

## CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que se hallen ubicados en Sevilla y su provincia.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

Se comprenderán en su ámbito todas las actividades y locales de la provincia que radiquen en el ámbito territorial expresado en el artículo anterior. El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo del personal pertenecientes a las categorías y grupos profesionales establecidos en el mismo, que preste servicio dentro de su ámbito territorial de aplicación.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos empezarán a aplicarse en fecha 1.1.2008, salvo en aquellas materias en que se disponga algo diferente. La vigencia del convenio se extenderá por tres años, hasta 31 de diciembre de 2010.

#### Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se incrementarán anualmente con efecto desde el uno de enero los conceptos retributivos en el Índice de Precios al Consumo definitivo publicado del año anterior. El pago de los atrasos devengados por aplicación de este artículo no podrá sobrepasar el primer trimestre.

#### Artículo 5. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores del sector vinculados por medio de relación laboral, a excepción de los que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas.

A tal efecto los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados necesariamente en las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 9.º, salvo que, en virtud de lo previsto en el citado



artículo, tengan garantizada y conserven, a título individual, una categoría profesional anterior.

### **Artículo 6. Respeto de condiciones más beneficiosas.**

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, el cual, a todos los efectos, se considerará como un conjunto orgánico y cerrado de condiciones laborales interrelacionadas. Asimismo, los incrementos pactados en el presente Convenio serán igualmente aplicables a las categorías que existían en el Convenio anterior en referencia a las tablas salariales.

### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

1. Se crea una Comisión con representación Paritaria compuesta por seis miembros, tres de ellos en representación de la parte empresarial y tres en representación de los trabajadores, elegidos entre las personas que forman parte de la comisión negociadora del convenio.

2. La Comisión Paritaria se constituirá en el término de quince días, a partir de la entrada en vigor del convenio, procediendo a elaborar su reglamento interno de funcionamiento que precisará el voto favorable de cada representación.

3. La Comisión habrá de reunirse, al menos una vez al año, y cuando una de las partes lo solicite con carácter de urgencia. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

4. Los acuerdos se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquéllos que interpreten el presente convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

5. Son funciones de la Comisión:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Información y asesoramiento a iniciativa de parte interesada sobre aplicación del convenio colectivo.

d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de las partes y, a solicitud por escrito de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo.



e) La designación de árbitros para la solución de conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo en aquellos supuestos en que las partes decidan de mutuo acuerdo, someter sus controversias al laudo arbitral.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

6. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en la sede de la Asociación de Empresarios de Exhibición Cinematográfica de Andalucía.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito, o en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido el mencionado plazo sin haberse celebrado acto de conciliación, la parte que la promueva podrá iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano administrativo o judicial que corresponda.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión, las partes se someterán a lo que, dentro de sus competencias, determine el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

## **Capítulo II. Organización del trabajo y clasificación profesional.**

### **Artículo 8. 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 corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Acuerdo Marco Nacional de Exhibición Cinematográfica.

### **Artículo 9. 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.

Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargados, tendrán derecho a la compensación o complemento que acuerden trabajador y empresa.

### **Artículo 10. Definiciones de las categorías.**

#### **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, etc.

## **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, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

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

— 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 público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, venta 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.

## **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, preparación, uso y montaje/desmontaje de las películas así como el control y mantenimiento de los equipos de proyección y sonido.

## **Artículo 11. 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 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 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.

### **Capítulo III. Contratación.**

#### **Artículo 12. Modalidades de contratación.**

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas 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 artículo 15.1.b) 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 o alguna de las circunstancias del artículo 15.1 b), 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 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 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según el Convenio Colectivo aplicable.

#### **Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida.**

Las partes firmantes del presente convenio convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado en la empresa por un periodo de tiempo superior a 60 días, tendrá derecho a que se le



abone una indemnización proporcional a 15 días de salario por año de servicio.

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

Para hacer posible el control de este Acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Mixta de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la Comisión Mixta 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.

#### **Artículo 14. Transformación de contratos temporales en indefinidos.**

Todos aquellos contratos temporales que, a 1 de enero de 2006 o con posterioridad, superen dieciocho meses de duración, se convertirán en contratos indefinidos si, una vez finalizada su última prórroga o, en su caso, la duración actualmente prevista, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa.

No obstante lo anterior, si extinguido el contrato de trabajo por expiración del término de su vigencia, a tenor de lo previsto en el párrafo anterior, la empresa procediera a contratar a otro trabajador para cubrir el puesto dejado vacante, el nuevo trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

De conformidad con la previsto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, el contrato para el fomento de la contratación indefinida podrá suscribirse para transformar en indefinidos todos los contratos de duración determinada o temporal que se hubieran suscrito o se suscriban durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, o con anterioridad a la misma.

#### **Artículo 15. Trabajadores Fijos-discontinuos.**

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 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.

#### **Artículo 16. Contratación a través de ETT.**

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

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos 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.

### **Artículo 17. Período de prueba.**

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, 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 18. Promoción profesional.**

1. 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 y 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.

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.

## **Capítulo IV. Estructura retributiva.**

### **Artículo 19. Salario convenio.**

Para el año 2008 el importe del salario convenio será el reflejado en el anexo I.

Para el año 2009 el importe de este concepto retributivo se incrementará sobre el IPC real del año anterior, publicado por el INE.

Para el año 2010 el importe de este concepto retributivo se incrementará sobre el IPC real del año anterior, publicado por el INE.

### **Artículo 20. Pagas extraordinarias.**

Las gratificaciones de junio y navidad se abonarán en la cuantía correspondiente

a 30 días, cada una de dichas gratificaciones a todo el personal, sin distinción de categorías profesionales.

Para el pago de ambas gratificaciones se computarán: el salario convenio y complemento por antigüedad.

### **Artículo 21. Complemento de Beneficios.**

Se establece un complemento de beneficio consistente en salario base más antigüedad, de 30 días, prorrateado en doce meses.

Todos aquellos trabajadores que con anterioridad a la firma de este Convenio la vinieran percibiendo divididos en los meses de marzo y octubre pueden optar por continuar con el mismo sistema de cobro anterior.

### **Artículo 22. Gratificación por permanencia activa anual en el puesto de trabajo.**

El trabajador que no haya estado de baja más de cinco días, alternos o sucesivos, aunque la misma pudiera obedecer a enfermedad o accidente, durante el decurso de todo el año (o sea, desde el 1 de enero del 2008 al 31 de diciembre del 2008, ambos inclusive) y, en definitiva, no falte en el meritado lapso de tiempo, con la salvedad de los cinco días citados, a la prestación de sus servicios, percibirá de su empresa una bolsa de 125,05 euros.

El pago de dichas bolsas se realizará en la primera quincena de enero siguiente al año concluido.

### **Artículo 23. Complemento de antigüedad.**

Se establece un sistema de trienios, a razón de 25,73 euros lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25 por 100 sobre el salario base.

En todos los casos se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos, las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

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

### **Artículo 24. Quebranto de moneda en taquillas.**

En concepto de quebranto de moneda, para compensar por el deber de responder de los importes de dinero en efectivo derivados de las ventas, el personal de las categoría de taquillero/a y percibirá la cantidad mensual que se refleja en el anexo I.



### **Artículo 25. Festivos.**

En los supuestos que se preste el servicio durante un día festivo establecido en el calendario laboral, será compensado con otro día de descanso fuera de su descanso habitual. De la misma forma, cuando el descanso semanal coincida con algunos de los festivos establecidos en el calendario laboral será igualmente compensado con otro día de descanso fuera de su descanso habitual.

### **Artículo 26. Revisión salarial.**

La revisión salarial de todos los conceptos económicos, con excepción del seguro colectivo de vida por enfermedad y accidente, será anual, se aplicará con los datos disponibles el día primero de cada año natural y consistirá en el incremento económico conforme al siguiente criterio:

Para el año 2009 el incremento será el IPC definitivo o real nacional del año 2008.

Para el año 2010 el incremento será el IPC definitivo o real nacional del año 2009.

### **Artículo 27. Complemento cultural.**

Se establece para todo el personal sin distinción de categoría profesional, una gratificación equivalente a diez días de salario base más antigüedad, que se devengará por el tiempo trabajado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio, y será abonado en la nómina de febrero del año siguiente al periodo de devengo.

### **Artículo 28. Inaplicación de Tablas Salariales.**

Los porcentajes de incremento previstos en este Convenio Colectivo no serán de necesaria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios anteriores.

Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad de la empresa para el año en curso.

En estos casos se trasladará a las partes constituidas en Comisión Paritaria y de Seguimiento, la fijación del aumento de los salarios que propone el solicitante.

Para valorar estas situaciones se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, la especial situación económica de la empresa solicitante, atendiendo a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, sus balances y cuentas de resultados.

A la solicitud de inaplicación de Tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa alegada en el párrafo anterior,



adjuntando informes de Auditores o Censores de Cuentas, Balances, Cuenta de Resultados, Informe de los Representantes Legales de los Trabajadores, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la Comisión Paritaria la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La Comisión Paritaria del Convenio, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, de acuerdo con lo antes expuesto, autorizará, en su caso, la inaplicación de las Tablas Salariales por el periodo máximo de un año. La citada autorización de Inaplicación de Tablas Salariales será nula si se demostrara la inexactitud de los datos aportados por la empresa solicitante.

La solicitud de descuelgue deberá ser presentada dentro de los dos primeros meses a partir de la firma del presente convenio, o dentro de los dos primeros meses de los años sucesivos.

## **Capítulo V. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 29. Jornada máxima anual.**

La jornada máxima anual para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.760 horas.

### **Artículo 30. 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. Se entiende por jornada partida aquélla en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.
3. Para el personal que preste su servicio a tiempo completo la jornada máxima diaria será de 9 horas de trabajo efectivo, y la mínima de 4 horas, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las 10 horas.
4. Se computará como tiempo de trabajo 15 minutos diarios para jornadas de 6 horas en adelante. Este descanso se realizará durante la proyección de las sesiones y en todo caso el puesto de trabajo quedará cubierto si fuera necesario.

### **Artículo 31. 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 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, se disfruten, al menos, dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.

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 los seis días de descanso de referencia.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis 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, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

5. Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las fiestas de navidad y año nuevo, las empresas cerrarán totalmente sus actividades a las 21:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28 de este Convenio.

### **Artículo 32. Vacaciones anuales.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, y su decisión será irrecurrible.

El procedimiento será sumario y preferente.





3. El calendario de vacaciones se fijará en 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.

### **Artículo 33. Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos 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 el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.

d) Todo aquel trabajador que supere los ocho meses de contrato, disfrutará de un día de asuntos propios, a partir del año 2009, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de diez días, que no podrá solicitarse en los siguientes periodos:

Navidad (del 20 de diciembre al 7 de enero), Semana Santa (desde el Domingo de Ramos hasta el Domingo de Resurrección). Tampoco podrá solicitarse como permiso retribuido ninguno de los catorce festivos anuales. No podrán coincidir en el disfrute del permiso dos trabajadores de manera simultánea y que pertenezcan al mismo puesto de trabajo. La empresa otorgará dicho permiso retribuido al trabajador con las condiciones anteriormente previstas, salvo que por motivo de fuerza mayor no sea posible.

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 período 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 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 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.

1. 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho 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 que no desempeñe actividad retribuida.

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.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de discrepancia para ejercitación de estos derechos, su concreción corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Se tendrá en cuenta la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, en cuanto a permisos y excedencias se refiere.

Las licencias retribuidas, en aquellos casos en que proceda, se entenderán dirigidas también a las parejas de hecho, siempre y cuando éstas se encuentren debidamente legalizadas, registradas e inscritas en los registros oficiales correspondientes.

## **Capítulo VI. Beneficios sociales y derechos.**

### **Artículo 34. Asistencia sanitaria y complemento por enfermedad.**

Se establece un complemento del subsidio de incapacidad temporal, a cargo de la empresa, según el siguiente esquema:

a) Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del primer día de baja, y hasta cumplir 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.



### **Artículo 35. Jubilación.**

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

1. 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.
2. El trabajador que a la entrada en vigor del presente convenio 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.

## **Capítulo VII. Formación y salud laboral.**

### **Artículo 36. 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 del personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

### **Artículo 37. Formación continua.**

Las partes firmantes del presente convenio se remiten al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), vigente como acuerdo interconfederal.

## **Capítulo VIII. Régimen sancionador.**

### **Artículo 38. Faltas.**

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

**2. 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 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.
- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.
- Ausentarse sin licencia dentro 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 y toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro en 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 periodo de 12 meses.

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

### **Artículo 39. Sanciones.**

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir 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, al 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 constase 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 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 21 días a 6 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, al perjuicio causado, a la existencia de precedente, 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: 6 meses.
- Faltas graves: 18 meses.
- Faltas muy graves: 36 meses.

#### **Disposición adicional.**

**Primera:** El trabajador que, por necesidades del servicio, sea comisionado para desplazarse a otra localidad distinta de la de su residencia habitual debiendo pernoctar, desayunar, almorzar y cenar fuera de ella, tendrá derecho a percibir una dieta completa por importe de 128,42 euros/día, siempre y cuando la empresa no sufrague los gastos.

Si, por necesidades del servicio, el trabajador fuese comisionado para desplazarse a un centro de trabajo ubicado en distinta localidad de la que desempeña sus servicios y deba realizar el almuerzo o la cena fuera de su lugar habitual, percibirá una media dieta por importe de 16,05 euros/almuerzo.

Si, por necesidades del servicio, el trabajador fuese comisionado para desplazarse a un centro de trabajo ubicado en distinta localidad de la que desempeña sus servicios y deba realizar el almuerzo y la cena fuera de su lugar habitual, percibirá una media dieta por importe de 32,10 euros/almuerzo y cena.

En concepto de indemnización por gastos de viaje, y cuando el medio autorizado sea el vehículo privado del trabajador, le será abonada la cantidad de 0,20 euros/km.

Si el medio utilizado fuera un transporte público, le será indemnizada la totalidad del billete o pasaje.

**Segunda:** Resolución de conflictos.



1. El VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, en su Eje III denominado «Cultura de la calidad en el empleo», Apartado 3, «Relaciones Laborales» establece expresamente que «la negociación colectiva es un instrumento vertebrador prioritario, «para el desarrollo del sistema de relaciones laborales, del empleo y de su calidad».

2. Por otra parte, el mencionado VI Acuerdo de Concertación Social ha puesto nuevamente de manifiesto como el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), fruto del Acuerdo Interprofesional suscrito el 3 de abril de 1996 por CEA, UGT-A y CCOO-A, se ha convertido en un instrumento especialmente idóneo y eficaz al permitir una mejora sustancial de nuestro sistema de relaciones laborales canalizando adecuadamente la resolución de los conflictos colectivos laborales, contribuyendo así al consenso y al diálogo entre los interlocutores sociales y promocionando la paz social. En dicho Acuerdo Interprofesional se preveía también la posibilidad de ampliar su ámbito de actuación de los conflictos colectivos a los conflictos individuales.

En ejecución de este compromiso, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestra Comunidad suscribieron el 4 de marzo de 2005, un nuevo Acuerdo Interprofesional por el que ampliaba el ámbito de actuación de dicho Sistema a los conflictos individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada. Este nuevo Sistema tiene carácter voluntario ya que el inicio de cualquier procedimiento requiere el consentimiento expreso de ambas partes. Dicho consentimiento puede manifestarse a través de la negociación colectiva siempre que en el convenio colectivo aplicable o, en su caso, en el correspondiente acuerdo de empresa, se asumiera un compromiso expreso de sumisión al SERCLA de tales conflictos individuales.

En virtud de todo lo anterior, ambas partes acuerdan su plena sumisión al SERCLA en los siguientes términos:

«Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: Clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el

Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.»

**Tercera:** En el caso de producirse la entrada en vigor de un convenio de ámbito regional, y siempre y cuando supere de manera global al de ámbito provincial, éste quedará automáticamente afectado por el de ámbito regional.

**Cuarta:** Jubilación Parcial: Se aplicará lo legalmente previsto respecto a la jubilación parcial, artículo 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Ambas partes acuerdan que será el trabajador quién opte por ejercitar el derecho a la jubilación parcial, que preavisará a la dirección de la empresa con noventa días de antelación. Todo aquel trabajador que haya cumplido la edad de sesenta años en el año 2008 podrá solicitarla sin que le vincule el preaviso de noventa días.

### **Disposición final.**

Con carácter supletorio, en todo lo que no se hallare previsto, se estará a lo dispuesto en las normas legales, reglamentarias y convencionales que resulten de aplicación.

## **Anexo I**

### **Tablas Salariales 2008**

#### **Convenio provincial de exhibición cinematográfica de Sevilla**

##### **Tablas salariales 2008**

<b>Categoría</b>	<b>Salario base</b>	<b>Plus de transporte</b>	<b>Plus de beneficio</b>	<b>Quebranto</b>	<b>Total mensual</b>
Oficial	794,65	48,57	66,22		909,44
Administrativo					
Auxiliar	681,04	48,57	56,59		786,20
Administrativo					
Operador/a	774,32	179,07	64,53		1.017,92
Portero/a	684,35	48,57	57,03		789,95
Acomodador/a					
Taquillero/a	701,70	48,57	58,47	37,45	846,19
Dependiente/a	701,70	48,57	58,47		808,74
Mantenimiento	710,27	48,57	59,20		818,04
Personal	682,83	48,57	56,90		788,30
limpieza					