

## CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA.

### Capítulo I. Cláusulas Generales.

#### Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

El presente Convenio se suscribe por la Asociación de Empresarios de Cine de Andalucía y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores, al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores y es el fruto de la libre voluntad de las partes negociadoras de establecer un núcleo básico de condiciones laborales comunes para el personal que presta sus servicios en las Empresas de Exhibición Cinematográfica, en el ámbito de Almería y su provincia.

Así mismo, el presente Convenio establece la estructura de la negociación colectiva del Sector, que regula el citado título III del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de exhibición cinematográfica ubicadas en Almería y su provincia.

#### Artículo 3. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas dedicadas a la exhibición cinematográfica.

#### Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con las empresas mencionadas en el apartado anterior.

A tal efecto, el personal afectado quedará necesariamente encuadrado en las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 9, salvo que, en virtud de lo previsto en el citado artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

#### Artículo 5. Vigencia y duración.

1.- El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos empezarán a regir desde el 1 de enero de 2008.

2.- La duración de este Convenio extenderá su vigencia a los años 2008 y 2009.

3.- La regularización de las cantidades atrasadas que deban devengarse como



consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en un plazo máximo de DOS MESES contados desde la fecha de firma del mismo.

### **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 establezcan en el presente Convenio, el cual, a todos los efectos, se considerarán como un conjunto orgánico y cerrado de condiciones laborales interrelacionadas.

## **Capítulo 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, 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 el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 8. Clasificación profesional.**

El personal vinculado por este Convenio, quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías profesionales:

#### **Grupos profesionales:**

##### **1.- Grupo técnicos.**

Nivel I: Representante, Jefe de Cabina y Jefe Técnico.

Nivel II: Jefe Negociado, Inspectores y Encargado de Personal.

##### **2.- Grupo administrativos.**

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

##### **3.- Grupo atención al público o servicios generales.**

Taquillero/a



Portero/a - Acomodador/a

Personal de Mantenimiento.

Dependiente.

Encargado/a de Limpieza

Limpiador/a

#### **4.- Grupo personal de cabina.**

Operador de Cabina.

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 9. Definiciones de Grupos Profesionales o categorías.**

#### **1.- Técnicos.**

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinación o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo los Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

#### **2.- 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.

#### **3.- Atención al público o servicios generales.**

Taquillero/a: son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así



como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación e informes obtenidos dentro de su horario y local.

Portero/a - Acomodador/a: 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/as: 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, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Limpiador/a: son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

#### **4.- 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 ha venido realizando, todo ello, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

### **Capítulo III. Contratación y promoción.**

#### **Artículo 11. 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 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, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de trece meses y quince días, dentro de un periodo 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 12. 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 periodo de prueba de dos meses.

En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un periodo 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 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 Empresas de Trabajo Temporal.

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 periodo de prueba.

### **Artículo 13. Transformación de contratos temporales en indefinidos.**

Todos aquellos contratos temporales que, al 15/06/ 2006 o con posterioridad, superen veinticuatro meses de duración, con o sin solución de continuidad, en un periodo de treinta meses, para el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, se convertirán en contratos indefinidos si, una vez finalizada su última prórroga o, en su caso, la duración actualmente prevista, el trabajador continuará prestando servicios en la empresa. Respecto de los contratos suscritos por el trabajador/a con anterioridad al 15 de junio de 2006 a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto citado se tomará en consideración el vigente a esa fecha.

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 lo 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 14. Trabajadores fijos discontinuos.**

Para su aplicación, 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 15. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.**

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 29/1999, de 17 de julio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

#### **Artículo 16. Periodo de prueba.**

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, podrán concertarse por escrito periodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses.

Durante el periodo 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 periodo.

El periodo de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

#### **Artículo 17. 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 18. Cuantificación 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 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 por 100 de las prestaciones salariales del trabajador.

### **Artículo 19. Conceptos retributivos.**

Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Complementos por antigüedad.
- c) Complemento de Productividad
- d) Complemento de Asistencia y Actividad
- e) Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- f) Gratificaciones complementarias.
- g) Horas extraordinarias.
- h) Pluses.

### **Artículo 20. Sueldos.**

1.- El incremento de los sueldos para los años 2008 y 2009 operará de la siguiente manera:

Año 2008 y 2009

Sobre la base de todos los conceptos retributivos del año 2007 y 2008, se incrementarán en el porcentaje del IPC real producido en el año anterior.

El incremento producido se abonará en la nómina del mes de febrero con carácter Retroactivo a 1 de enero de cada año.

Los salarios a que se refieren los puntos anteriores son mensuales y se harán efectivos dentro de los cinco primeros días de cada mes siguiente a su devengo.

Año 2008

Salario base

#### **Grupo I.- Técnicos euros/mes**

Nivel I 686,99





Nivel II 670,22

**Grupo II.- Administrativos euros/mes**

Oficial 1º. Administrativo 648,05

Auxiliar Administrativo 636,66

**Grupo III.- Atención al público y servicios generales euros/mes**

Taquillero 636,66

Portero/Acomodador 636,66

Personal Mantenimiento 636,66

Dependiente 636,66

Personal de Limpieza 636,66

**Grupo IV.- Personal de cabina euros/mes**

Operador de cabina 670,22

Año 2009

Salario base

**Grupo I.- Técnicos/mes**

Nivel I 696,60

Nivel II 679,60

**Grupo 2.- Administrativos euros/mes**

Oficial 1. Administrativo 657,12

Auxiliar Administrativo 645,57

**GRUPO III.- Atención al público y servicios**

**Generales euros/mes**

Taquillero 645,57

Portero/Acomodador 645,57





Personal Mantenimiento 645,57

Dependiente 645,57

Personal Limpieza 645,57

#### **Grupo IV.- Personal de cabina euros/mes**

Operador de Cabina 679,60

#### **Artículo 21. Complementos por antigüedad.**

- 1.- Se percibirá un complemento por antigüedad consistente en el 3,75 % sobre el salario base, por cada quinquenio de servicio en la empresa.
- 2.- Los complementos ya devengados hasta la fecha de efectividad de este Convenio se respetarán en sus importes.
- 3.- 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 22. Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.**

- 1.- Todo el personal en cada uno de los meses de Julio y Diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo y por antigüedad y, naturalmente, en proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

- 2.- Dichas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

- a) El día 15 de Julio.
- b) El día 15 de diciembre.

#### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

- 1.-La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo la excepcionalidad contemplada en el artículo 29 de este Convenio.
- 2.-Las horas que excedan de la jornada laboral se abonarán con referencia al salario base/hora.

#### **Artículo 24. Plus de Transporte.**

Se establece los siguientes pluses de transporte que devengarán por día efectivo





de trabajo:

Año 2008

Trabajadores con jornada continua 2,98 euros

Trabajadores con jornada partida 3,64 euros

Año 2009

Trabajadores con jornada continua 3,02 euros

Trabajadores con jornada partida 3,69 euros

Dicho plus no será de aplicación a los trabajadores de nueva contratación de las empresas de menos de cuatro salas, emplazadas en las localidades de la provincia, exceptuando Almería capital. Dicha excepción viene justificada en razón al mantenimiento de la viabilidad y continuidad de dichas salas.

#### **Artículo 25. Complemento de productividad.**

Las empresas, de forma voluntaria, podrán incentivar a sus trabajadores en función de la productividad de los mismos, cuando ello suponga un incremento en la consecución de los objetivos empresariales durante cada mes.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio vinieran percibiendo este complemento, la empresa deberá respetar el que venía percibiendo.

#### **Artículo 26. Compensación de Festivos.**

Por el sistema de trabajo de este sector a los trabajadores se les compensaran los festivos a razón de 1 día de descanso por cada uno de los festivos del año.

### **Capítulo V. Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 27. Jornada diaria.**

1.- La jornada diaria será preferentemente continuada.

En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

2.- La duración máxima de la jornada anual será de 1.776 horas para 2008 y 2009.

3.- Se computará como de trabajo efectivo 15 minutos diarios de descanso obligatorio en los casos de jornada completa y continuada. Este descanso se realizará entre sesión y sesión y el puesto de trabajo deberá quedar cubierto, si





fuera necesario.

4.- Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

5.- Excepcionalmente, cuando por necesidades de la programación debidamente justificadas, sea necesario prolongar la jornada, ésta, en ningún caso, podrá superar las nueve horas.

#### **Artículo 28. Descansos y horario.**

1.- El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas.

3.- La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas.

#### **Artículo 29. Vacaciones anuales.**

1.- El personal afectado por este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, retribuidas con el salario base más el complemento de antigüedad.

2.- El personal que ingrese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones dentro del mismo año natural, en relación al tiempo trabajado, computando como mes completo la posible fracción del mismo.

3.- Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas inexorablemente dentro del año natural, no pudiendo ser en ningún momento compensadas económicamente ni por otros conceptos.

4.- Las vacaciones anuales se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores quienes conocerán las fechas que les corresponden con, al menos, dos meses de antelación del comienzo del disfrute.

5.- Para confeccionar los cuadros de vacaciones, tendrán preferencia para el disfrute de las mismas el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares, entendiéndose por éstas la que disponga la Autoridad competente, como período legal de escolarización obligatoria.

6.- El cuadro de vacaciones deberá estar expuesto en cada centro de trabajo para su general conocimiento.

#### **Artículo 30. Supuestos de interrupción de vacaciones.**

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 31. Licencias retribuidas.**

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración íntegra, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días ininterrumpidos por matrimonio del trabajador.

b) Tres días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose hasta cinco días si ha de desplazarse fuera de la localidad.

c) Dos días por mudanza del trabajador.

d) Un día por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

e) Un día por bautizo o primera comunión de hijos.

En el caso de que el trabajador esté matriculado en centro oficial para la realización de estudios reglados, dispondrá de la licencia necesaria para los exámenes.

2.- La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Los trabajadores, 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 laboral, 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.

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

### **Artículo 32. Formación continuúa.**



Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan. Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador. La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales. La empresa velará por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Se constituirá un Comité Paritario de formación formado por un mínimo de dos representantes por cada parte, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

### **Artículo 33. 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.

A tenor 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 los trabajadores tendrán las garantías y derechos establecidos para éstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece la constitución de una comisión paritaria de seguridad y salud que se hará en proporción al número efectivo de personal ente sindicato y asociación empresarial.

Esta comisión de seguridad y salud se reunirá periódicamente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en la misma comisión de seguridad y salud.

La comisión de seguridad y salud estará facultada:

1º.- Para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo vigilando que se cumpla lo establecido en la Ley L.P.R.

2º.- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los



trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

## **Capítulo VII. Prestaciones complementarias.**

### **Artículo 34. Ayuda por jubilación.**

Al producirse el hecho de la jubilación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, o por calificación de Invalidez Permanente, las empresas abonarán al trabajador afectado, la siguiente cantidad:

Ayuda por jubilación o invalidez permanente: 565.39 euros

### **Artículo 35. Premio de permanencia.**

Cuando un trabajador cumpla los veinticinco años de permanencia en la empresa, percibirá de la misma una gratificación económica equivalente a una mensualidad, consistente en salario base más el complemento por antigüedad.

### **Artículo 36. Fallecimiento.**

El fallecimiento de un trabajador estando en acto de servicio o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, las empresas abonarán a la viuda o a los familiares con los cuales conviviera habitualmente, el importe de dos mensualidades de salario, consistente en el salario base más el complemento por antigüedad.

## **Capítulo VIII. Movimientos del personal**

### **Artículo 37. Dietas y comisiones de servicio.**

1.- En caso de desplazamiento temporal que establece y regula el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abonarán, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas, según el siguiente baremo:

#### **Dietas:**

- a) Pernoctar y dos comidas principales: 32.79 euros
- b) Dos comidas principales: 23.43 euros
- c) Una sola comida: 14.05 euros

#### **Gastos de viaje:**

Si se realiza el desplazamiento en transporte público, se abonará su importe íntegro. En el caso de que se realizara en vehículo particular se abonará a razón





de 0,18 euros/ kilómetro.

2.- Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser obligados para el desempeño de Comisiones de servicio durante el tiempo que desempeñen su cargo.

### **Artículo 38. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.**

Cuando el trabajo que realice una mujer en estado de gestación pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

### **Artículo 39. Excedencias y reingresos.**

1.- La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio en la empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años.

El trabajador, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

1.- A los efectos de los plazos señalados anteriormente, se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por prestación de servicio militar.

2.- El excedente voluntario que reingrese ocupará la primera vacante de su grupo profesional en la misma plaza en la que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. En tanto no exista dicha vacante, podrá ocupar, si así lo desea el trabajador, con el sueldo de su categoría consolidado, una vacante de grupo inferior en la misma plaza, o ser destinado a otra plaza en la que existiera vacante de su mismo grupo profesional.

3.- El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa.

## **Capítulo IX.**

### **Artículo 40. Uniformes.**

Los uniformes o ropa de trabajo establecidos en cada una de las empresas serán facilitados por las mismas.

### **Artículo 41. Funciones especial de Navidad.**



Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, las funciones finalizarán, como máximo, a las 20 horas.

#### **Artículo 42. Salas al aire libre.**

El personal que presta sus servicios en los cines de verano, percibirán el importe de su jornal proporcionalmente al tiempo trabajado. Cuando el tiempo trabajado sobrepase la media jornada, el trabajador percibirá el importe de una jornada completa.

#### **Artículo 43. Incapacidad temporal.**

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 decimosexto día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100 por 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 44. Anticipos.**

A partir del día 15 de cada mes, el trabajador podrá solicitar hasta el 50% de mensualidad correspondiente al mes en curso, como petición singular, no pudiendo acumular más de dos anticipos en un período de seis meses.

### **Capítulo X. Derechos sindicales**

#### **Artículo 45. 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.- Las horas retribuidas para el desempeño de las actividades sindicales son las siguientes: Empresas de 6 a 100 trabajadores, 20 mensuales por cada Delegado.

En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo de ámbito de empresa o sector, tramitados con arreglo a la normativa vigente, así como los casos de regulación de empleo, reducción de plantilla o jornada y hasta tanto se produzca la resolución de la Autoridad Laboral, el número de horas retribuidas será como mínimo de 30 horas mensuales por cada Miembro del Comité de Empresa o





Delegado de Personal.

3.- La disposición de horas sindicales establecidas en este Convenio, se podrán acumular en uno o más de los Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

4.- Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal dispondrán, a ser posible, de un local dentro de las instalaciones de la empresa, donde poder celebrar reuniones y el cual estará dotado de los elementos necesarios para su funcionamiento.

5.- En todas las Empresas y en cada uno de sus centros de trabajo, existirá a disposición de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales, si las hubiere, un tablón de anuncios con fácil acceso para los trabajadores y no visible al público.

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

7.- Se podrá constituir Comité Intercentros Supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.

## **Capítulo XI. Régimen sancionador**

### **Artículo 46. 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 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.

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 periodo de seis meses.

Ausentarse 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 periodo de doce meses.

La enumeración de las faltas que antecede no son limitativas, sino simplemente



enunciativas.

### **Artículo 47. Sanciones.**

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin recurrir a discriminaciones.

Para ello, antes de 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 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 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, 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.

#### **Artículo 48. Comisión Paritaria.**

1.- Se constituye una Comisión Paritaria en este Convenio, que será el órgano cuya misión consistirá en vigilar e interpretar el cumplimiento de cada uno de los pactos que integran el presente Convenio, siendo asistida en cada momento de los asesores que las partes estimen convenientes.

2.- Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

3.- Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4.- Esta Comisión estará compuesta por los siguientes miembros: 3 por la parte empresarial y 3 por la parte social.

5.- Funciones.

**Primero:** Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.

**Segundo:** Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.



**Tercero:** Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria.

Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

Esta comisión paritaria se reunirá al menos una vez al mes, siempre que le sea solicitado.

#### **Artículo 49. Acoso sexual y moral.**

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/es, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral, la/el afectada/o podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar con la conformidad de la interesada/ o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición de la interesada/o.

#### **Artículo 50. Crédito Horario Comisiones creadas.**

Para darle operatividad a las comisiones creadas. (Formación, y Prevención de Riesgos Laborales) el sindicato firmante del presente Convenio designará a una persona que trabaje en empresas del sector, que sea representante legal de los trabajadores. Las empresas facilitarán a dicho trabajador las horas necesarias para las reuniones de dichas comisiones, siendo estas preferentemente en horario de mañana.

#### **Artículo 51. Jubilación Parcial.**

Se pacta la obligatoriedad por las Empresas de aceptar la Jubilación Parcial Anticipada por el porcentaje del 85%, a partir de los 60 años, con la simultánea contratación de otro trabajador/a con contrato de relevo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.5 del ET redactado por Ley 12/2001, de 9 de julio. Esta obligatoriedad queda condicionada a que se produzcan los siguientes





requisitos.

1. El trabajador/as haya comunicado a la Empresa dicha solicitud con un preaviso mínimo de 90 días a la fecha al que se pretenda la Jubilación Parcial.
2. Ejercitada por el trabajador/a su opción a la Jubilación Parcial, en las condiciones antes indicadas, el 15% de las jornadas de trabajo que se mantienen como contrato a tiempo parcial, se considerarán a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la Jubilación Parcial.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de Jubilación Parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

### **Artículo 52. Sometimiento a SERCLA individual.**

Todas las discrepancias surgidas en materia laboral entre el trabajadores/as y el empresarios/as del sector serán resueltas por las actuaciones del SERCLA individual, y sobre todo en materia de modificaciones de las condiciones de trabajo, trabajos de superior e inferior categoría, licencias, permisos, clasificación profesional y vacaciones.

### **Artículo 53. Final. Ley de Igualdad.**

La Ley de Igualdad de 3/2007, de 22 de marzo, se cumplirá en toda su extensión el contenido normativo de esta ley junto con la ley de Conciliación de la Vida personal y laboral, en materia de maternidad, paternidad, lactancia y mejora de condiciones laborales.

