



Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica de Álava

ÁREA	Álava	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	01000275012006	ACTUALIZACIÓN	2006/02/03
VIGENCIA	2005/01/01 — 2007/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOTHA 14 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-exhibicion-cinematografica-de-alava/		

Resumen

Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica. Última actualización a: 03-02-2006 Vigencia de: 01-01-2005 a 31-12-2007. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOTHA 14 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOTHA nº 14 - Viernes, 3 de febrero de 2006)

Resolución de 10 de enero de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Exhibición Cinematográfica de Álava Código Convenio número 0100275.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 28 de diciembre de 2005, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ÁLAVA, suscrito el 20 de diciembre de 2005, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales U.G.T., LAB.y E.L.A. y la representación empresarial F.E.E.C.E. y R.K.U. VISIÓN, S.L.
2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial F.E.E.C.E. y R.K.U. VISIÓN, S.L. y por los representantes sindicales U.G.T. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, El Delegado Territorial en Álava, RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Exhibición Cinematográfica de Álava.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, 10 de enero de 2006.- El Delegado Territorial de Álava, REINALDO JAYO UGALDE.

Artículo 1.º Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas de exhibición cinematográfica que radiquen en Álava y su provincia, así como a los trabajadores que durante la vigencia de este convenio presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de esta provincia.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2005, y su duración será de tres años, terminando, en su consecuencia, el día 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 3.º Rescisión y revisión.

Se entenderá tácitamente prorrogado por igual período al de su duración inicial, si por cualquiera de las partes no se denuncia este convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 4.º Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas establecidas con carácter supletorio en el Acuerdo Marco de ámbito estatal para las empresas de exhibición cinematográfica, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 5.º Garantía personal.

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este convenio, se respetarán todas aquellas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

Artículo 6.º 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 7.º Facultades de la empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que 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, Acuerdo Marco y convenios colectivos de ámbito inferior allí donde los hubiera.

Artículo 8.º Clasificación profesional.

El personal vinculado por este convenio colectivo quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupos profesionales.

1. Administrativos: Oficial administrativo y auxiliar administrativo.
2. Atención al público o servicios generales: Taquillero, teleoperador, portero/acomodador, personal de mantenimiento, dependientes y personal de limpieza.
3. 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.

Con independencia de los grupos profesionales a los que se ha hecho mención, por las especiales circunstancias concurrentes en el sector, se crea la categoría de encargado, cuya definición figura en el artículo siguiente.

Artículo 9.º 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, etcétera.

2. Atención al público o servicios generales.

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

Teleoperador/a: Son los trabajadores que realizando las mismas funciones que el taquillero/a efectúan la venta del billeteaje utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.

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, 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.

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.

4. Encargado de Sala y/o Bar y/o Tienda: Por las especiales circunstancias concurrentes en las empresas de exhibición se prevé la posibilidad de que se incluya la figura del encargado que tendrá la consideración de un cargo de confianza sujeto a las siguientes características básicas:

(I) Podrá ser nombrado como tal aquel trabajador que preste servicios en la empresa con cualquier categoría laboral, que no perderán en ningún caso y que será compatible con el cargo. En consecuencia, cuando concurra este supuesto el trabajador ejercerá las funciones propias de su categoría laboral y, además, las inherentes a la condición de encargado.

En este supuesto, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su categoría laboral, así como la diferencia existente hasta la prevista para el Encargado en las tablas del convenio, siempre y cuando la diferencia sea superior a 125,01 euros mensuales. Si no existiere diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichas categorías o la diferencia fuera igual o inferior a 125,01 euros mensuales, el trabajador percibirá dicha última cantidad. La diferencia retributiva hasta la categoría de encargado o el complemento salarial citado no será consolidable y dejará de abonarse en el momento en el que el trabajador

deje de ostentar la condición de encargado.

(II) Podrá ser un trabajador contratado específicamente como encargado.

Su retribución, en este caso, será la prevista en las tablas salariales del convenio.

(III) El encargado será responsable del buen funcionamiento de la Sala y/o Bar y/o Tienda y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de los trabajadores, que deberán atender las indicaciones que reciban de aquél.

Realizará, asimismo, labores complementarias de apoyo a aquellos trabajadores y/o puestos que lo precisen.

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 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.

Artículo 11. 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.

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.

Artículo 12. Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan 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 sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una

indemnización proporcional de quince días de salario por año de servicio.

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 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 13. Período de prueba.

En los supuestos no contemplados en el artículo 12, se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

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 sin derecho a indemnización alguna.

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

Artículo 14. 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 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.

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.

3. Las empresas se comprometen a permitir la realización de pruebas de aspirante a Operador de Cabina en sus locales, por un período máximo de cuatro meses y siempre que se trate de trabajadores de la propia empresa.

Artículo 15. Jornada máxima anual.

La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas durante todo el período de vigencia del presente convenio.

No obstante las empresas respetarán las jornadas inferiores que, en su caso, tengan reconocidas con anterioridad los trabajadores a título individual.

Artículo 16. 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. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro

horas.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 17. 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. El personal que preste servicios de lunes a domingo, dispondrá de un día y medio de descanso semanal, recomendándose que al menos una vez al mes se disfrute de forma continuada durante un fin de semana.

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 el día y medio de descanso semanal 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.

Artículo 18. Calendario laboral.

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario elaborado por la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, que se comunicará a los representantes legales de los trabajadores al igual que los cuadrantes horarios que se precisen.

Artículo 19. 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:

- 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 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) 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 laborales 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 de esta Ley.

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.

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 cuarenta y ocho 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.

Artículo 20. Accidentes.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación que perciba el trabajador de la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%), desde el primer día y durante los tres primeros meses. A partir de este momento el trabajador percibirá, exclusivamente, las prestaciones de la Seguridad Social que legalmente le correspondan.

Artículo 21. Enfermedad.

En caso de enfermedad común la empresa, entre el 4º y 15º día, siempre que el trabajador tenga período de carencia, complementará la prestación de la Seguridad Social con el diez por ciento (10%) de la retribución. A partir del día 16º y hasta el 90º, la empresa complementará la prestación que perciba el trabajador de la Seguridad Social hasta el cien por cien (100%) de la retribución.

En caso de accidente no laboral se aplicará el mismo incremento que para la enfermedad común sin necesidad de período de carencia.

Artículo 22. Prestación en caso de fallecimiento.

La viuda, viudo o hijos solteros, padre o madre del trabajador soltero, cuando convivan con él, o en su defecto, la persona que conviviere con él y a sus expensas, una vez lo justifique debidamente, tendrá derecho a un

subsidio que cobrará una sola vez, y que consistirá en el importe de tres mensualidades del salario que estuviese percibiendo el trabajador fallecido y estará exenta de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 23. Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en Convenio Colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

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 24. Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, compuestas de salario base y antigüedad:

Una paga de treinta días en el mes de julio y otra de igual cuantía en el mes de diciembre.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de estas pagas en relación con el tiempo que trabaje en la empresa.

Artículo 25. Complementos de antigüedad.

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 29,24 euros lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios.

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

El pago de los trienios, de conformidad con el nuevo sistema, se efectuará a partir de la firma del presente convenio. Sin embargo, el cómputo, que no el pago, de dichos trienios se efectuará con carácter retroactivo a partir de la última consolidación de la antigüedad establecida con anterioridad, o, lo que es lo mismo, desde el último trienio consolidado.

En ningún caso, el importe de la cantidad abonada en concepto de antigüedad podrá exceder del 25 por 100 sobre el salario base.

No obstante lo anterior, se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

Artículo 26. Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad equivalente al veinticinco por ciento (25%) calculado sobre el salario base anual, incluidas pagas extraordinarias, y dividido entre 1.760 horas de jornada anual. Al valor hora así calculado se le incrementará el 25% de nocturnidad y se abonará por cada una de las horas realizadas entre las 22'00

horas y las 6'00 horas.

Artículo 27. Trabajo de diferente categoría.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias, o imprevisibles, de la actividad del local, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 28. Anticipos.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del importe del salario ya devengado, antes de llegar el día señalado para el pago.

Artículo 29. Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente Convenio, a cuyo efecto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

Artículo 30. 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 quince horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la Ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse.

Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador.

Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos.

Artículo 31. Tablón informativo.

En todas las empresas existirá un tablón informativo circunscrito a que se expongan en el mismo los temas netamente laborales, quedando eliminado todo aquello que pueda suponer propaganda de partidos políticos, centrales sindicales y asociaciones profesionales, con excepción de lo establecido en el artículo 34 de este

convenio.

Artículo 32. Seguridad en el trabajo.

El personal de cabina no estará obligado a proceder a la sustitución de las lámparas xenón cuando la empresa no le provea de máscara, guantes y peto de protección.

Artículo 33. Aseo e higiene.

Las empresas facilitarán a los trabajadores toalla y jabón; al personal de cabina, electricistas y conserjes se les entregará una bata, en ambos casos y siempre que lo soliciten; la limpieza de las prendas y toallas serán realizadas por los trabajadores que las usen. Las referidas prendas se renovarán anualmente.

Las empresas que exijan un uniforme estarán obligadas a facilitar el mismo a su personal, cuya conservación y limpieza será por cuenta de los propios usuarios. La duración de estos uniformes será de tres años. La limpieza anual de los uniformes será por cuenta de la empresa.

Artículo 34. Elecciones en las empresas.

Las empresas facilitarán la realización de elecciones en los centros de trabajo donde corresponda durante la vigencia del Convenio. Asimismo, consentirán la colocación en los tablones informativos de propaganda laboral electoral de las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales.

Artículo 35. 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 empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.
3. Se podrá constituir comité intercentros supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.
4. En cuanto a comités europeos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 36. 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 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.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El acoso sexual y moral.
- 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 37. Sanciones.

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

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 veintiún 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 38. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendidas peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 39. Taquilleros/as y dependientes/as.

En ningún caso el personal de taquilla tendrá la obligación de trasladar cantidades de dinero fuera del recinto del local.

Será la persona designada por la empresa quien abastecerá el cambio de dinero necesario y efectuará la comprobación de la liquidación diaria.

El personal de taquilla en ningún caso estará obligado a prestar fianza.

El personal de taquilla y dependientes/as percibirá la cantidad que figura en las tablas salariales anexas como concepto de quebranto de moneda por las posibles pérdidas que sufra en la manipulación de las cantidades de dinero que se produzcan en la taquilla. Dicha suma tendrá carácter extrasalarial.

Artículo 40. Comisión mixta paritaria.

Como órgano de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente convenio, y de conciliación, se crea la comisión paritaria, que estará integrada por tres miembros representantes de la Sociedad de Empresarios de Cine de España, y por tres miembros de los Sindicatos firmantes del Convenio, cuyos componentes son:

Representación de los trabajadores:

Titulares:

UGT: Don José Manuel Collado Collado, don Ivan Guinea Sánchez, doña Vanesa Ortiz de Guzmán Conde y doña Nagore Carrizo Arana.

Por CC.OO. y a tenor de L.O.L.S., podrá asistir un Vocal con voz pero sin voto.

Representación de los empresarios: Don Moisés Tornadijo Requena, don Angel Poveda Gallego doña Milagros Esparza Cano.

Las partes intervinientes podrán nombrar miembros suplentes para que acudan a las reuniones correspondientes.

La comisión mixta paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las entidades que han negociado el convenio por medio de comunicación escrita a las demás entidades, en la que se expresará claramente la petición que se somete a la intervención de la comisión.

La comisión deberá reunirse en el plazo de diez días contados a partir de la fecha de recepción de la petición y sus decisiones serán comunicadas por escrito a las partes intervinientes.

La comisión, si lo estima oportuno, podrá citar de comparecencia a la empresa y/o al trabajador que se vea afectado por la consulta o petición de arbitraje.

Artículo 41. Cláusula de descuelgue.

Las tablas salariales contenidas en los anexos serán de cumplimiento obligatorio para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

Se dará el tratamiento excepcional que seguidamente se especificará a aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, una situación de pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en que deba tener lugar la aplicación de la revisión salarial de que se trate y en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En estos casos las empresas negociarán con sus representantes sindicales o directamente con sus trabajadores para el supuesto de que no existiera representación sindical, las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de lo anteriormente expuesto, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

- 1.º Presentar la petición a la Comisión paritaria en un plazo máximo de diez días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo.
- 2.º Acreditar con la documentación pertinente la situación origen de la petición en un plazo máximo de cuarenta días naturales.
- 3.º Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del Convenio, para los posibles descuelgues de 2005 o de la revisión prevista para 2006 y 2007 en el Boletín Oficial de la Comunidad del País Vasco.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de diez días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

- a) Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.
- b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa, podrá recabarse el informe de un censor jurado de cuentas.

No obstante, en las empresas 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 para demostrar la situación de la empresa.

En caso de informe favorable por parte de la comisión paritaria, en defecto del mismo o cuando este informe no se produjese en el plazo señalado, se establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del convenio anterior que proceda aplicar en su caso. Si no se obtuviera acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa en el plazo indicado, la empresa se considerará autorizada para no proceder a la aplicación del incremento previsto en el Convenio.

En caso de que el informe fuese desfavorable, la empresa deberá aplicar íntegramente las tablas salariales del presente convenio.

Cuando exista pleno acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión paritaria, ésta se limitará al registro de tal declaración, acusando recibo de la misma y suspendiendo, respecto al caso, cualquier actuación emprendida.

En cualquier caso, será necesario haber seguido los trámites previstos en el apartado que hace referencia a los diez días de plazo para hacer efectiva la solicitud.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en esta disposición, observando, por consiguiente y respecto a todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Artículo 42. Revisión salarial.

La tabla salarial para el año 2005 es la que figura en el anexo que se une al presente Convenio, incrementándose la misma a partir de 2006 y para el siguiente año de vigencia del Convenio en una cantidad equivalente al IPC del año anterior más 0'5 puntos.

Se hace constar que en la tabla anexa correspondiente al año 2005 ya se encuentra incluido el incremento para dicho año.

Asimismo, se hace constar que en las retribuciones anuales contempladas en la tabla de referencia, se encuentran incluidos todos los conceptos retributivos, excepto la antigüedad, nocturnidad, quebranto de moneda y mantenimiento en su caso.

Como quiera que la tabla recogida establece los salarios máximos de las empresas incluidas en la Comisión Negociadora, se establece un plazo de convergencia de tres años, igual al plazo de vigencia del presente convenio, durante el cual aquellas empresas que vengan abonando cantidades inferiores a las previstas en

dicha tabla, deberá adecuar sus salarios de tal forma que durante el último año de vigencia del Convenio todas las retribuciones estén equiparadas a la tabla prevista para el año 2007.

A los efectos de establecer la proporcionalidad en el incremento salarial tendente a la equiparación acordada, las empresas afectadas por la convergencia deberán efectuar incrementos proporcionales en cada uno de los años para la obtención de la convergencia establecida.

ANEXO I.- Tablas salariales anuales correspondientes a 2005 (incluye el incremento de IPC del año 2004 más 0,5) .

Portero/a; Taquillero/a; Dependiente/a: 10.312,19 euros.

Operador/a: 15.573,21 euros.

Encargado/a Bar-Tienda: 13.055,16 euros.

Oficial Administrativo: 10.678,45 euros.

Auxiliar Administrativo: 8.880,94 euros.

Nota: Se establece para Taquilla, Bar y Encargado de Bar-Tienda un quebranto de moneda anual de 301,57 euros, que se abonará proporcionalmente a la jornada de trabajo.

REVISIÓN SALARIAL (BOTH A nº 35 – Viernes, 24 de marzo de 2006)

Resolución de 23 de febrero de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación de la Revisión Salarial para 2006 del Convenio Colectivo para el Sector de EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ÁLAVA. Código Convenio número 0100275.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 21 de febrero de 2006, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ÁLAVA suscrito el 26 de enero de 2006, compuesta por las centrales sindicales UGT, LAB y ELA y por FEECE (FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CINES DE ESPAÑA) y R.K.U. VISIÓN, S.L.
2. El acta de la revisión salarial de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de FEECE (FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CINES DE ESPAÑA) y R.K.U. VISIÓN, S.L. y por los representantes sindicales de UGT de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.
3. La vigencia de dicha Revisión Salarial se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el Boletín Oficial de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, El Delegado Territorial en Álava, RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial de la Revisión Salarial para el 2006 del Convenio Colectivo del Sector para la EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ÁLAVA.
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Álava.
3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 23 de febrero de 2006.- El Delegado Territorial, REINALDO JAYO UGALDE.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES ANUALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2006 (INCLUYE EL INCREMENTO DE IPC DEL AÑO 2005 MÁS 0,5)

Portero/a; Taquillero/a; Dependiente/a: 10.745,30 euros.

Operador/a: 16.227,30 euros.

Encargado/a Bar-Tienda: 13.603,50 euros.

Oficial Administrativo: 11.127,00 euros.

Auxiliar Administrativo: 9.254,00 euros.

Nota: Se establece para Taquilla, Bar y Encargado de Bar-Tienda un quebranto de moneda anual de 314,23 euros, que se abonará proporcionalmente a la jornada de trabajo.

- Complementos de antigüedad (artículo 25): 30,47 euros trienio.

- Encargado de Sala y/o Bar y/o Tienda (artículo 9): 130,26 euros mes.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ÁLAVA		

CONVENIO COLECTIVO (BOTH A nº 14 - Viernes, 3 de febrero de 2006)		
Artículo 15. Jornada máxima anual	1760	horas
Artículo 24. Pagas extraordinarias	2	compuestas de salario base y antigüedad ... de treinta días
Artículo 26. Plus de nocturnidad	25%	sobre el salario base anual, incluidas pagas extraordinarias, y dividido entre 1.760 horas de jornada anual
REVISIÓN SALARIAL (BOTH A nº 35 - Viernes, 24 de marzo de 2006)		
TABLAS SALARIALES ANUALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2006 (INCLUYE EL INCREMENTO DE IPC DEL AÑO 2005 MÁS 0,5)		
Portero/a; Taquillero/a; Dependiente/a:	10,745.30	euros
Operador/a:	16,227.30	euros
Encargado/a Bar-Tienda:	13,603.50	euros
Oficial Administrativo:	11,127.00	euros
Auxiliar Administrativo:	9,254.00	euros
Nota: Se establece para Taquilla, Bar y Encargado de Bar-Tienda un ...		
... quebranto de moneda anual de	314.23	euros, que se abonará proporcionalmente a la jornada de trabajo
Complementos de antigüedad (artículo 25):	30.47	euros trienio

Encargado de Sala y/o Bar y/o Tienda (artículo 9):	130.26	euros mes
--	--------	-----------