II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio Colectivo sector Exhibición Cinematográfica de Zamora. Expte.: 04/10.

Código convenio 4901355

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Exhibición Cinematográfica de Zamora (código convenio 4901355) y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 11 de diciembre de 2009: De una parte, por la Asociación Zamorana de Empresarios de Cine (ZACINE), y de otra, los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, así como en los artículos 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios de esta Oficina Territorial de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a veinte de enero del año dos mil diez.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. P.A. (Resolución Delegado Territorial 13-10-2009), M.ª Teresa Martín Pozo.

Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica de la provincia de Zamora, años 2010, 2011 y 2012

ARTÍCULO. 1.-ÁMBITO TERRITORIAL.
El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores de la provincia de Zamora afectados por el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco Estatal para las Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica.

ARTÍCULO 2.-ÁMBITO FUNCIONAL.
Este Convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica y a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con las mismas.

R-201000259

ARTÍCULO 3.-ÁMBITO TEMPORAL.

Entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2010 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2012.

La revisión del Convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a los efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo.

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior.

De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente, por períodos anuales. En tal caso los conceptos salariales incluidos en el presente convenio se revisarán anualmente de acuerdo con el IPC real del año anterior en cada caso, en un plazo no superior a treinta días desde que se constate dicha circunstancia.

ARTÍCULO 4.-RESPETO DE CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones económicas pactadas por las empresas y sus trabajadores, así como los derechos adquiridos que se vengan disfrutando a título individual, que supongan una mejora respecto a lo establecido en el presente Convenio, se respetarán “ad personan”.

ARTÍCULO 5.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas en este convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras establecidas voluntariamente por las empresas o por disposiciones legales futuras cuando superen la cuantía total resultante del convenio.

ARTÍCULO 6.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal para las Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica, los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados en alguna de las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS.

1. ADMINISTRATIVOS:
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

2. ATENCIÓN AL PUBLICO O SERVICIOS GENERALES:
Taquillero.
Portero/Acomodador.
Personal de Mantenimiento.
Dependientes.
Personal de Limpieza.

3. PERSONAL DE CABINA:
Operador de Cabina.

R-201000259

Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato.

ARTÍCULO 7.-DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.

7.1.-ADMINISTRATIVOS:

Oficial Administrativo: Es el trabajador que con la formación necesaria, desarrolla 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.

7.2.-ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES:

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

Portero/Acomodador: Serán los 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.

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 trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al publico 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.

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

7.3.-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 8.-JORNADA LABORAL.

8.1.-Jornada máxima anual: Conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal, la jornada máxima anual para los trabajadores del sector será de 1.760 horas.

8.2.-Jornada diaria: La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, esta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo completo, tendrán una jornada máxima diaria de 9 horas de trabajo efectivo, pudiendo ampliarse hasta 10 horas por necesidades de programación, debidamente justificadas y con conocimiento de la representación de los trabajadores. La jornada mínima será de 4 horas.

El importe de los salarios que se pactan en el presente Convenio se efectúa teniendo en cuenta que la jornada habitual se extiende hasta las 1,00 horas de la madrugada.

Las horas trabajadas entre las 1,00 horas y las 7,00 horas serán abonadas incrementadas en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

R-201000259

Las funciones matinales y pruebas nocturnas, se considerarán, a efectos de abono como una jornada laboral completa, retribuyéndose con arreglo al salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

8.3. Distribución de la jornada, descansos y horario:

El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.

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 podrán acumular hasta compensarse con días completos de descanso.

Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas, de los cuales, dos al menos deberán ser consecutivos. Se recomienda que de los cuatro restantes se disfruten al menos dos también consecutivos, para cuyo disfrute se establecerán los turnos rotativos necesarios.

El descanso establecido en el párrafo anterior 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 lo seis días de descanso de referencia.

Las empresas deberán respetar el mínimo legal de las 36 horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

Las empresas podrán ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

8.4.-Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo será de 30 días naturales.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. No se podrán fraccionar en más de dos períodos pudiendo elegir uno de los períodos el trabajador. Al inicio de las mismas el trabajador no tendrá pendiente ningún día de descanso por disfrutar.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión no será recurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Las empresas junto con la representación de los trabajadores elaborarán el calendario de vacaciones de cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

El calendario de vacaciones quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

8.5 Permisos:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

R-201000259

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Dos días si el traslado fuera a distinta provincia.

d) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referidos suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) 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 48 horas a la empresa, salvo caso de urgencia.

2. Se exigirá prescripción facultativa.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación e enseñanza reglada en Centros Oficiales, previa justificación de tener formalizada matricula y no excediendo en su conjunto de cuatro días al año.

ARTÍCULO 9.-MOVILIDAD FUNCIONAL.

La Movilidad Funcional en el seno de las empresas 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, solo será posible si se acreditan razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta 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 trabaja-

R-201000259

dor 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 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 meses durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 10.-MODALIDADES.

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

Se entenderán concurrentes las circunstancias del articulo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores en los casos de aperturas 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 trece meses y quince días dentro de un período de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato, el trabajador 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% de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11.-FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

En línea con lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal para las Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo 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 trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a 60 días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a 15 días de salario.

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

ARTÍCULO 12.-TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en art. 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

R-201000259

ARTÍCULO 13.-CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

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

En las empresas que no tengan trabajadores fijos-discontinuos solo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de E.T.T. para cubrir las necesidades previstas en la Ley 14/1994 de 1 de Junio, o en la normativos que la sustituya o desarrolle.

ARTÍCULO 14.-período DE PRUEBA.

En los supuestos no contemplados en el Art. 9, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que en ningún caso excederán de dos meses.

Durante el período de prueba, el trabajador 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.

ARTÍCULO 15.-PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran 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.

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.

ARTÍCULO 16.-CUANTIFICACIÓN Y ESTRUCTURA DEL SALARIO.

Se considerará 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 períodos 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% de las prestaciones salariales del trabajador.

Las tablas salariales para el año 2010 son las que figuran en el anexo I.

Para el año 2011 serán incrementadas en el 1%. Su importe se refleja en Anexo II.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2011 superase a lo largo del año el 1%, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y el 1%. Referida cláusula de revisión que tendrá carácter retroactivo, desde el 1/1/11 se aplicará sobre los salarios vigentes al 31/12/10.

R-201000259

Para el año 2012 serán incrementadas en el 1% los salarios vigentes en el 2011.

Si el IPC del año 2012 superase a lo largo del año el 1%, se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el 1% y el IPC real más el 0,50%. Referida cláusula de revisión que tendrá carácter retroactivo, desde el 1/1/12 se aplicará sobre los salarios vigentes al 31/12/11.

ARTÍCULO 17.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en las percepciones correspondientes a sueldo base, más, en su caso, la antigüedad consolidada.

Las pagas extraordinarias se percibirán durante los meses de Julio y Diciembre, debiendo hacerse efectivas antes del 15 de cada uno de los dos meses.

ARTÍCULO 18.-PLUS DE TRANSPORTE.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores un plus de transporte consistente en 15 euros por mes trabajado.

ARTÍCULO 19.-PLUS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

No se contempla cantidad alguna por este concepto. No obstante, los trabajadores que al 31/12/09 estén percibiendo por este concepto alguna cantidad, la seguirán percibiendo en la misma cuantía y con la denominación “Plus de antigüedad consolidada”.

Dicho Plus que no sufrirá variación en su importe, será cotizable a la Seguridad Social y se abonará, asimismo en las gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 20.-CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en las tablas anexas, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año que se pretenda el descuelgue.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar estas situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valorización de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido

R-201000259

acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, por consiguiente, respecto de todo ello se exige, sigilo profesional.

Las empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas para descolgarse bastará con comunicarlo por escrito a la Comisión Paritaria acompañando la documentación económica, financiera y contable así como las actas de las reuniones en que ase adopten los acuerdos con los representantes de los trabajadores y que demuestren la situación deficitaria alegada.

ARTÍCULO 21.-FORMACIÓN Y SALUD LABORAL.

A) Formación Continua:

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo y en línea con lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) vigente en cada momento.

B) Salud Laboral.

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos laborales y los numerosos reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales de personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

Ropa de Trabajo: Se facilitará por parte de la empresa a todo el personal las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones, las cuales serán sustituidas cada año.

ARTÍCULO 22.-OTRAS MATERIAS.

1.-Incapacidad Temporal:

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo están obligadas a abonar un Complemento del Subsidio de Incapacidad Temporal, según el siguiente esquema:

a) Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del 16º día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la baja.

b) En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el citado complemento por todo el tiempo que dure la misma.

2.-Jubilación Obligatoria:

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente, en el supuesto que se contempla a continuación y en las siguientes condiciones:

a) Al cumplir la edad de 65 años y siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 % de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

b) El trabajador que a la entrada en vigor del presente convenido ya hubiese cumplido la edad de 65 años y reúna los requisitos del apartado anterior, deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en este artículo.

3.-Seguro de Muerte e Invalidez:

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio se obligan a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos a sus trabajadores:

R-201000259

* En caso de muerte por accidente de trabajo: 12.500 euros.
* En caso de invalidez permanente o absoluta derivada de accidente de trabajo: 18.600 euros.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o de los accidentados según las normas de la Seguridad Social, siendo compatibles con cualquier otra indemnización por el mismo concepto que no corra a cargo de la empresa.

Las empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la firma del Convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento, la cobertura correrá por cuenta de la empresa. Los Delegados de Personal dispondrán de una copia de dichas pólizas para su supervisión.

ARTÍCULO 23.-DERECHOS SINDICALES.

1.-Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.-En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresas propios y con todos los segundos se constituirá otro.

ARTÍCULO 24.-RÉGIMEN SANCIONADOR:

1.-Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2.**-Faltas leves.**

Las faltas que así sean clasificadas 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 del 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.

3.-**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 compañero fichando o firmando por él, 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.

R-201000259

* Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
* La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.
* Ausencia sin licencia del centro de trabajo.

4.-**Faltas muy graves.**
A título de ejemplo, se indican las siguientes:
* Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.
* El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros, 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.
* La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que anteceden no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

ARTÍCULO 25.-SANCIONES:
1.-La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quién tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.
Para ello, antes e imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.
En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún Sindicato y al empresario le conste fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato o, en su defecto, al delegado de personal o al 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 1 a 2 días.

4.-**Por faltas graves se pondrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:**
* Inhabilitación temporal para la promoción profesional de 1 a 5 años.

R-201000259

* Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

5.-**Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:**
* Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 6 meses.
* Despido disciplinario.

6.-En calificación de la falta y graduación de la sanción se entenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, 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 reincidencias:

* Faltas leves: 6 meses.
* Faltas Graves: 18 meses.
* Faltas Muy Graves: 36 meses.

ARTÍCULO 26.-COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio Colectivo, compuesta por tres representantes de los Sindicatos UGT y CC OO y tres representantes de la Asociación Empresarial ANCINE, firmantes todos ellos del presente Convenio.

Dicha Comisión se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en relación con la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, reuniéndose periódicamente a instancia de cualquiera de las partes cuando resulte necesario, y tratando de avaluar y realizar un seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones y condiciones laborales del sector. Velará por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades para evitar cualquier tipo de discriminación.

ARTÍCULO 27.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE NO DISCRIMINACIÓN.

El Convenio Colectivo pondrá especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

ARTÍCULO 28.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

El presente Convenio Colectivo se acoge a la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres.

R-201000259

ARTÍCULO 29.-ACOSO SEXUAL.

Acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe, o debe saber que es ofensiva o no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Todos los trabajadores serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

ARTÍCULO 30.-PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio y de sus revisiones posteriores serán abonados en un periodo máximo de 30 días naturales a partir de la fecha de su publicación oficial.

ARTÍCULO 31.-LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Anexo I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2010

	Salario mensual (€)	**Cómputo anual (€)**
1. ADMINISTRATIVOS		
- Oficial Administrativo	743,00	10.402,00
- Auxiliar Administrativo	705,50	9.877,00
2. ATENCIÓN AL PÚBLICO Y SERVICIOS GENERALES		
- Taquillero	705,50	9.877,00
- Personal de Mantenimiento	705,50	9.877,00
- Dependientes	705,50	9.877,00
- Portero/Acomodador	681,00	9.534,00
- Personal de Limpieza	649,50	9.093,00
3. PERSONAL DE CABINA		
- Operador de Cabina	743,00	10.402,00

R-201000259

Anexo II

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2011

	Salario mensual (€)	Cómputo anual (€)
1. ADMINISTRATIVOS		
- Oficial Administrativo	750,50	10.507,00
- Auxiliar Administrativo	712,50	9.975,00
2. ATENCIÓN AL PÚBLICO Y SERVICIOS GENERALES		
- Taquillero	712,50	9.975,00
- Personal de Mantenimiento	712,50	9.975,00
- Dependientes	712,50	9.975,00
- Portero/Acomodador	688,00	9.632,00
- Personal de Limpieza	656,00	9.184,00
3. PERSONAL DE CABINA		
- Operador de Cabina	750,50	10.507,00

R-201000259