



Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica de Navarra

ÁREA	Navarra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	31008505012005	ACTUALIZACIÓN	2005/07/06
VIGENCIA	2005/01/01 — 2006/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BON 80		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-exhibicion-cinematografica-de-c-autonoma-d-e-navarra/		

Resumen

Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica. Última actualización a: 06-07-2005 Vigencia de: 01-01-2005 a 31-12-2006. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BON 80.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO (BON Nº 80 - 6 de julio de 2005)

RESOLUCION 416/2005, de 19 de mayo, del Director General de Trabajo, del Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, por la que se acuerda el Registro, Depósito y Publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra, el texto del Convenio Colectivo extraestatutario para el sector «Exhibición Cinematográfica de Navarra» (Expediente número: 3/2005-L).

Visto el texto del Convenio Colectivo extraestatutario para el sector «Exhibición Cinematográfica» de Navarra, suscrito por parte de la Comisión Negociadora (Expediente número: 3/2005-L).

Hechos.

1. Con fecha 13 de mayo de 2005 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el referido sector, que consta de 29 artículos y 1 Anexo (conteniendo Tablas Salariales del 2005), suscrito y aprobado por parte de la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación «AEDECNA» y de la central sindical CC.OO. (no firmando ELA-STV), con fecha 9 de mayo de 2005.
2. En la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de

aplicación.

Fundamentos de Derecho.

1. Este Departamento de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo es competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de Trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de acuerdo con el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, por el que se traspasan los servicios de Trabajo de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra, y de acuerdo con el Decreto Foral 334/1996, de 23 de septiembre, por el que se asignan a este Departamento los servicios de Trabajo transferidos del Estado.
2. El artículo 1, apartado 1, letra c) y apartado 2, del Real Decreto 2.756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c) del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se haría cargo del depósito de Convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre Empresarios y Trabajadores; habiendo asumido este Departamento dichas funciones en virtud de lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, por el que se traspasan los servicios de Trabajo de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra, y de acuerdo con el Decreto Foral 334/1996, de 23 de septiembre, por el que se asignan a este Departamento los servicios de Trabajo transferidos del Estado.
3. Que el artículo 59, apartado 4, de la L.P.A.C. de 26 de noviembre de 1992 establece UE las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado» o de la Provincia, cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

En su virtud, en uso de las facultades otorgadas por la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral y en el Decreto Foral 49/2005, de 24 de febrero, RESUELVO:

1. Proceder al registro del Convenio Colectivo extraestatutario para el sector «Exhibición Cinematográfica» (Código 3108505), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Navarra.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación.

La presente Resolución se notificará a los interesados, a los efectos oportunos.

CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA DE NAVARRA.

CAPITULO I. Cláusulas generales.

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las empresas y centros de trabajo de exhibición cinematográfica ubicados en Navarra.

Artículo 2. Ambito funcional.

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

cinematográfica.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral común con las empresas mencionadas en el apartado anterior, a excepción de los que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas.

Artículo 4. Ambito temporal.

Este Convenio Colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, salvo aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.

En cuanto a su duración, el presente Convenio tendrá carácter retroactivo, respecto a sus efectos económicos, desde el 1 de enero de 2005 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año.

La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener prorrogada la vigencia de la totalidad del Convenio hasta tanto finalice la negociación de un nuevo texto.

Artículo 5. Respeto de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, se establecen con el carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones individuales actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas que rigieran en las empresas, tanto a título individual como colectivo, cualquiera que sea su origen y naturaleza podrán ser compensadas y absorbidas con las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, o disposición legal aplicable o cualquier otra norma convencional, estimadas anualmente y en su totalidad.

CAPITULO II. Organización del Trabajo.

Artículo 7. Facultades de la empresa.

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

Sin merma de la facultad que corresponda a la Dirección o sus representantes legales, el Comité de Empresa y Delegados de Personal, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

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

Grupos Profesionales:

1. Administrativos:

Oficial Administrativo

Auxiliar Administrativo

2. Atención al público o servicios generales:

Taquillero.

Portero/ Acomodador

Personal de Mantenimiento

Dependientes

Personal de Limpieza.

3. Personal de Cabina:

Operador de Cabina

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

Artículo 9. Definiciones de categorías.

1.-Administrativos:

Oficial Administrativo: Es el trabajador que, con la formación necesaria, 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, tales como introducir la programación, horarios y precios en los soportes informáticos, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

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

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

Dependientes: Son los encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de las 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 empresa.

3.-Personal de Cabina:

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

Artículo 10. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que hubiera venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPITULO III. Estructura retributiva.

Artículo 11. Cualificación y estructura del salario.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

Artículo 12. Salarios.

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

se encuadren en el grupo A o B.

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

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

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

Grupo «B». Los restantes locales.

Artículo 13. Plus de Nocturnidad.

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

Artículo 14. Gratificaciones Extraordinarias.

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

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

Artículo 15. Complementos de antigüedad.

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

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

Artículo 16. Horas Extraordinarias.

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

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

CATEGORÍAS- PRECIO HORA EXTRAORDINARIA:

Oficial administrativo: 12,36 euros

Auxiliar administrativo: 10,14 euros

Taquillero /a: 10,13 euros

Portero /a Acomodador /a: 9,48 euros

Personal de mantenimiento: 10,36 euros

Dependientes: 9,64 euros

Personal de limpieza: 8,93 euros

Operador: 12,66 euros

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

Artículo 17. Quebranto de moneda.

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

CAPITULO IV. Tiempo de trabajo.

Artículo 18. Jornada máxima anual.

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

Artículo 19. Jornada diaria.

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

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

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

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

1.-El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas consecutivas.

2.-El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3.-Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, al menos, dos también sean consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.

El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana.

En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita, deberán tratar de conceder los seis días de descanso de referencia.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

4.-La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal y la negociación con los delegados de personal.

Artículo 21. Vacaciones anuales.

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

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 22. 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 caso 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, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- 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:

- La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de cuarenta y ocho horas a la empresa, salvo caso de urgencia.
- 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 podrá dividirse 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.

CAPITULO V. Beneficios sociales.

Artículo 23. Prendas de trabajo e higiene.

La empresa dotará de uniforme al personal uniformado. Estas prendas serán obligatorias y solo deberán usarse en el desempeño del servicio.

Artículo 24. Incapacidad temporal.

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

Bajas por enfermedad: En la primera baja de cada año natural se abonará un complemento de hasta el 100 por 100 del salario anterior a la baja desde el primer día y hasta cumplirse el tercer mes desde la baja.

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

CAPITULO VI. Derechos sindicales

Artículo 25. Derechos sindicales.

Se reconocen todos y cada uno de los derechos y garantías sindicales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas.

Los Delegados Sindicales dispondrán de las horas legales fijadas en el Estatuto de los Trabajadores para gestionar asuntos relacionados con el cargo.

CAPITULO VII. Régimen disciplinario

Artículo 26. 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 de 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 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.

-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 anteceden no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 27. Sanciones.

1.-La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a la empresa, quien tendrá la responsabilidad de ejercerla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de quince días naturales sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas pertinentes proponga en su descargo. Este período de instrucción, interrumpe la prescripción de las faltas.

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 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; la 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 1 a 5 años -Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

5.-Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

-Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 6 meses.

-Despido disciplinario.

6.-En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancias agravantes o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, a la gravedad de las mismas, 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: 6 meses.

-Faltas graves: 18 meses.

-Faltas muy graves: 36 meses.

CAPITULO VIII. Comisión Mixta.

Artículo 28. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, compuesta por dos representantes por parte sindical y dos representantes de las empresas.

Dicha Comisión tendrá las funciones que expresamente se le encomienden a lo largo del presente Convenio, y se ocupará de resolver cualquier cuestión que se formule en relación con la aplicación e interpretación del mismo, reuniéndose periódicamente a instancias de cualquiera de las partes cuando resulte necesario.

CAPITULO IX.

Artículo 29. Régimen legal aplicable.

Dentro del sistema de prelación de fuentes normativas, se reconoce la aplicabilidad del Acuerdo Marco Laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las empresas de exhibición cinematográfica y en las condiciones en el mismo establecidas.

TABLAS.

GRUPO A						
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCTURNIDAD	TOTAL SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	TRIENIO ANTIGUEDAD
ADMINISTRATIVOS						
Oficial administrativo	646,00 euros	385,00 euros	- euros	1.031,00 euros	14.434,00 euros	25,00 euros
Auxiliar administrativo	620,00 euros	225,95 euros	- euros	845,95 euros	11.843,30 euros	25,00 euros
ATENCION AL CLIENTE						
Taquillero/a	605,00 euros	218,85 euros	25,00 euros	848,85 euros	11.833,90 euros	25,00 euros
Portero/a Acomodador/a	590,00 euros	157,75 euros	50,00 euros	797,75 euros	11.068,50 euros	25,00 euros
Personal mantenimiento	605,00 euros	216,38 euros	50,00 euros	871,38 euros	12.099,32 euros	25,00 euros
Dependientes	590,00 euros	192,94 euros	25,00 euros	807,94 euros	11.261,16 euros	25,00 euros
Personal de limpieza	528,00 euros	174,08 euros	50,00 euros	752,08 euros	10.429,12 euros	25,00 euros
PERSONAL DE CABINA						
Operador	650,00 euros	363,60 euros	50,00 euros	1.063,60 euros	14.790,40 euros	25,00 euros
GRUPO B						
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCTURNIDAD	TOTAL SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL	TRIENIO ANTIGUEDAD
ADMINISTRATIVOS						
Oficial administrativo	581,40 euros	346,50 euros	- euros	927,90 euros	12.990,60 euros	22,50 euros
Auxiliar administrativo	558,00 euros	203,36 euros	- euros	761,36 euros	10.658,97 euros	22,50 euros
ATENCION AL CLIENTE						
Taquillero/a	544,50 euros	196,97 euros	22,50 euros	763,97 euros	10.650,51 euros	22,50 euros
Portero/a Acomodador/a	531,00 euros	141,98 euros	45,00 euros	717,98 euros	9.961,65 euros	22,50 euros
Personal mantenimiento	544,50 euros	194,74 euros	45,00 euros	784,24 euros	10.889,39 euros	22,50 euros
Dependientes	531,00 euros	173,65 euros	22,50 euros	727,15 euros	10.135,04 euros	22,50 euros
Personal de limpieza	475,20 euros	156,67 euros	45,00 euros	676,87 euros	9.386,21 euros	22,50 euros
PERSONAL DE CABINA						
Operador	585,00 euros	327,24 euros	45,00 euros	957,24 euros	13.311,36 euros	22,50 euros