

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia (Código 46004735011995).

ANUNCIO

Resolución de fecha 4 de julio de 2016, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el 5 de mayo de 2016 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Valenciana de Empresarios de Cine y, de la otra, por CC.OO y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 2.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

Valencia, a 4 de julio de 2016.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2016-2018
PREÁMBULO:
REUNIDOS

De una parte, la Asociación Valenciana de empresarios de Cine, y de otra parte el Sindicato Comisiones Obreras y el Sindicato Unión General de Trabajadores

todos los cuales son integrantes de la COMISION NEGOCIADORA del Convenio Colectivo para la actividad de exhibición cinematográfica de Valencia y provincia, y ostentan la legitimación exigida en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y la capacidad legal necesaria para formalizar y aprobar el presente Convenio.

Ambas partes, empresarial y sindical han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

CAPITULO I.- Condiciones generales.
Art. 1º Ámbito territorial.

El presente Convenio extiende su ámbito de aplicación a toda la provincia de Valencia.

Art. 2º Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todos los centros de trabajo radicados en la provincia de Valencia de las em-

presas dedicadas a la exhibición cinematográfica, aunque el domicilio legal de éstas figure fuera de esta Provincia.

Art. 3º Ámbito personal.

El Convenio Colectivo Provincial de Valencia para el Sector de Exhibición Cinematográfica, será de aplicación a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con las empresas mencionadas en los artículos precedentes, a excepción de los que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas y de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4º Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin perjuicio de que sus efectos económicos y jornada anual, se retrotraerán al 1 de Enero del año 2016, salvo el plus de nocturnidad y el quebranto de moneda cuya nueva redacción e importes surtirán efectos desde el día 1 de junio de 2016.

En cuanto a su duración, será de 3 años y extenderá su vigencia desde el 1 de Enero 2016, finalizando la misma el 31 de Diciembre del año 2018, salvo en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.

Art. 5º Denuncia y Prórroga. Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el Convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año.

La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener prorrogada la vigencia de la totalidad del Convenio hasta tanto finalice la negociación de uno nuevo que lo sustituya.

Una vez denunciado el Convenio, se constituirá la Comisión Negociadora (en el plazo de un mes) y se iniciará la negociación del siguiente Convenio en el plazo de los 15 días siguientes, debiendo finalizar dicha negociación en el plazo máximo de un año a contar desde la fecha del fin de la vigencia del anterior o de alguna de sus prorrogas

Cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo anterior hasta la firma de uno nuevo

Art. 6º Respeto de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, son absorbibles y compensables en su totalidad y cómputo anual, en cualquier mejora establecida anteriormente por las Empresas, así como las Normas legales de carácter general ya existentes, o que se dicten en el futuro.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengán disfrutando a título individual y que supongan una mejora respecto del conjunto de las condiciones que globalmente se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Art. 7º Comisión Paritaria.
1.- Constitución y composición

Se establece la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres de ellos en representación empresarial (Asociación Valenciana de Empresarios de Cine) y los tres restantes en representación sindical (2 por FeS U.G.T. P.V. y 1 por F.S.C. CC. OO.), en la que cada parte podrá estar asistida de los asesores que tengan por conveniente.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de 30 días a la firma del presente convenio, mediante acta al efecto. Cada una de las partes designará las personas, titulares y suplentes, que les representen en la Comisión Paritaria.

Cada una de las partes podrá sustituir a los componentes de la Comisión Paritaria mediante notificación escrita.

2.- Domicilio

Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria, la Asociación de Empresarios de Cine, en Avenida Barón de Cárcer, 48-6º-I Valencia (Tfno.: 963 526 012, Fax: 963 526 012);

o FeS UGT, en Calle Arquitecto Mora 7, 4ª. Valencia (Tfno.: 963 884 002, Fax: 963 884 004).

O F.S.C CC.OO, en Plaza Nápoles y Sicilia 5, 2º Valencia (Tfno.: 963 882 150, Fax:963882103);

3.- Funciones

Las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

3.1.- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio. (art. 91.1 T.R.E.T.)

3.2.- Adaptación o, en su caso, modificación del texto del Convenio durante su vigencia. En este caso la Comisión Paritaria se constituirá según los requisitos establecidos en el artículo 88 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

3.3.- Intervención y resolución en los supuestos de conflictos colectivos relativos a la interpretación y/o aplicación del convenio, que será obligatoria y previa al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o judiciales. (art. 91.3 T.R.E.T.)

3.4.- Intervención, mediación y resolución de las discrepancias y los desacuerdos tras el período de consultas regulado para los casos de modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41.4 T.R.E.T.) y para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo (art. 82.3 T.R.E.T.), que –salvo que las partes hayan optado por la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje- será obligatoria y previa al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o judiciales. (art. 91.3 T.R.E.T.)

3.5.- Las que expresamente se le deleguen en el presente Convenio.

4.- Procedimiento

4.1.- Procedimiento General

4.1.1.- Consultas y Conflictos Colectivos en materia de interpretación y aplicación del Convenio.

La parte que interese la intervención de la Comisión paritaria, deberá presentar escrito dirigido a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas de exhibición cinematográfica de la provincia de Valencia, en cualquiera de los domicilios que se indican anteriormente, haciendo constar expresamente:

- nombre, apellidos, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

- identificación y justificación de la representación en que actúa.

- y exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

4.1.2.- Reunión de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria se reunirá en plazo máximo de 10 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos- desde la fecha de recepción del escrito de inicio, para conocer y deliberar respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado.

Se considerará válidamente constituida la Comisión Paritaria si comparecen, al menos, un componente o el asesor por cada una de las asociaciones empresariales y sindicatos que la componen, en cuyo caso los miembros de la Comisión Paritaria comparecientes mantendrán la representatividad que corresponde a su Asociación empresarial o Sindicato en el seno de la misma.

La Comisión Paritaria, de oficio o a petición de parte, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas por el Conflicto Colectivo para completar la información, en cuyo caso se suspenderá el plazo para emitir la Resolución.

4.1.3.- Resolución de la Comisión Paritaria

Las Resoluciones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y social.

4.1.3.1.- Resolución con Acuerdo

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ésta emitirá su Resolución en el plazo máximo de 20 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos- desde la fecha de su reunión, que remitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

4.1.3.2.- Resolución con Desacuerdo

En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo quedando expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

4.1.3.3.- Inexistencia de Resolución

Si en 30 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos-, desde la recepción de la consulta la Comisión Paritaria, ésta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido Resolución, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

4.1.4.- impugnación del Acuerdo de la Comisión Paritaria

Los Acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria podrán impugnarse por la vía judicial o extrajudicial que, en su caso proceda.

Art. 8º Procedimiento especial en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41.4 T.R.E.T.) y de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidos en el Convenio y enumeradas en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1.- Requisitos legales previos

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para

- la modificación sustancial de condiciones de trabajo carácter colectivo (art. 41.4 T.R.E.T)

- y la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidos en el Convenio y enumeradas en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

y durante la vigencia del presente Convenio, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.apartado 4 y siguientes y en el artículo 82.3, respectivamente, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos legalmente.

2.- Comunicación del Acuerdo obtenido

En caso de obtenerse Acuerdo entre las partes (empresa y representantes de los trabajadores) deberá ser notificado el texto del Acuerdo a la Comisión paritaria, en el plazo máximo de 7 días hábiles.

3.- Procedimiento en caso de discrepancias (art. 41.4 y 82.3 T.R.E.T.)

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria, que se tramitará en la forma y plazos siguientes.

3.1.- Inicio

El procedimiento se iniciará por cualquiera de las partes afectadas mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para las empresas de exhibición cinematográfica de la provincia de Valencia, en cualquiera de los domicilios que se indican anteriormente, haciendo constar expresamente:

- nombre, apellidos, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

- identificación y justificación de la representación en que actúa.

- y exposición clara del objeto del período de consultas y de la discrepancia o discrepancias surgidas, así como la pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

3.2.- Reunión de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria se reunirá en plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos- desde la fecha de la recepción del escrito de inicio para conocer y deliberar respecto a las discrepancias sometidas a su consideración.

Se considerará válidamente constituida la Comisión Paritaria si comparecen, al menos, un componente por cada una de las Asociaciones empresariales y Sindicatos que la componen, que mantendrán la representatividad que corresponde a su Asociación empresarial o Sindicato en el seno de la misma.

La Comisión Paritaria, de oficio o a petición de parte, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas para completar la información, en cuyo caso dicha comparecencia deberá realizarse dentro del plazo para emitir la Resolución.

3.3.- Resolución de la Comisión Paritaria

Las Resoluciones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y social.

3.3.1.- Resolución con Acuerdo

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ésta emitirá su Resolución en el plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos- desde la fecha de la reunión, que remitirá a las partes por correo certificado o por correo electrónico.

3.3.2.- Resolución con Desacuerdo

En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en el

plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la reunión

3.3.3- Inexistencia de Resolución

Si en el plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos–, desde la recepción del escrito de inicio por la Comisión Paritaria, ésta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido Resolución en los inmediatos 7 días hábiles siguientes - excluyendo sábados, domingos y festivos-, se entenderá la existencia de desacuerdo

3.4.- Obligatoriedad del TAL

Tanto si se produce desacuerdo, como si no se emite Resolución, las partes deberán acudir obligatoriamente al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana para resolver sus discrepancias, en el plazo máximo de 20 días hábiles - excluyendo sábados, domingos y festivos- desde la fecha de la Resolución o, si no la hubiera, desde el transcurso de los treinta días hábiles desde la presentación del escrito de inicio ante la Comisión Paritaria. En el caso de no llegarse a acuerdo en el TAL transcurridos quince días desde el inicio de la mediación, las partes se someterán a Arbitraje en el seno de este mismo Tribunal y con las normas que lo regulan.

Art. 9º. Resolución Extrajudicial de conflictos.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales vigente, suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME CV., y las Confederaciones Sindicales UGT, P.V. y CC.OO. P.V., para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos, así como, en su caso, a los que se adopten en cumplimiento de lo establecido en los artículos 41.4 (modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo) y 82.3 (inaplicación de las condiciones de trabajo establecidos en el Convenio y enumeradas en el artículo 82.3) ambos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Con dicha aceptación las partes se comprometen a que, previo su sometimiento obligatorio a la Comisión Paritaria, cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio se intente resolver mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos.

CAPITULO II.- Organización del trabajo.

Art. 10.º Facultades de la empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. Sin merma de la facultad que corresponda a la Dirección o sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el RD. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Acuerdo Marco Sectorial Estatal y el presente Convenio Colectivo.

Art. 11.º Clasificación profesional.

De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco Laboral para las empresas de exhibición cinematográfica (BOE 26/01/1999) el personal vinculado por este Convenio Colectivo quedará encuadrado en alguna de los siguientes grupos profesionales, salvo que, en virtud de lo previsto en el presente artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

A) GRUPOS PROFESIONALES:

1. Administrativos/as:

Oficial administrativo/a.

Auxiliar administrativo/a.

2. Atención al público o servicios generales:

2.1.- Servicios generales

Personal de Mantenimiento.

Personal de Limpieza.

2.2.- Atención al Público

Taquillero/a

Portero/a- acomodador/a

Dependiente/a

3.- Personal de cabina:

Operador/a de Cabina.

B) CARGOS DE CONFIANZA

Los/as empleados/as que ostenten la responsabilidad de Encargado/a de Sala, tendrán derecho a una compensación o complemento que acordarán en el seno de sus empresas.

Art.12º Definiciones de los grupos y de las categorías.

1. Administrativos/as:

Oficial administrativo/a: Es el/la trabajador/a, que con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar administrativo/a: Es el/la trabajador/a que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

2. Atención al público o servicios generales:

2.1.- Personal de atención al público: Taquillero/a, Portero/a-acomodador/a y Dependiente/a Son los/las trabajadores/as que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local. Igualmente son 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. Asimismo son los encargados/as de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Como consecuencia de la convergencia salarial pactada en el anterior Convenio, todas las definiciones y funciones que se atribuyen a cada una de las categorías de Taquillero/a, Portero/a-acomodador/a y Dependiente/a se unifican en la denominada “Personal de atención al público” con polivalencia funcional.

2.2.- Personal de servicios generales

Personal de Mantenimiento: Son aquellos/as trabajadores/as que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Personal de Limpieza: Son los/las trabajadores/as encargados/as de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3. Personal de Cabina:

Operador/a de Cabina: Es la persona que, con la preparación y formación suficiente, asumía la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Art. 13º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los/las representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPITULO III.- Contratación y promoción profesional.

Art. 14º Derechos de Información sobre contratación.

Las empresas estarán obligadas a registrar los contratos de trabajo en la oficina pública de empleo en los plazos legalmente previstos. Además se deberá facilitar copia básica de los mismos a los/las representantes sindicales o comités de empresa en el plazo máximo de 10 días a su formalización.

Las empresas deberán informar a los/las Representantes Legales de los Trabajadores, en las condiciones legalmente establecidas, acerca de los contratos de "puesta a disposición"; dicha información contendrá los siguientes datos: número de contratos; supuesto o causa por el que se realiza el contrato; duración del mismo; puesto de trabajo a cubrir y nombre de la persona contratada.

Art. 15º Modalidades de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrá utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos, formalidades y causalidad inherentes a cada una de dichas modalidades.

Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla. Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el/la trabajador/a tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate.

15.1.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN (Para la Jubilación Anticipada a los 64 Años.

Los/as trabajadores/as que tengan la cotización suficiente, y deseen jubilarse anticipadamente a la edad de 64 años con el 100 % de su base reguladora, lo comunicarán a la empresa con 30 días de antelación, quedando ésta obligada a realizar un contrato de sustitución para la jubilación anticipada a los 64 años. A estos efectos, y de conformidad con las disposiciones legales, las empresas pondrán a disposición del trabajador/a la copia básica. Si a la finalización de la contratación temporal el trabajador/a sustituto/a continúa prestando servicios, adquirirá la condición de indefinido.

Expresamente se delega en la Comisión Paritaria para que adapte el contenido del presente artículo a las modificaciones legales que puedan publicarse y que afecten al derecho establecido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

15.2.- CONTRATO PARA LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, o la edad que legalmente se determine, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los Art. 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, que tengan, como mínimo, la edad establecida en el artículo anterior y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a) El/la trabajador/a concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquellos, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los porcentajes indicados en el párrafo anterior, se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.

b) Para poder reconocer la pensión de jubilación parcial, cuando el/la trabajador/a acceda a la misma a una edad real inferior a los sesenta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que correspondan, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entenderá producido el día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el contrato de relevo a que se refiere el artículo anterior.

El/la trabajador/a solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo. En los supuestos de incremento de la reducción de jornada, en la solicitud se indicará la fecha en que vaya a producirse la nueva reducción de jornada. La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a dicha fecha.

Una vez tramitado el expediente y antes de redactar la propuesta de resolución, la Entidad gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que en un plazo máximo de diez días formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.

No obstante, el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo o, en su caso, de la modificación de los mismos cuando se trate de los supuestos de incremento de la reducción de jornada pactada.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación parcial se producirán el día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

El contrato de trabajo del trabajador/a que se jubila parcialmente y el contrato de relevo a que se refieren los artículos 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social habrán de formalizarse por escrito en modelo oficial.

En el contrato de trabajo del trabajador/a que se jubila parcialmente deberán constar los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

En el contrato de relevo deberán constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador/a sustituido/a y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el/la trabajador/a relevista, según lo dispuesto en el párrafo c) del artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La celebración del contrato del trabajador/a que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador/a.

Las demás circunstancias y requisitos reguladores de la jubilación a tiempo parcial se ajustarán a lo dispuesto en la normativa laboral vigente a tal efecto.

Expresamente se delega en la Comisión Paritaria para que adapte el contenido del presente apartado 2 del artículo 15 a las modificaciones legales que puedan publicarse y que afecten al derecho establecido, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

15.3.- Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

En las empresas que tengan contratados/as trabajadores/as con carácter fijo discontinuo, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal cuando con dichos/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as no se pueden cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal para cubrir las necesidades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

15.4.- Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este período de prueba, todo/a trabajador/a que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Este pacto tendrá la misma duración que la vigencia del convenio, en el último trimestre de su vigencia, la Comisión Paritaria evaluará la eficacia y utilización del mismo y su renovación, si procediera, y así lo acordaran las partes.

Para hacer posible el control de este Acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Paritaria de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a dicha Comisión en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el período de prueba.

Art. 16º Período de prueba y ceses voluntarios.

1. Período de prueba. Podrán concertarse por escrito períodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses a excepción de los contratos de trabajo regulados en el art. 15.4 del presente convenio colectivo. Durante el período de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador/a.

2. Ceses voluntarios. El/la trabajador/a que desee causar baja voluntaria, una vez superado el período de prueba, deberá comunicarlo a la Empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese. La ausencia o retraso de la comunicación de este preaviso, facultará a la Empresa a deducir el importe de 15 días de salario o, en su caso, el importe de un día de salario por cada día de retraso, que se efectuará en la correspondiente liquidación de salarios y partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas.

Art. 17º Promoción profesional.

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrá proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico y otras circunstancias que aconsejaren tal medida.

La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información a la representación unitaria de los/as trabajadores/as.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Art 17º-bis Cesión

La empresa que continúe la actividad de exhibición cinematográfica en su conjunto con todos los servicios complementarios de otra, ya sean cualquiera de ellas del sector público o del privado, se hará cargo de sus plantillas y de todo el personal de la misma. Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad que tuviera el personal de la empresa de origen, así como todas las condiciones más favorables que se tuvieran reconocidas.

CAPITULO IV.- Estructura Retributiva

Cláusula de igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Art.18º Definición del salario.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los

períodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las prestaciones salariales del trabajador/a.

Art.19º Estructura Salarial , Pago de los salarios y Anticipos

A) Estructura salarial

19.A.1 - Salario Base: Es la retribución fijada por unidad de tiempo y queda reflejada, para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales del presente convenio. Con efectos 1 de enero de 2004 se incorporó al salario base el plus de asistencia técnica y el plus de asistencia al público, que venían recogidos en el convenio colectivo anterior a dicha fecha, abonándose en las 15 pagas, por lo que tales conceptos retributivos quedaron y siguen extinguidos.

19.A.2.- Gratificaciones Extraordinarias: Todo el personal sujeto al presente Convenio, disfrutará de tres gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de Salario Base y Antigüedad. Se abonarán el 15 de Julio, durante el mes de octubre y la otra antes del 22 de Diciembre.

El periodo de devengo para la gratificación de octubre será de 1 de noviembre a 31 de octubre.

Mediante acuerdo entre la Empresa con los Trabajadores/as, todas o algunas de las pagas extras podrán prorratearse mensualmente.

19.A.3.- Complementos Personales:

19.A.3.1.- Antigüedad.- Se establece un sistema de trienios con un importe igual para todas las categorías profesionales, el cual se refleja en las tablas anexas, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25 % sobre el salario base.

Se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

En caso de que el próximo Acuerdo Marco Estatal de Exhibición Cinematográfica, supere las condiciones de antigüedad aquí pactadas, la Comisión Paritaria del Presente Convenio las incorporaría en el año natural siguiente.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador/a en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

19.A.4.- Complementos de Puesto de Trabajo:

19.A.4.1.-Nocturnidad.- Debido a que una parte de la nocturnidad que se pudiera realizar se ha incluido en los salarios Base, para la percepción del Plus de Nocturnidad se acuerda lo siguiente:

- El número de horas nocturnas por mes que se consideran incluidas en el importe del salario base mensual establecido para cada una de las categorías o grupos profesionales para cada año de vigencia del presente convenio será de 28 horas nocturnas mensuales para los/as trabajadores/as contratados/as a jornada completa, y su parte proporcional correspondiente para los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial. Y, en su consecuencia, sólo se retribuirá específicamente como plus de nocturnidad a aquellos/as trabajadores/as que realicen mensualmente un número de horas nocturnas superior a las que para cada mes se dejan indicadas, o su proporcionalidad para los contratos a tiempo parcial, por llevar ya incluidas en los salarios dicha cantidad de horas.

- Se considera jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 06 horas.

- En la tabla salarial del convenio se especifica el valor de la hora nocturna, de las que excedan del número de horas nocturnas mensuales antes indicadas, para cada categoría profesional y será de aplicación a partir del día 1 de junio de 2016.

19.A.4.2.- Plus de Responsabilidad: Es el Complemento Salarial que retribuye las mejoras que venían percibiendo las categorías a la que hace referencia el último párrafo del artículo 11 del presente convenio.

19.A.5.- Complementos de Cantidad o Calidad de Trabajo:

19.A.5.1.- Trabajo en Festivo.- Independientemente de sus descansos semanales, los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute efectivo de las 14 Fiestas Pagadas oficiales del calendario laboral. En caso contrario, serán retribuidas según la siguiente fórmula:

a) Festivos No trabajados: Si coinciden con el día de descanso semanal del trabajador:

(Salario Base actualizado + Antigüedad) / 30 Días) x 1'4

b) Festivos Trabajados: Si al trabajador/a, por razones organizativas, le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador el valor económico según la siguiente fórmula:

(Salario Base actualizado + Antigüedad) / 30 Días) x 2,00
o con descanso alternativo de un día y medio.

19.A.5.2.- Sesiones y eventos Matinales y Especiales Nocturnas.- En el caso de que, por razones organizativas, se presten servicios o eventos matinales o sesiones especiales nocturnas fuera de la jornada habitual, el personal se compromete a cumplir dicho servicio, siempre y cuando le sea solicitado con 3 días de antelación.

El personal que realice las sesiones matinales fuera de su horario laboral, o el que realice sesiones especiales nocturnas, entendiéndose por éstas las que se efectúen fuera de la jornada habitual y a partir de la última sesión, percibirán, por cada una de las citadas sesiones, tanto matinales como nocturnas, los emolumentos reflejados en las tablas salariales vigentes. En los casos de que la sesión matinal supere las tres horas de duración se abonará el importe correspondiente a una sesión mas.

Debiendo añadirse la antigüedad proporcional correspondiente que se ostente individualmente.

Las sesiones nocturnas se incrementarán con la cantidad correspondiente a la nocturnidad del tiempo de duración de dichas sesiones.

Cuando se realicen sesiones matinales, por realizar un doble desplazamiento, se añadirá un plus transporte diario.

El personal que realice tales sesiones matinales y deba incorporarse a continuación, se le abonará una dieta de 10 euros para todas las categorías por igual. El importe aquí previsto se abonará siempre y cuando el intervalo de tiempo entre la finalización de la sesión matinal y el inicio de la apertura habitual del centro sea igual o inferior a dos horas.

Estos Valores se entienden como mínimos. Se respetarán a título individual, las situaciones de mejor derecho que se vengán aplicando en las empresas.

19.A.6.- Complementos Extrasalariales:

19.A.6.1.- Quebranto de Moneda.-

Las empresas abonarán en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual total indicada en tablas anexas para el personal de atención al público que maneje dinero en efectivo.

Los/as trabajadores/as de este grupo profesional lo percibirán en su totalidad MENSUAL y proporcionalmente a la jornada contratada el mes que maneje dinero, ya sea un día, varios o todos.

Quienes lo vienen percibiendo a la firma de este convenio, por haber sido contratado en su momento con la categoría de taquillero o dependiente, o por cualquier otro motivo, lo seguirán percibiendo con independencia de las funciones que se les asignen y de la jornada contratada.

Los importes por quebranto de moneda se aplicarán a partir del día 1 de junio de 2016.

19.A.6.2.- Plus Transporte.- Se establece un plus de compensación de transporte urbano y que se establece, por día de trabajo, en las cuantías que se fijan en las tablas salariales anexas.

19.A.7.- Todos los conceptos económicos, tanto salariales como extrasalariales, descritos en el presente capítulo, estarán sujetos a los incrementos y revisión salariales del artículo siguiente.

B) Pago de salarios

La liquidación y el pago de los salarios se realizará por meses vencidos y dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al de referencia. En los casos de que el pago se realice por transferencia bancaria, ésta deberá ordenarse dentro del plazo indicado.

C) Anticipos

El trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 20º Incremento y revisión salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establecen los incrementos porcentuales sobre todos los conceptos que se detallan en la tabla siguiente:

	2016	2017	2018
Incremento porcentual	0,7%	IPC año anterior	IPC año anterior
Todas las categorías		(incremento mínimo garantizado 1'20%)	(incremento mínimo garantizado 1'25%)

Las empresas abonarán el porcentaje que se hace constar para cada año a principios de año, sobre las tablas resultantes del ejercicio anterior en todos los conceptos económicos, por lo que se calcularán y abonarán con efectos retroactivos a 1 de enero de cada año, salvo el plus de nocturnidad y el quebranto de moneda cuya nueva redacción e importes surtirán efectos desde el día 1 de junio de 2016.

El importe de los conceptos retributivos para el año 2016, por la aplicación del incremento del 0,7% pactado sobre las tablas definitivas de 2015 es el que se contiene para cada una de las categorías en la TABLA SALARIAL ANEXA.

La actualización de nóminas y abono de atrasos de los incrementos para 2016 se efectuarán en un plazo máximo de un mes desde la publicación del presente Convenio en el BOP y, en su caso, los correspondientes a los incrementos futuros se efectuarán en un plazo máximo de un mes desde la publicación oficial del IPC del año anterior.

CAPITULO V.- Tiempo de trabajo

Art. 21º Jornada máxima anual.

La jornada máxima anual para todos los/as trabajadores/as del sector será de mil setecientos sesenta horas durante la vigencia del convenio. En caso de que el próximo Acuerdo Marco Estatal mejore la jornada anual del presente convenio, su Comisión Paritaria adaptará dicha mejora en el año natural inmediato siguiente.

Art. 22º Jornada diaria.

La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos periodos diarios. Para el personal que preste su servicio a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.

Art. 23º Distribución de la jornada, descansos y horario.

1.- El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2.- El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defecto de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3.- Todos los/as trabajadores/as disfrutarán de ocho días de descanso cada cuatro semanas. Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de dos días de descanso consecutivo todas las semanas.

El descanso establecido en los párrafos anteriores no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana. En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita, deberán tratar de conceder los ocho días de descanso de referencia.

En aquellos centros de trabajo que tengan establecido para los/as trabajadores/as el régimen de descanso semanal de modo que, en alguna ocasión, coincida algún día de dicho descanso en viernes, sábado o domingo, se mantendrá dicha situación para dichos/as trabajadores/as en la misma forma salvo que concurran las circunstancias del artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso las empresas podrán seguir el procedimiento del propio artículo 41 para la modificación de dicho descanso semanal.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las cuarenta y ocho horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

4.- La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, antes de establecer los horarios y calendario laboral y de vacaciones, consultará a los Representantes de los/as Trabajadores/as, los cuales podrán emitir informe previo a la elaboración de dichos calendarios. Cuando se publiquen los calendarios, el empresario entregará copia a los Representantes de los/as trabajadores/as, los cuales acusarán su recibo.

5.- Las empresas terminarán su jornada laboral, los días 19 de marzo, 24 y 31 de Diciembre, a las 21 horas y 30 minutos, como máximo.

Art. 24º Vacaciones anuales.

Se establece para todo el personal sujeto al presente convenio, unas vacaciones anuales de 30 días naturales. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecorrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 25º Permisos Retribuidos.

DERECHOS DEL CONVIVIENTE RECONOCIDO.-

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla a las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse

dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de cuarenta y ocho horas a la empresa, salvo caso de urgencia.
2. Se exigirá prescripción facultativa.

En cuanto a los derechos de reducción de jornada y licencias, motivados por maternidad – paternidad; así como los supuestos de violencia de género y excedencia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, incluidas las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que a título informativo se reproduce en el capítulo XI Maternidad/Paternidad y Violencia de género del presente convenio.

CAPITULO VI.- Formación

Art. 26º Formación continúa.

En esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y concretamente con lo que previene el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

CAPITULO VII.- Salud Laboral y Medio Ambiente

Art. 27º Salud Laboral.

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los/as trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello, de conformidad con la Ley de Prevención de riesgos laborales, el empresario deberá:

1- Realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los/as trabajadores/as que deban desempeñarlos.

Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

2 - Planificar la prevención. Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

3 - Adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

4- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales

5- El empresario garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

6- Prendas de seguridad: se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

El empresario garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y / O DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En relación a la designación del comité de seguridad y salud y /o delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en los art. de 35 a 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde se legislan las materias relativas a su composición, competencias y facultades, garantías y sigilo profesional.

En relación al crédito horario se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores y el Art. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados/as de Prevención que no ostenten la condición de Representantes Legales del Personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL PARA LA FORMACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se crea en el ámbito del presente Convenio una Comisión Paritaria Sectorial en los términos que a continuación se exponen.

Composición.- Estará formada por seis miembros, uno por cada una de las centrales firmantes del presente Convenio y tres por la representación empresarial de las empresas de exhibición cinematográfica de la provincia de Valencia.

Funciones.- Tendrá como objetivo el análisis de todos los aspectos relacionados con la Formación, la Seguridad y la Salud Laboral en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

Con independencia de la iniciativa que lleve a cabo la Comisión, recibirá y estudiará cuantas reclamaciones, indicaciones o quejas que

reciban de las diferentes empresas del sector en relación con los aspectos indicados.

En relación con lo anterior, la Comisión podrá efectuar los requerimientos oportunos en relación con la correcta aplicación de la normativa existente sobre la materia que constituye el objeto de la misma.

Funcionamiento.- Se reunirá al menos una vez al año y cuantas veces lo soliciten dos de las centrales sindicales participantes o la representación empresarial. Ello no obstante, en la primera reunión la Comisión establecerá el régimen de su funcionamiento y el tratamiento que deba conceder a las horas empleadas por los representantes sindicales en relación con la actividad que desarrollen en dicha Comisión.

Prendas de trabajo: aquellas empresas que, voluntariamente vengán aplicando el uso de uniforme, deberán proporcionar a sus trabajadores uniformes de verano y de invierno. Además las empresas deberán suministrar al personal los útiles necesarios para el debido desempeño de sus funciones.

CAPITULO VIII.- Beneficios Sociales

Art. 28º Incapacidad temporal.

Todo/a trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal, bien sea derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a cargo de la empresa una compensación equivalente al 25% de la base que haya servido para el cálculo de la prestación.

Cuando el/la trabajador/a haya permanecido un mes sin intervención, o dos meses con intervención, ya sea con una o varias bajas, este beneficio no podrá disfrutarse de nuevo hasta tanto en cuanto no haya transcurrido un período de SEIS MESES, desde la última vez.

Todo/a trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá a cargo de la empresa un complemento hasta el 100% de la base reguladora con una duración máxima de 90 días, ya sea en una o varias bajas, y por una vez al año.

Art. 29º Prestación por fallecimiento.

Caso de fallecimiento de un/a trabajador/a de alta en la Empresa, ésta entregará a sus familiares o personas que con él convivieran atendiéndole un subsidio consistente en el importe de una mensualidad de salario real que estuviere percibiendo o la parte proporcional que corresponda, si la empresa no trabaja todos los días.

Art. 30º Cierre por reforma de locales.

Las empresas caso de cerrar por reforma de locales, garantizan a sus trabajadores/as, la percepción del salario normal. Si se obtuviera para dichos trabajadores/as el subsidio de desempleo u otro tipo de indemnización, la empresa pagará solamente la diferencia que proceda.

CAPITULO IX.- Derechos y Garantías Sindicales

Art. 31º Derechos sindicales.

Las facultades y garantías de los/as representantes legales de los trabajadores/as en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyo censo no alcance los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores/as y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Se podrán constituir comités intercentros supraprovinciales en caso de acuerdo al efecto entre la dirección y los/as representantes de los trabajadores/as de cada empresa.

En cuanto a comités europeos se estará a lo dispuesto en la directiva comunitaria y en la Ley 10/1.997.

En todos los centros de trabajo se habilitarán tablones de avisos de un mínimo de 0,80 x 1,20 m, en los que las organizaciones sindicales, los/as delegados/as de personal, comités de empresa a cualquier trabajador/a perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda.

Las empresas enseñarán mensualmente a los/as representantes de los trabajadores/as las cotizaciones de la Seguridad Social.

El crédito horario de los/as representantes de los trabajadores/as y delegado/a de prevención, será el estipulado legalmente y en el presente convenio colectivo.

Acumulación de crédito sindical:

Las horas sindicales podrán ser acumuladas en uno/a o en varios/as representantes, pertenecientes al mismo Sindicato u organización que el/la cedente, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

CAPITULO X.- Régimen Disciplinario

Art. 32º Faltas. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves: Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables. A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

- Pequeños descuidos en la conservación de material.

- Falta de aseo y limpieza personal.

- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

2. Faltas graves: Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad. A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Simular la presencia de otro/a compañero/a fichando o firmando por él/ella, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

- La repetición de varias faltas leves dentro de un periodo de seis meses.

- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

3. Faltas muy graves: A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros/as y subordinados/as.

- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as, que produzca perjuicio grave a la empresa.

- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

- El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.

- El acoso sexual y moral.

- La repetición de varias faltas graves dentro de un periodo de doce meses.

La enumeración de las faltas que antecede no es limitativa, sino simplemente enunciativas.

Art. 33º Sanciones.

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin recurrir en discriminaciones. Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador/a, el/la cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído/a el/la inculcado/a y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el/la trabajador/a estuviese afiliado/a a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los/as Delegados/as Sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al Delegado/a de Personal o el Comité de Empresa.

2. Prescripción: 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4. Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a seis meses.

- Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor/a, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones: Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán, como agravante, transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: Seis meses.

- Faltas graves: Dieciocho meses.

- Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

CAPITULO XI.- Maternidad / Paternidad y Violencia de Género
Artículo 34. Permisos, licencias, reducción de jornada y suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Según lo establecido en los artículos 37.3 y 48 y en la Disposición transitoria Séptima del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre o precepto legal que lo sustituya.

34.1.- Maternidad /Paternidad./Guarda Legal.

Concepto: La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación directa que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto del fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progeni-

tor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b) Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal periodo corresponda. Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el periodo de baja, aún expirado el año natural a que tal periodo corresponde, fijando el periodo de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

c) Permiso de lactancia: Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral. Este permiso podrá ser sustituido por 13 días laborables que se sumarán al periodo de maternidad. No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiese antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del periodo no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

d) Guarda legal: Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien 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 no desempeñe actividad retribuida. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La

reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En caso de despido en el supuesto de Guarda Legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario anterior a la solicitud de reducción.

e) En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRET., la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario del desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.”

Artículo 35. Excedencias

Según lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre o precepto legal que lo sustituya.

Ello no obstante, los/as trabajadores/as del grupo profesional de atención al público y servicios generales que tengan derecho y soliciten la excedencia voluntaria tendrán derecho a la reserva obligatoria de su mismo puesto de trabajo u otro del mismo grupo profesional exclusivamente durante el primer año de la excedencia, siempre y cuando no hayan empleado toda o parte de la referida excedencia en trabajar para la competencia.

TABLA SALARIAL ANEXA PARA 2016

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA TABLAS SALARIALES						
TABLAS SALARIALES 2016						
Incremento ejercicio 2016	0,7% .					
	Salario base	Hora nocturna	Quebranto de moneda	Trienio	Transporte	Matinales y nocturnas
ADMINISTRATIVOS/AS						
Oficial administrativo/a	935,11	1,72	-	36,41	2,43	-
Auxiliar administrativo/a	891,07	1,63	-	36,41	2,43	-
ATENCION AL PÚBLICO						
Taquillero/a	935,11	1,70	28,05	36,41	2,43	28,50
Portero/a- acomodador/a	935,11	1,70	-	36,41	2,43	28,50
Dependiente/a	935,11	1,70	28,05	36,41	2,43	28,50
SERVICIOS GENERALES						
Mantenimiento	935,11	1,70	-	36,41	2,43	28,50
Limpieza	812,96	1,44	-	36,41	2,43	24,04
PERSONAL DE CABINA						
Operador/a cabina	1.038,64	1,88	-	36,41	2,43	31,43
CARGOS Y CATEGORIAS RESIDUALES						
Representante	1.108,28	2,02	-	36,41	2,43	-
Encargado/a de sala	952,54	1,73	-	36,41	2,43	31,51
Conserje	922,43	1,68	-	36,41	2,43	-
Vigilante	891,07	1,63	-	36,41	2,43	-
Jefe/a técnico	1.322,33	2,41	-	36,41	2,43	-
Jefe/a de cabina	1.078,41	1,94	-	36,41	2,43	32,73