

b) Otros centros de investigación públicos o privados siempre que carezcan de finalidad lucrativa.

3. Formalización de las solicitudes

3.1 Las solicitudes se presentarán a través del organismo con personalidad jurídica propia que se responsabilice de la organización del evento, con el visto bueno de su representante legal.

3.2 Las solicitudes deberán ser remitidas, por duplicado, al Director general de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid), mediante la presentación de los siguientes documentos:

Documento número 1: Impreso normalizado número 9, donde se incluirán los datos informatizables de identificación de la solicitud y otros aspectos de la misma.

Documento número 2: Programa científico del evento con indicación expresa de los ponentes y su aceptación a participar.

Documento número 3: Curriculum vitae del investigador responsable según impreso normalizado número 3.

Documento número 4: Tarjeta normalizada, debidamente cumplimentada, a efectos de acuse de recibo.

3.3 Los citados impresos normalizados y la correspondiente tarjeta de acuse de recibo podrán solicitarse a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid).

4. Cuantía y naturaleza de las subvenciones

4.1 Salvo casos excepcionales, debidamente justificados, las subvenciones solicitadas tendrán un límite de 1.500.000 pesetas para los eventos de carácter internacional y de 750.000 pesetas para los eventos de carácter nacional. En ningún caso lo solicitado podrá exceder de un tercio del presupuesto de organización del evento.

4.2 Las subvenciones concedidas serán objeto de un único libramiento, para su incorporación al presupuesto del organismo con personalidad jurídica propia, responsable de la organización del evento.

4.3 Los organismos adjudicatarios se comprometen a enviar a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica dos ejemplares de las actas del congreso o reunión, en caso de que se publiquen, con objeto de que España pueda participar en el proyecto «System of Information on Grey Literature in Europe» (SIGLE).

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6588 RESOLUCION de 23 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo ante el Organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música y el personal laboral del coro titular del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela».

Visto el texto del XI Convenio Colectivo entre el Organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música y el personal laboral del coro titular del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela» (número de código 9002810), que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo autónomo en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la

Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ORGANISMO AUTONOMO INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCENICAS Y DE LA MUSICA Y EL PERSONAL LABORAL DEL CORO TITULAR DEL TEATRO LIRICO NACIONAL «LA ZARZUELA»

TITULO PRIMERO

Determinación de las partes y objeto del Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio, denominado «XI Convenio Colectivo entre el Organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM) y el personal laboral del coro titular del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela», se suscribe entre la representación del Organismo designada al efecto por el ilustrísimo señor Director general del INAEM y la representación social, designada por el Comité de Empresa, habiéndose reconocido mutuamente las partes plena capacidad negociadora y legitimación suficiente conforme a los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Tiene por objeto establecer las normas y obligaciones a las que se someten las partes con la finalidad de regular las condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de representación de los trabajadores y demás condiciones generales del personal incluido en su ámbito de aplicación.

TITULO II

Ámbito de aplicación

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Su ámbito funcional abarca las actividades laborales desempeñadas por los trabajadores que prestan sus servicios como cantantes en el coro titular del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela», adscrito al INAEM.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—1. Se entiende por personal laboral adscrito al presente Convenio a todo trabajador fijo, interino y eventual, sujeto a relación de naturaleza laboral de duración temporal que desempeñe sus actividades como cantante en el coro titular del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela», adscrito al INAEM.

2. Quedan excluidos del ámbito personal de aplicación de este Convenio:

a) Los artistas y profesionales cuya relación con el Organismo autónomo se derive de la aceptación de una minuta, «cachet», presupuesto o contrato específico para la realización de una actuación artística, obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales, expresamente, carácter de personal interino o fijo, o sean contratados a tiempo parcial y temporal de acuerdo con la legislación vigente.

b) El personal cuyas relaciones con el INAEM sean consecuencia de un contrato de naturaleza administrativa suscrito al objeto de realizar determinados trabajos.

Art. 4.º *Ámbito territorial.*—El ámbito territorial de este Convenio Colectivo se extiende a todo el territorio nacional, sin perjuicio de los desplazamientos que el personal adscrito al mismo realice al extranjero por orden del Organismo autónomo INAEM.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—1. Este Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993.

2. Su entrada en vigor se producirá al siguiente día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 1992, salvo en los casos en los que expresamente se determine otra fecha.

3. En el ejercicio de 1993, los conceptos retributivos referidos a 1992, se incrementarán en el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y disposiciones complementarias sobre retribuciones de empleados públicos.

TITULO III

De la denuncia y prórroga del Convenio

Art. 6.º El presente Convenio queda expresamente denunciado al expirar su vigencia. Un mes antes de finalizar la misma, las partes se comprometen a constituir la oportuna Comisión negociadora de la siguiente negociación colectiva.

A tal efecto, el Comité de Empresa comunicará por escrito al Organismo, antes del citado plazo, la designación de sus representantes y los ámbitos y materias de negociación a proponer, de conformidad con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º Si las negociaciones para suscribir un nuevo Convenio se prolongaran más allá de la expiración del presente, el contenido normativo de éste se entenderá prorrogado, provisionalmente, hasta que aquéllas concluyan, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio disponga respecto a su retroactividad.

TITULO IV

Vinculación

Art. 8.º Las partes asumen el compromiso de respetar y cumplir todas las cláusulas del presente Convenio y se obligan expresamente a:

1. Someter al examen y consideración de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 57 cualquier asunto o materia referido al cumplimiento o interpretación del Convenio, antes de adoptar cualesquiera medidas de conflicto, debiendo resolver en el plazo máximo de un mes.

2. Revisar el Convenio en parte o en su totalidad si alguna de las partes así lo solicita, en el supuesto de que la jurisdicción social declare improcedente alguna o algunas de las cláusulas en él pactadas.

TITULO V

Organización del trabajo

Art. 9.º 1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, la organización del trabajo es facultad específica del Organismo autónomo a través de la Dirección del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela», sin perjuicio de lo que otras normas de rango superior a este Convenio dispongan.

2. Para alcanzar mayor grado de integración del personal en el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, se facilitará su participación en grado suficiente y se oír a sus representantes electivos sobre el régimen de organización del trabajo, en cuanto afecte a los derechos y deberes del personal.

Art. 10. *Programación.*—En la programación del trabajo y elaboración de programas será oído el Comité de Empresa.

La programación de trabajo, se comunicará con una antelación de siete días. Excepcionalmente, y cuando existan causas debidamente justificadas, podrá modificarse la programación prevista, comunicando, de forma inmediata, estas circunstancias al Comité de Empresa.

Art. 11. *Actividades intrínsecas del coro.*—Los profesionales del coro no realizarán actividades de figuración, salvo acuerdo personal con la Dirección del teatro, ni los figurantes podrán realizar actividades que sean específicas del coro.

Art. 12. *Audición de papeles.*—Cuando entre los miembros del coro haya de elegirse a quienes interpretan papeles de reparto y de frase, previo conocimiento del Director del coro, serán designados por el Director musical a la vista del informe del Director de escena. La Dirección del teatro facilitará al Comité de Empresa los repartos de las obras programadas.

En cada obra a representar se determinarán, si fuera posible, papeles que puedan ser interpretados por los miembros del coro, oído un miembro del Comité de Empresa a tal efecto designado por el mismo.

TITULO VI

Clasificación profesional

CAPITULO PRIMERO

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 13. *Clasificación profesional.*—En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Categoría profesional.*—Por razón de su contenido funcional, el personal se clasifica en la categoría profesional de cantante de coro.

Art. 15. *Del personal, clasificación según la permanencia.*—Por razón de la permanencia al servicio del Organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, los trabajadores se clasifican en fijos y eventuales.

Art. 16. *Trabajadores fijos.*—1. Son trabajadores fijos los contratados en el Organismo autónomo, sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración, y los que en lo sucesivo se integren en el mismo mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

Art. 17. *Trabajadores con contratos de duración determinada.*—1. Son trabajadores interinos los que sustituyen a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. Durante la prestación de sus servicios, devengarán iguales retribuciones que los trabajadores fijos.

2. Son trabajadores eventuales aquellos profesionales que sea preciso contratar temporalmente, dadas las necesidades de las obras respectivas, para refuerzo de los trabajadores fijos, y podrán prestar sus servicios en cualquiera de las modalidades (jornada, tiempo parcial, etc.) prevenidas por la Ley.

Gozarán de los mismos derechos y cumplirán las mismas obligaciones que para el personal fijo se determinan en el presente Convenio, si bien con las limitaciones que se deriven para el período para el que se contrata, así como del contenido del apartado 2 del artículo 34 del presente Convenio.

TITULO VII

Definición de categoría profesional

Art. 18. La categoría profesional enunciada en el artículo 14 tendrá las siguientes funciones, tareas y demás requisitos para su desempeño.

Cantante de coro: Es el trabajador que, estando en posesión de titulación académica, desarrolla su actividad laboral como cantante dentro del conjunto coral denominado «coro titular del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela», interpretando, tanto en ensayos como ante el público, las intervenciones corales determinadas por la Dirección artística del mismo, pudiendo efectuar, a requerimiento de la indicada Dirección, papeles de reparto y frase.

Tanto en los ensayos pregenerales y generales, como en las representaciones deberá seguir las indicaciones de la Dirección, en cuanto a vestuario, caracterización y desarrollo general de su actuación.

Art. 19. *Plantillas y escalafón.*—1. El Organismo autónomo elaborará su plantilla y escalafón de personal, previa audiencia del órgano de representación social competente.

En cuanto a la plantilla mínima se estará a lo dispuesto en la ordenanza de trabajo de teatro, circo, variedades y folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972.

2. Cualquier causa que implique modificación en la plantilla que se elabore se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor y oída la representación de los trabajadores.

TITULO VIII

Provisión de vacantes, período de prueba y formalización de la contratación

Art. 20. La selección y contratación del personal laboral sujeto a este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, mediante los procedimientos establecidos en este título y en la legislación aplicable a cada caso.

Las vacantes del personal fijo que se produzcan en el ámbito de este Convenio y sean autorizadas en las correspondientes ofertas de empleo público, se proveerán a través de los siguientes procedimientos y orden de prelación:

- Reingreso de excedencia voluntaria.
- Concurso-oposición restringido.
- Concurso-oposición libre.

Las fases citadas serán sucesivas y, por el mismo orden en que han quedado establecidas.

En las fases b) y c), por el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, y de acuerdo con el Comité de Empresa, se establecerán las bases de las diferentes convocatorias, los ejercicios a realizar en cada caso y los Tribunales que hayan de juzgarlas.

Art. 21. *Período de prueba.*—1. El ingreso se considerará hecho a título de prueba, cuyo período, dada la naturaleza de las funciones realizadas por los profesionales acogidos al presente Convenio, se establece en tres meses.

2. Salvo pacto escrito en contrario, se entenderá que el trabajador está sujeto preceptivamente a período de prueba, teniendo durante este período los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría laboral, pudiendo cada una de las partes, en cualquier momento

y situación en que se encuentre la otra, rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en el Organismo autónomo, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

3. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

4. Transcurrido el plazo de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador fijo dicho período a todos los efectos.

Art. 22. Todo el personal afectado por el presente Convenio deberá suscribir el correspondiente contrato por escrito y, al dar su consentimiento, podrá ir acompañado por un miembro del Comité de Empresa que le informará previamente de sus derechos y obligaciones.

TITULO IX

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 23. 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.

2. Se considerará como de trabajo efectivo el tiempo de asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Organismos, organizados por la Administración directamente o en régimen de conciertos con Centros oficiales o reconocidos.

3. Podrán igualmente concurrir a los cursos, seminarios y estancias de perfeccionamiento y adiestramiento profesional que la Administración organice, por sí o en colaboración con otros Organismos, con destino al personal a su servicio.

4. El Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, se compromete a organizar los cursos correspondientes procurando que sean durante el horario de trabajo, y a facilitar la asistencia de sus trabajadores en aquellos cursos que se organicen por otras Instituciones o particulares, que pudieren mejorar dicha formación profesional. En todo caso, su asistencia a dichos cursos podrá dar lugar a permisos especiales sin deducción alguna de sus retribuciones que se contienen en el presente Convenio.

TITULO X

Jornada y horarios

Art. 24. *Jornada anual*.—La jornada anual mínima pactada con carácter general para este Convenio es la de 1.711 horas de trabajo efectivo.

Art. 25. *Jornada semanal*.—La jornada de trabajo se distribuirá a lo largo de toda la semana, ya que por la específica actividad desarrollada puede la misma realizarse en domingos y festivos.

No obstante, cada día festivo trabajado dará lugar al otorgamiento de un día de descanso compensatorio en la semana siguiente.

La distribución de la jornada semanal en cinco días queda establecida en el artículo 26 del presente Convenio.

La semana que, por exigencias de programación, cuando haya ensayo general o actuación en público, no se pudiesen disfrutar los dos días de descanso, se descansará sólo uno y el otro quedará pendiente, y, en su caso, se acumulará a otros no disfrutados. Estos días de descanso se podrán hacer efectivos cuando, de común acuerdo la Dirección del Teatro y el Comité lo decidan, teniendo en cuenta la programación y siempre dentro del año natural.

La jornada no podrá comenzar antes de las cuatro y media de la tarde, ni finalizar después de la una de la madrugada.

Art. 26. *Distribución de la jornada*.—La jornada, que será consecutiva, quedará distribuida como sigue:

Dos horas y media, como máximo, de ensayos musicales y otro máximo de dos horas y cincuenta y cuatro minutos, de ensayos de escena, siempre que no haya funciones, ya que la duración de las mismas se entenderá siempre como jornada de trabajo.

Deberá en cualquier caso practicarse un descanso mínimo de una hora entre ensayo y función o entre ensayos. Asimismo, deberá practicarse un descanso de media hora una vez transcurrida una hora de ensayo.

No podrán realizarse ensayos en domingos y festivos, excepto ensayos generales, y en caso de sustitución de intérpretes.

Todas las actividades referentes al trabajo (ensayos, representaciones, prueba de vestuario, maquillaje, grabaciones, etc.) se realizarán durante las horas de la jornada laboral ordinaria.

Se contemplan las modalidades de jornada siguientes:

a) Ensayo y función:

Ensayo de dieciséis treinta a diecisiete treinta horas.

Descanso de diecisiete treinta a dieciocho horas.

Continuación ensayo de dieciocho a diecinueve horas.

Descanso de diecinueve a veinte horas.

Función de veinte a veintidós cincuenta y cuatro horas.

b) Ensayos:

Ensayo musical de dieciséis treinta a diecisiete treinta horas.

Descanso de diecisiete treinta a dieciocho horas.

Ensayo musical de dieciocho a diecinueve horas.

Descanso de diecinueve a veinte horas.

Ensayo de escena de veinte a veintiuna quince horas.

Descanso de veintiuna quince a veintiuna cuarenta y cinco horas.

Ensayo de escena de veintiuna cuarenta y cinco a veintidós cincuenta y cuatro horas.

Cualquier otra modalidad de distribución de jornada, será estudiada y discutida por la Comisión Paritaria, o decidida por las personas que a estos efectos hubieran sido designadas por dicha Comisión Paritaria.

En este Convenio, las circunstancias prevenidas por el número 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a las horas trabajadas a partir de las diez de la noche, ya han sido tenidas en cuenta al establecer, tanto el salario base, como sus complementos y habida cuenta la especial actividad desarrollada por el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, y la contratación del personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio.

Art. 27.—*Fiestas abonables*.—Todos los cantantes del coro se comprometen a trabajar todas las fiestas abonables y no recuperables que se recojan en el calendario laboral, y percibirán la compensación económica establecida en el artículo 63.

Sin perjuicio de lo anterior, el INAEM se obliga a compensar al cantante del coro que trabaje esos días abonables, con otro día libre de acuerdo con las necesidades de programación.

Art. 28. *Representaciones de ópera*.—Los días en que hayan de realizarse representaciones de ópera, no podrán dedicarse a ensayo, salvo para los componentes del coro que no intervengan en la representación.

Sin perjuicio de lo más arriba señalado, tales días, los profesionales que intervengan en la representación, deberán comparecer en el teatro una hora y media antes del comienzo de la misma, dedicando media hora para vocalizar, y una hora para vestuario y maquillaje.

Excepcionalmente, a pesar de lo establecido en el párrafo anterior, si la obra a representar no requiriese un gran esfuerzo, la Dirección del Teatro, de acuerdo con el Comité de Empresa del Coro, podrá acordar realizar ensayos cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Lo previsto en el presente artículo será de aplicación también en la primera representación de cada título de zarzuela u obra análoga.

Art. 29. *Fijación de temporada*.—La Empresa fijará, en el plazo más breve posible, desde el principio de la temporada, que se procurará que sea de treinta días como máximo, el momento del fin de la misma, de forma que el colectivo conozca la programación con antelación suficiente.

El término de la temporada se señalará en función de la programación prevista, y a partir de tal momento se disfrutarán las vacaciones o fiestas acumuladas.

Cualquier prórroga de la temporada prefijada deberá ser establecida de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

Art. 30. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 1.711 en cómputo anual, sin que se puedan realizar al año más de ochenta horas por trabajador.

Art. 31. 1. El INAEM aplicará los necesarios sistemas de puntualidad y asistencia que estimase conveniente en cada momento.

2. En cada Centro de trabajo se expondrá el calendario laboral, fijado de conformidad con las necesidades del servicio público, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

TITULO XI**Vacaciones, permisos y licencias****CAPITULO PRIMERO****VACACIONES**

Art. 32. 1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de un período de vacaciones anual retribuidas de un mes de duración, que se disfrutarán con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección del Teatro, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para las variaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, dentro del correspondiente año natural.

Las vacaciones se retribuirán en idénticas condiciones a una mensualidad normal.

2. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses en los tabloneros de anuncios de cada Centro.

3. Se asume por las partes lo establecido en el apartado 2 del epígrafe VII, y en los puntos a), b), c), d), e), f) y g), del apartado 3 del mismo epígrafe, del Acuerdo Marco, para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social, firmado el 24 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

4. En el supuesto de que un trabajador cause baja o excedencia o por cualquier otra causa que genere la obligación de practicar la oportuna liquidación, se incluirá la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

5. El trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de I.L.T., con la aportación previa de la correspondiente baja de la Seguridad Social.

CAPITULO II**LICENCIAS**

Art. 33. *Licencias sin sueldo.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses.

Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

CAPITULO III**PERMISOS**

Art. 34. *Permisos retribuidos.*—1. Los trabajadores, previa justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en casos de nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo del permiso será de cuatro días. Tales días podrán utilizarse seguidos o de modo alterno, según las necesidades, informando de ello previamente al órgano competente.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el incumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia previa autorización expresa de la Gerencia del Organismo y respetando siempre las necesidades del servicio.

g) El día 31 de diciembre, si bien cuando, por necesidades del servicio, tuviesen que trabajar ese día será sustituido su disfrute por otro día durante el resto del año.

h) De acuerdo ambas partes, se fijan tres días de descanso con carácter de inamovibles. Días de Jueves y Viernes Santos y Nochebuena.

2. El personal fijo adscrito al presente Convenio podrá solicitar, para actuar como solista en espectáculos, programados o no por el Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela», un permiso máximo de ocho días cada año, siempre y cuando las necesidades de la organización de trabajo del mencionado teatro lo permita y sea autorizado por la Gerencia del Organismo, previo informe favorable de la Dirección del teatro.

Estos permisos se considerarán como promoción artística y únicamente se autorizarán para intervenir como cantante solista, debiendo presentar el interesado certificación acreditativa de dicha circunstancia junto con la solicitud del permiso.

TITULO XII**Suspensión de contrato de trabajo, cese y jubilación****CAPITULO PRIMERO****CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y EXCEDENCIAS**

Art. 35. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del tiempo a efectos de antigüedad en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple a dieciocho semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) En caso de adopción, por una duración máxima de ocho semanas si el hijo adoptado es menor de nueve meses, y de seis semanas si su edad es superior a los nueve meses e inferior a los cinco años. La suspensión se contará a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno podrá ejercitar este derecho.

En uno y otro caso el período de suspensión se computará a efectos de antigüedad.

c) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio y con derecho al percibo de 50 por 100 de las pagas extraordinarias correspondientes al período de suspensión del contrato de trabajo, a cuyo efecto se hará la oportuna reserva de masa salarial, necesaria para el abono de dicho importe.

Esta situación se considerará como de excedencia forzosa y el tiempo de la citada suspensión se computará a efectos de antigüedad.

d) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en el que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

e) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 36. *Excedencias voluntarias.*—Asimismo, se suspenderá el contrato, sin derecho a reserva del puesto, en los siguientes supuestos:

a) Excedencia voluntaria por interés particular: Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento o sus Organismos autónomos.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

b) Excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor de tres años: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción de éste.

Los sucesivos hijos que pudieran tenerse darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Excedencia voluntaria como consecuencia de la normativa de incompatibilidades.

Art. 37. El trabajador excedente voluntario, contemplado en los apartados a) y b) del artículo anterior, tendrá derecho a ocupar, con carácter provisional, la primera vacante que se produzca en su categoría.

A los trabajadores excedentes voluntarios les serán respetados los derechos de antigüedad en cuanto a reconocimiento de trienios devengados a los únicos efectos económicos y de promoción sin que el período en el que haya estado en la citada situación pueda ser computado a efectos de antigüedad.

Art. 38. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPITULO II

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Art. 39. La relación laboral se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40. Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio del INAEM estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la Administración, por escrito, con un plazo de un mes de antelación.

Art. 41. *Condiciones de aptitud.*—Por la índole específica de la función a realizar, los cantantes comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán ser sometidos a las revisiones que formalmente se determinen, a efectos de comprobar la posesión de las condiciones de aptitud para continuar en la prestación de los servicios. A tal efecto, a propuesta del Maestro Director de coros, se convocará por la Dirección del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela» y bajo su Presidencia, un Tribunal de dos miembros con la suficiente competencia técnica a su juicio, y en el que actuará como Secretario, con voz y sin voto, uno de los Jefes de Sección o de Departamento del teatro; igualmente, con voz y sin voto, podrá asistir a las audiciones de dicho Tribunal un representante designado por el Comité de Empresa. Se comunicará por el Secretario del Tribunal dicha circunstancia al citado Comité de Empresa para que, en un plazo máximo de tres días, designe su representante. En caso de que tales revisiones indiquen la posible desposesión de las condiciones de aptitud, se iniciará el oportuno expediente de incapacidad ante los órganos competentes de la Seguridad Social, estando las partes a la decisión de la resolución firme que de dicho expediente se derive.

Art. 42. En el caso de cesar un trabajador eventual, por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le correspondan hasta la fecha de vencimiento del mismo.

CAPITULO III

JUBILACIÓN

Art. 43. *Jubilación y fomento de empleo.*—Se asume por las partes lo establecido en los apartados 1 y 2 del epígrafe XII del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, firmado el 24 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero), y en el artículo 11.2 del Real Decreto 2621/1986 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre).

En consecuencia, la jubilación será obligatoria al cumplir el cantante la edad de sesenta y cinco años y voluntaria, con todos los derechos a partir de los sesenta años.

Ambas partes acuerdan que los profesionales, al cumplimiento de los sesenta y cuatro años, podrán jubilarse voluntariamente en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que se jubilen antes de cumplir los sesenta y cuatro años y formulen su solicitud durante los cuatro primeros meses del año natural y para una fecha incluida en dichos meses, tendrán derecho, sólo en el caso de que no alcancen al 10 por 100 de la plantilla, a percibir los premios que a continuación se indican, con cargo a la fracción de la masa salarial correspondiente al propio individuo:

- a) Entre diez y veinte años de servicio, seis mensualidades normales.
- b) Más de veinte años de servicio, ocho mensualidades normales.

TITULO XIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 44. 1. Se asume por las partes lo establecido en el epígrafe IX del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social, firmado el 24 de enero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero), en cuanto afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2. Todo el personal afectado por el presente Convenio será sometido a una revisión médica completa con carácter anual.

TITULO XIV

Régimen disciplinario

Art. 45. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: a), leves; b), graves, o c), muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
5. Aquellas otras que con tal naturaleza, figuran previstas en la legislación vigente.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
9. Aquellas otras que, con tal naturaleza, figuran previstas en la legislación vigente.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.
6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

8. Aquellas otras que, con tal naturaleza, figuran previstas en la legislación vigente.

Art. 46. *Sanciones*.—1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia de puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para ascenso por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso.

Despido.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la incoación del expediente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, pero el trámite de audiencia al inculgado deberá evacuarse en todo caso.

Art. 47. Los Jefes que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 48. 1. 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.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

2. Será competente para ordenar la incoación de expediente disciplinario el Gerente del Organismo en todo caso.

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

4. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor para su tramitación, designación que habrá de recaer necesariamente en un funcionario adscrito a la Gerencia del Organismo.

5. En la tramitación de los expedientes disciplinarios se observarán, por analogía y en lo que expresamente no sea objeto de regulación en el presente capítulo, cuantas garantías procesales y derechos se establecen en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, en beneficio de los inculcados.

Art. 49. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a la intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 50. El Gerente del Organismo es el órgano competente para la imposición de las sanciones.

Art. 51. 1. Prescripción de las faltas: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

2. Prescripción de las sanciones: Las sanciones impuestas por faltas más graves prescribirán a los seis 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 el que se notifique al interesado la resolución sancionadora, quedando interrumpido cuando, en virtud de resolución judicial, se acordase la suspensión de la ejecución.

3. Cancelación de las sanciones: Las sanciones disciplinarias, que habrán de ser anotadas en el Registro Central de Personal, podrán ser canceladas de oficio o a instancia del interesado.

El plazo para la citada cancelación será de seis meses en los supuestos de falta leve, dos años en los de falta graves, y seis años en los de falta muy grave, a contar a partir del día siguiente al de su total cumplimiento.

TITULO XV

Derechos de representación colectiva

Art. 52. El Comité de Empresa representará a los trabajadores de este Convenio, estará compuesto por el número de miembros que legalmente se establezcan, y que serán elegidos por dichos trabajadores.

En lo referente a constitución y funciones del Comité de Empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, y Ley Electoral 1.311/1986).

Entre otras cosas, queda facultado para:

1. Negociar los Convenios Colectivos.
2. Entender cualquier problema que afecte a cualquiera de los Centros de trabajo que dependen de la Empresa y que no tengan carácter particular.
3. Será el interlocutor válido ante el Organismo para el tratamiento y resolución de temas laborales que afecten a uno o más Centros de trabajo.
4. Este Comité queda facultado para proponer y colaborar con la Empresa en la selección de cursos de formación y perfeccionamiento de todo el personal afectado por el presente Convenio.

Art. 53. *Garantías sindicales*.—Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores del coro titular del Teatro Lírico Nacional «La Zarzuela», tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 54. *Crédito de horas*.—Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de quince horas mensuales.

Se conviene expresamente que se podrá realizar la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración y de acuerdo con las necesidades del servicio fijadas con la Empresa.

Art. 55. *Garantías del Convenio*.—1. Las condiciones pactadas en este Convenio, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. Por ser mínimas las condiciones pactadas en el presente Convenio, se respetarán aquellas que constituyan condiciones más beneficiosas para el trabajador.

3. En todo caso, serán respetadas con carácter personal la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

Art. 56. *Derecho de reunión*.—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán el derecho de reunión establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 77 al 81, ambos inclusive.

Art. 57. *Comisión mixta paritaria*.—1. Para el ejercicio de las funciones relacionadas en el apartado 2 de este artículo, se constituye la Comisión Mixta Paritaria, formada por representantes del Organismo autónomo y de la representación del personal laboral.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los Servicios Centrales del Organismo autónomo. Su documentación y actas se custodiarán en el Departamento de Personal del Organismo.

La Comisión Paritaria se compondrá de tres Vocales, en representación del Organismo autónomo y otros tres en representación del personal laboral.

La Presidencia y Secretario de la Comisión Paritaria se desempeñarán alternativamente.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Valoración de puestos de trabajo.
- c) Conciliación de los conflictos colectivos.
- d) Actualización de las normas del Convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

3. La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria).
- b) Una vez cada dos meses con carácter ordinario.

La convocatoria se realizará por escrito, donde conste la fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviarán a los miembros con siete días de antelación.

En primera convocatoria, se considerará válidamente constituida, cuando se hallen presentes los dos tercios de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

En segunda convocatoria, que se producirá media hora más tarde, bastará con la asistencia de la mitad más uno de los miembros de cada una de ambas representaciones.

TITULO XVI

Retribuciones

Art. 58. *Principios generales.*—1. Los conceptos retributivos que se señalan y definen en el presente capítulo, sustituyen a todos los conceptos retributivos que se vienen abonando hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

2. Todos los conceptos retributivos definidos en el presente Convenio, se entienden referidos a sus importes brutos.

3. Los conceptos retributivos de Salario Base, Plus Convenio, Plus de Fondo Social y Plus de Cantante contenidos en los artículos siguientes se han calculado en el presente Convenio en analogía a los de los Cantantes del Coro Nacional de España para el ejercicio de 1992, nivel 1, según se establezcan en el Convenio único del Ministerio de Cultura. En consecuencia, cualquier variación o modificación de éstos en 1992 dará lugar a la correspondiente variación o liquidación complementaria para los cantantes comprendidos en el presente Convenio, de manera que las retribuciones totales por estos conceptos sean coincidentes.

Art. 59. *Salario base.*—Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo anterior, el salario base de los profesionales del coro, vigente en 1992, será de 179.250 pesetas mensuales, entendiendo que el mismo responde a la jornada ordinaria de trabajo.

Toda actividad llevada a cabo fuera de jornada ordinaria de trabajo, será considerada como horas extraordinarias y retribuida conforme se señala en el artículo.

Art. 60. *Pluses.*—Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 60, se establecen los siguientes pluses:

1. Plus Convenio: Por cuantía mensual de 4.753 pesetas.
2. Plus Fondo Social: Por cuantía mensual de 936 pesetas.
3. Plus Cantante: Por cuantía mensual de 12.020 pesetas.

Art. 61. *Abono de fiestas trabajadas.*—La compensación económica a que hace referencia el artículo 27 del presente Convenio, queda establecida en un plus permanente, fijo, abonable durante los doce meses del año, por importe de 7.460 pesetas mensuales.

Art. 62. *Antigüedad.*—Los profesionales del coro percibirán por el concepto de antigüedad en la Empresa un complemento salarial que se fija en 4.573 pesetas mensuales, por cada trienio, para 1992.

No obstante lo anterior, las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por cada cantante, al 31 de diciembre de 1985, se incrementan en el 5,7 por 100 por la cuantía que tuviera en la misma fecha y se consolidarán como complemento personal no absorbible, que se abonará en catorce mensualidades.

El complemento salarial de antigüedad se percibirá desde el 1 de enero del año en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Art. 63. *Pagas extraordinarias.*—Se establecerán dos pagas extraordinarias por cada año, en la cuantía de una mensualidad normal, es decir, Salario Base, pluses de Convenio, de Fondo Social y de Cantante, así como antigüedad.

Dichas pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

Cada una de las pagas se prorrateará semestralmente, correspondiendo la de junio al primer semestre natural del año, y la de diciembre al segundo.

Art. 64. *Horas extraordinarias.*—1. El valor de la hora extraordinaria durante la vigencia del presente Convenio será el que resulte de incrementar un 75 por 100 al valor del salario/hora calculado con arreglo al siguiente módulo:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{S.B.M.} \times 12 + \text{G.A.} \times 2 + \text{A}}{1.826}$$

S.B.M. = Salario base mensual.

G.A. = Paga extraordinaria.

A = Antigüedad.

2. El representante del Organismo autónomo llevará un listado mensual de horas extraordinarias, correspondiente a cada uno de los pro-

fesionales del coro, que exhibirá al interesado y al Comité de Empresa cuando éstos lo soliciten.

Art. 65. *Papeles de reparto y frase, grabaciones y retransmisiones.*—1. Cualquier profesional del coro podrá realizar papeles de reparto o de frase. En tal caso, percibirá un complemento para 1992 que queda fijado en 4.372 pesetas para frases y 7.288 pesetas para papeles de reparto, por cada día de función trabajado.

Lo previsto en el presente apartado no será de aplicación a las representaciones de ópera, ni a papeles considerados especiales, donde las condiciones serán directamente negociadas por los interesados.

2. Grabaciones y retransmisiones: De acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore; aprobada por Orden de 28 de julio de 1972 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto), en su artículo 51, en cualquier retransmisión que se realice por radio y televisión, bien sea en grabación o en directo, el personal tendrá derecho a percibir sus retribuciones incrementadas en el porcentaje que aquélla establece, 50 por 100 y 500 por 100, respectivamente.

Se exceptúan expresamente las grabaciones en vídeo que vayan destinadas al archivo del Centro de Documentación Teatral del Organismo autónomo.

Art. 66. *Maquillaje y caracterización.*—Para cubrir los gastos correspondientes al maquillaje y caracterización de los componentes del coro, durante sus actuaciones artísticas, percibirán como suplido por la aportación de los productos necesarios, la cantidad de 8.645 pesetas mensuales, por cada uno de los once meses de trabajo efectivo, es decir, exceptuando el mes de vacaciones.

Art. 67. *Locomoción.*—El plus de locomoción existente en Convenios anteriores, que paliaba los gastos diarios de desplazamiento, ante los horarios que se recogen en los artículos 25 y 26, desaparece como tal, habiendo pasado el importe del mismo a integrarse en el salario base en el VIII Convenio.

Art. 68. *Diets.*—Cuando el coro haya de realizar ensayos o representaciones fuera de Madrid, además de los gastos de locomoción y alojamiento que se originen, que serán abonados directamente por el Organismo autónomo, los cantantes percibirán las dietas por manutención que les correspondan, a cuyos efectos se asimilarán al grupo 2.º del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

Art. 69. *Pago del salario.*—El abono y pago efectivo del salario y de cuantos complementos salariales o extrasalariales correspondan se llevarán a cabo mensualmente por períodos mensuales vencidos, en el modelo oficial.

Art. 70. *Anticipos.*—Se concederán anticipos salariales de conformidad con la legislación vigente, por una cuantía máxima de tres mensualidades a reingresar en el mismo ejercicio económico, siempre que existiere crédito suficiente en la partida presupuestaria correspondiente.

Art. 71. *Enfermedad o accidentes.*—En caso de enfermedad o accidente del personal, el Organismo abonará la diferencia hasta el salario y pluses y complementos pactados vigentes, durante la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 72. *Cláusula de garantía salarial.*—De conformidad con lo establecido en el anexo del Acuerdo de 6 de abril de 1990, firmado entre representantes de la Administración del Estado y de las Organizaciones Sindicales, aprobado por Consejo de Ministros de fecha 11 de mayo de 1990 (Resolución de 5 de junio de 1990, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, «Boletín Oficial del Estado» número 145, del 18), y exclusivamente para 1992, se aplicará una revisión salarial al personal afectado por el presente Convenio, en el caso de que el IPC previsto en el ejercicio anterior sea superado por el IPC registrado en el mismo.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones, una vez incorporada dicha revisión, mantengan la misma diferencia, en puntos, respecto al IPC registrado que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el IPC previsto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Todas las menciones realizadas en el presente Convenio Colectivo a «miembros del coro», «profesionales», «afectados por el presente Convenio Colectivo», «miembros integrantes del coro titular» y cualesquiera otras análogas, se entenderán directamente referidas al ámbito de aplicación señalado en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo.

Segunda.—El Organismo autónomo cuidará de que el vestuario antes de ser entregado a cada profesional para las oportunas representaciones, esté en adecuadas condiciones de higiene.

Tercera.—1. Sin perjuicio de lo establecido por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y disposiciones que la desarrollan, los cantantes com-

prendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, estarán sujetos a las siguientes incompatibilidades:

a) No podrán pertenecer ni actuar como cantante de coro, ni integrarse temporal o definitivamente en ninguna otra agrupación coral, bien sea privada o pública.

b) No podrán actuar en agrupaciones o conjuntos dedicados a cualquier género de música ligera, ni ejercer cargos profesionales o actividades incompatibles con el desempeño de su función.

2. No obstante, dichos profesionales podrán actuar bien como solistas, bien en conjunto de cámara, previa autorización de la Dirección del Teatro de la Zarzuela.

Cuarta.—En todo lo no estipulado expresamente en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972, y demás disposiciones generales de aplicación.

6589

RESOLUCION de 23 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima» (número de código 9006532), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE «AGA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia y el sentido de la unidad de la producción y comunidad de trabajo, mejorando el nivel de vida de los trabajadores y sus condiciones de trabajo e incrementando la productividad.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación*.

1. Territorial.—Las condiciones del presente Convenio, regirán para todos los Centros de trabajo de «Aga, Sociedad Anónima», en España.

No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran regularse por los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudiera suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal.—Afecta a los trabajadores de la Empresa sujetos a este Convenio.

Art. 3.º *Vigencia, duración, prórroga y denuncia*.—1. El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1992.

Con independencia de la fecha de su publicación, sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1992, en todo su contenido.

2. Se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes Empresa/trabajadores a la otra, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

2. Las mejoras que pudieran establecerse por disposición legal que no sean de carácter retributivo, serán aplicables automáticamente.

3. Las condiciones pactadas en este Convenio, serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales, nacionales o por cualquier otra causa. Por consiguiente, serán compensables y absorbibles todas las primas, premios, pluses o cualquiera otra retribución económica que no figure expresamente en este Convenio.

4. Se respetará el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad a la fecha de aplicación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

Art. 5.º *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad de la Dirección de la Empresa, que podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, de haberlos.

En cualquier caso, el trabajador y la Empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Art. 6.º *Modificación de las condiciones de trabajo*.—En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la Dirección de la Empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del Comité de Empresa.

Art. 7.º *Clasificación del personal*.—En razón a la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en:

1. Fijos: Los contratados por tiempo indefinido.

2. Interinos: Los trabajadores que ingresen expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo por enfermedad, accidente o excedencia, servicio militar, etc., cesando el interino al incorporarse el trabajador sustituido.

Si el trabajador sustituido no se incorporase al término de la situación que originó la ausencia, quedará rescindido el contrato de interinidad.

3. Eventuales: Cuando lo aconsejen las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, aumento de pedidos, vacaciones del personal aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, etc., ésta podrá contratar trabajadores eventuales. En este caso, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, prorrogable hasta el máximo que estipule la Ley.

4. Por obra o servicio determinado: Serán aquellos trabajadores contratados por obra o tiempo determinado, expreso o tácito, o por servicios definidos.

Art. 8.º *Ingreso y período de prueba*.—1. Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad mínima de dieciséis años.

2. El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba, cuyo período será variable según la índole del puesto a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: Seis meses.

Personal técnico no titulado, administrativos y de oficio: Tres meses.

Personal no cualificado: Quince días laborables.

Transcurrido el plazo de prueba a satisfacción de la Empresa/trabajadores, éstos ingresarán en la Empresa como fijos o por el tiempo que se haya suscrito, según la modalidad de contrato establecida, computándose a todos los efectos el período de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria, interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

La Dirección de la Empresa comunicará previamente a los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo que necesite cubrir y las características de las pruebas de selección.

La admisión de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa.

Art. 9.º *Provisión de vacantes y ascensos*.—Todas las vacantes cualificadas que se produzcan en la Empresa, se proveerán prioritariamente mediante personal de la misma, de igual o inferior categoría a la plaza vacante, que será anunciada en todos los Centros de trabajo de la Empresa con una antelación de quince días como mínimo.

Para la provisión de dicha vacante, se establecerán tres niveles de prioridad una vez realizado el concurso-oposición y ante la igualdad de condiciones:

a) Trabajadores fijos.

b) Trabajadores eventuales o interinos.

c) Personal ajeno a la Empresa.