

sente Convenio, o disposición legal aplicable o cualquier otra norma convencional, estimadas anualmente y en su totalidad.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artículo 7. 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, el Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Artículo 8. Clasificación Profesional. El personal vinculado por este Convenio quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

–Grupos Profesionales:

1. Administrativos:

Oficial Administrativo

Auxiliar Administrativo

2. Atención al público o servicios generales:

Taquillero.

Portero/ Acomodador

Personal de Mantenimiento

Dependientes

Personal de Limpieza.

3. Personal de Cabina:

Operador de Cabina

Las personas que ostentan una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia del contrato. Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargado de Sala tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 9. Definiciones de categorías.

1.–Administrativos:

Oficial Administrativo: Es el trabajador que, con la formación necesaria, desarrollará tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador 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:

Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, tales como introducir la programación, horarios y precios en los soportes informáticos, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

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

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

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

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

3.–Personal de Cabina:

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

Artículo 10. 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 representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador 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 trabajador consolidará la categoría superior que hubiera venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPITULO III

Estructura retributiva

Artículo 11. Cualificación y estructura del salario. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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 periodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador 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 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

Artículo 12. Salarios. Los trabajadores sujetos a este Convenio percibirán en concepto de salarios desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005, el que para cada categoría se detalla en las tablas salariales adjuntadas como anexo número 1 distribuido en los conceptos de salario base, plus convenio, plus de nocturnidad y antigüedad, según se encuadren en el grupo A o B.

Para el año 2006 las cuantías de todos los conceptos salariales establecidos en el convenio se incrementarán en el mismo porcentaje del Índice de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto del Estado del año anterior más 0,5 puntos porcentuales.

A efectos de fijar la tabla de salarios, los locales de exhibición cinematográfica afectados por el presente Convenio se dividirán en dos grupos:

Grupo "A". Locales ubicados en poblaciones superiores a los 50.000 habitantes o inferiores con más de tres salas y cuatro días de actividad semanal, sin que se cuenten a estos efectos los festivos entre semana ni su repercusión.

Grupo "B". Los restantes locales.

Artículo 13. Plus de Nocturnidad. Este plus se abonará en la cantidad fija mensual que figura incorporada a las tablas salariales en el anexo I y en la cuantía especificada para cada categoría. Este plus se abonará todos los meses naturales y con independencia de que el operario haya realizado o no trabajos nocturnos, así como la duración de éstos, dentro de la jornada.

Artículo 14. Gratificaciones Extraordinarias. Las pagas extraordinarias de Julio y diciembre serán de 30 días de salario base y plus convenio para todo el personal sin distinción de categorías profesionales. El complemento de antigüedad y el plus de nocturnidad también se abonará a aquellos trabajadores que lo tengan acreditado.

Dichas pagas se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente. Su devengo y liquidación serán semestrales.

Artículo 15. Complementos de antigüedad. Se establece un sistema de trienios, a razón de 25 euros. lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios o del importe equivalente en caso del devengo por el sistema de quinquenios o mixto.

En todos los casos se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual. Los trabajadores que durante el año 2005 devenguen algún quinquenio conforme al sistema anterior, consolidarán el mismo y la cuantía así determinada.

Artículo 16. Horas Extraordinarias. Cuando a resultas de la distribución de la jornada prevista en el artículo 18 resultase a favor de los trabajadores un exceso trimestral de horas se abonará en metálico o se compensará en descanso. El déficit de horas será asumido por la empresa.

El precio de la hora extraordinaria para el año 2005 para cada categoría será el siguiente:

CATEGORIAS	PRECIO HORA EXTRAORDINARIA
Oficial administrativo	12,36 euros
Auxiliar administrativo	10,14 euros
Taquillero /a	10,13 euros
Portero /a Acomodador /a	9,48 euros
Personal de mantenimiento	10,36 euros
Dependientes	9,64 euros
Personal de limpieza	8,93 euros
Operador	12,66 euros

El empleado elegirá si desea que se le compense por el mismo número de horas de descanso o por su retribución en metálico.

Artículo 17. Quebranto de moneda. Se establece la cantidad de 16,50 euros. mensuales para compensar las diferencias que resulten del arqueo de caja en taquilla que serán asumidas voluntariamente por los taquilleros para la percepción de este complemento.

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 18. Jornada máxima anual. Se establece una jornada ordinaria anual de trabajo efectivo de 1.752 horas para el año 2005 y 1.740 horas para el año 2006.

Artículo 19. Jornada diaria.

1.–La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos periodos diarios.

2.–Para el personal que preste sus servicios 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.

Artículo 20. Distribución de la jornada, descansos y horario.

1.–El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas 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 defectos 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 trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, al menos, dos también sean con-