



Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica de Granada

ÁREA	Granada	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	18000245011983	ACTUALIZACIÓN	2008/12/04
VIGENCIA	2008/01/01 — 2011/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 63		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-exhibicion-cinematografica-de-granada/		

Resumen

Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica. Última actualización a: 04-12-2008 Vigencia de: 01-01-2008 a 31-12-2011. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 63.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP número 63 - 4 de diciembre de 2008)

Código de Convenio: 1800245.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el Sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Granada (Código de Convenio 1800245), acordado de una parte por confederación de Empresarios de Cine, y de otra por CC.OO. y U.G.T., presentado el día 28 de octubre de 2008 ante la Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial, ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 12 de noviembre de 2008.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA DE LA PROVINCIA DE GRANADA

TITULO I. AMBITO DE APLICACION Y FUNCIONAL

ARTÍCULO 1. AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas de exhibición cinematográficas que estén ubicadas o se puedan establecer en el futuro en Granada y su provincia.

ARTÍCULO 2. AMBITO 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 por el presente Convenio Colectivo quedará necesariamente encuadrado en las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 14 salvo que, en virtud de lo previsto en el citado artículo, tenga garantizadas y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

ARTÍCULO 3. AMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, REVISIONES ECONOMICAS Y DENUNCIA

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y finalizará el 31 de diciembre de 2011, siendo de carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008 sea cual fuere su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, con el compromiso de las partes de sentenciar las tablas salariales durante el mes de febrero de cada año, como máximo.

Los efectos económicos del presente convenio son a partir del 1 de enero de 2008, debiendo las empresas pagar los atrasos generados en dicho período, al mes siguiente de la publicación.

La subida salarial de cada año de vigencia de éste Convenio y a partir del 2009, será del IPC real del año anterior.

El convenio colectivo se denunciará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento.

ARTÍCULO 4. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las empresas se comprometen a respetar, para los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en las mismas, las condiciones más beneficiosas que sobre lo que se fija en el presente convenio pudieran tener establecidas.

TITULO II. CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 5. MODALIDADES DE CONTRATACION

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

Se entenderán concurrentes las circunstancias del art. 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 18 meses dentro de un período de 24 meses. En supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, si la extinción del contrato se realiza por parte del trabajador, este no tendrá derecho a dicha indemnización.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al noventa por ciento de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según el convenio colectivo aplicable.

ARTÍCULO 6. FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

Las partes firmantes del presente convenio colectivo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, como periodo de prueba para técnicos titulados, un periodo de cuatro meses y para el resto de titulados 2 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 60 días para técnicos titulados y de 30 para el resto del personal tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional de 15 días de salario por año de servicio.

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

ARTÍCULO 7. TRANSFORMACION DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

De conformidad en lo previsto en la legislación vigente a la fecha de D.A. 1ª y de D.F. 1ª de la Ley 12/2001, el contrato para el fomento de la contratación indefinida podrá suscribirse para transformar en indefinido todos los contratos de duración determinada o temporal que se hubieran suscrito o se suscriban durante la vigencia del presente convenio colectivo, o con anterioridad a la misma.

ARTÍCULO 8. TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

ARTÍCULO 9. CONTRATACION A TRAVES DE ETT

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

ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA

En los supuestos no contemplados en el art. 6, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que en ningún caso excederán de 2 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período.

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

TITULO III. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. GARANTIAS DE LAS CONDICIONES LABORALES

Las empresas entregaran a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y una copia del contrato de trabajo Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo; está estará obligada a entregar, junto con la copia del parte de baja diligenciado por el INSS, un certificado de empresa en el que se haga constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el último año, todo ello dentro de los seis días siguientes a la baja.

ARTÍCULO 12. ROPA DE TRABAJO

Los uniformes, todas y cada una de las prendas o ropa de trabajo establecidos en cada una de las empresas serán facilitados por las mismas. Por tanto la empresa tiene la obligación de entregar aquellas prendas a los trabajadores, que por la naturaleza del trabajo sean necesarias.

Dichas prendas se repondrán obligatoriamente cuando estén deterioradas por el uso normal.

ARTÍCULO 13. USO DE HERRAMIENTAS

Teniendo en cuenta que para poder realizar todas las funciones es necesario el uso de herramientas de trabajo, la empresa deberá poner a disposición de todos los trabajadores los utensilios necesarios y exigidos para poder efectuar con éxito todas las tareas.

Tales herramientas serán devueltas por el trabajador cuando finalice cada jornada.

La propiedad de las herramientas es de la empresa.

TITULO IV. CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 14. CLASIFICACION PROFESIONAL

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

GRUPOS PROFESIONALES

- * GRUPO I ADMINISTRATIVOS
 - OFICIAL ADMINISTRATIVO
 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- * GRUPO II ATENCION AL PUBLICO O SERVICIOS GENERALES
 - TAQUILLERO/A
 - PORTERO/ACOMODADOR
 - PERSONAL DE MANTENIMIENTO
 - DEPENDIENTES
 - PERSONAL DE LIMPIEZA
- * GRUPO III PERSONAL DE CABINA
 - OPERADOR DE CABINA

ARTÍCULO 15. DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS

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 puede incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos,, etc.

2.- ATENCION AL PUBLICO O SERVICIOS GENERALES

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

* PORTERO/A COMODADOR: 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, y otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

ARTÍCULO 16. PROMOCION PROFESIONAL

1.- Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si estas 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.

ARTÍCULO 17. ROTACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Aquellos trabajadores que habiendo prestado en la empresa un mínimo de dos años de antigüedad podrán solicitar la rotación del puesto de trabajo, entendiéndose por ésta el «cambio de clasificación profesional»; siempre y cuándo se ajuste a las necesidades de la empresa, a quién corresponderá la decisión final.

ARTÍCULO 18. 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, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del 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.

Como consecuencia de la movilidad funcional se realicen 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.

TITULO V. SALARIOS Y GARANTIAS SALARIALES

ARTÍCULO 19. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Salario Base
- Complemento de Antigüedad
- Gratificaciones extraordinarias
- Paga de octubre
- Plus Cultural
- Complemento multicines
- Festivos
- Matinales

ARTÍCULO 20. SALARIO BASE

El salario base a percibir por los trabajadores afectados por el presente convenio se consignará en las tablas salariales del mismo, atendiendo a su aplicación entre los locales ubicados en Granada y su zona Metropolitana; Zona A y los ubicados en el resto de la provincia; Zona B.

La zona Metropolitana de Granada, serán todos los pueblos que delimitan con la Capital y hasta una distancia de 15 kilómetros contados desde la línea que limita el término municipal de Granada.

Las empresas Cinematográficas que se encuentran en la zona metropolitana que se detallan en el párrafo anterior (Zona A), tienen 4 años para actualizar sus salarios a esta Zona. La actualización se efectuará progresivamente de la siguiente manera: el año 2008, 1/4 de la diferencia entre la Zona A y la Zona B; en el 2009, 1/3, en el 2010 1/2 y en el 2011 el resto para equiparar los salarios a la Zona A.

El salario base en jornada completa de trabajo, será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

ARTÍCULO 21. COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD

Las partes acuerdan que a partir de la entrada en vigor del presente convenio la antigüedad, y para el personal de nueva contratación desde esa fecha de los diferentes establecimientos afectados por el presente convenio, se computará en base a trienios, a razón de 29, 38 euros lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25% sobre el salario base, quedando en este límite máximo el complemento por antigüedad.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal y aunque al trabajador se le hubiere extinguido el contrato reincorporándose posteriormente a la empresa, siempre que tal período no supere catorce meses.

ARTÍCULO 22. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen por este convenio dos pagas extraordinarias, paga de julio y paga de diciembre, de treinta días de salario base, antigüedad y suplemento multicines, abonadas en las siguientes fechas:

* Antes del 15 de Julio de cada año

* Antes del 15 de diciembre de cada año

ARTÍCULO 23. PAGA DE OCTUBRE

La paga de octubre consistirá en treinta días de salario más antigüedad para todas las categorías profesionales.

ARTÍCULO 24. PLUS CULTURAL

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional percibirán una cantidad fija según las tablas salariales adjuntas, en concepto de Plus Culturas en el mes de enero.

ARTÍCULO 25. COMPLEMENTO MULTICINES

Se establece un complemento para el personal que trabaje en los locales dedicados a multicines y a partir de 4 salas en adelante. Dicho complemento será abonable de carácter mensual, abonable en las pagas extraordinarias.

Tal complemento se considera de naturaleza salarial, por lo que constituirá un elemento necesario a efectos de cotización a la seguridad social.

La cuantía de este complemento quedará recogida en las tablas anexas siendo diferente la retribución dependiendo de cada categoría profesional.

ARTÍCULO 26. FESTIVOS

Los festivos serán los marcados por el calendario laboral.

En caso de trabajar el festivo, al trabajador se le abonará el 175% del salario real de un día, siempre que sea abonable en la nomina del mes en curso. Si el pago se realiza en tiempo, el festivo será compensado (2 días por 1).

En caso de coincidir el festivo con el día de descanso semanal del trabajador, se le abonará un salario real más.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia no disfrutaran los festivos que corresponden al calendario laboral en los días fijados en el mismo, estos se trasladarán a otro día, siendo obligatorio su descanso dentro de los 30 días hábiles siguientes del festivo no descansado.

En el caso de que no se diera este día de descanso compensatorio del festivo, las empresas abonarán a los trabajadores las cantidades previstas en dicho artículo, entendiéndose el festivo abonado y compensado.

Las empresas, previo acuerdo con los trabajadores, y en el supuesto de que no se puedan cumplir los dos casos anteriores, podrán acumular dichos días a las vacaciones anuales.

ARTÍCULO 27. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se entenderán como horas extraordinarias las que, en cómputo semanal, superen a las ordinarias que el trabajador viniera realizando normalmente.

Dichas horas extraordinarias se compensarán mediante descanso, estableciéndose a tal efecto, que por cada

hora extraordinaria corresponderá una hora de descanso incrementada en un 50%. El señalamiento de dicho descanso los realizará el trabajador atendiendo siempre a las necesidades de la empresa.

Por otro lado, si el trabajador así lo solicitase, las horas extraordinarias podrán compensarse económicamente.

La retribución de la hora extraordinaria será equivalente al incremento del 50% de una hora ordinaria.

Finalmente el trabajador podrá alternar entre descansos y compensación económica.

ARTÍCULO 28. MATINALES

El personal que preste sus servicios a la firma del presente convenio y realice las funciones matinales, tendrá derecho a un jornal completo, cualquiera que fuere la duración. Si la duración de la misma excediese de cuatro horas de trabajo efectivo, tendrá un incremento del 100 por 100 sobre salario.

ARTÍCULO 29. ANTICIPOS

A partir del día diez de cada mes el trabajador podrá solicitar hasta el cincuenta por ciento de mensualidad correspondiente al mes en curso, como petición singular, no pudiendo acumular más de dos anticipos en un período de seis meses. Queda a potestad de la empresa la concesión del mismo.

TITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 30. JORNADA LABORAL JORNADA MAXIMA ANUAL.

1. La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de mil setecientas sesenta horas (1760 horas).

ARTÍCULO 31. 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 9 horas de trabajo efectivo y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de 4 horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las 10 h.

ARTÍCULO 32. DISTRIBUCION DE LA JORNADA, DESCANSOS Y HORARIO

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

2.- El cómputo de la jornada se realizará cada 4 semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los 2 meses siguientes a su realización.

Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de

descanso.

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

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

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

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

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 33. PERMISOS Y LICENCIAS

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 menos 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 34. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas, de acuerdo con la ley.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir, al menos, el período de servicio en la empresa previsto en el art. 46.2 E.T.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existe vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

ARTÍCULO 35. EXCEDENCIAS ESPECIALES

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo el nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público o sindical que ocupaba.

ARTÍCULO 36. MATERNIDAD Y CUIDADO DE HIJOS

La empresa, a la mujer embarazada, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo y siempre que haya una vacante.

REDUCCION DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

a) Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada, 1 hora con la misma finalidad, a la entrada o a la salida de su jornada, este permiso

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

b) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o un/a disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ARTÍCULO 37. VACACIONES

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones ininterrumpidamente o la parte proporcional que le corresponda dentro del año.

Estas vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

Se podrá fraccionar las vacaciones en un máximo de dos períodos.

Las vacaciones, en cuanto a turnos, serán de carácter preferente según antigüedad en la empresa y en los meses citados. En caso de igual antigüedad será de carácter rotatorio para dicho personal.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijara la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se hará necesariamente dentro de los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre trabajador y empresa.

ARTÍCULO 38. SALUD LABORAL

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

Como mejora de lo establecido en el art.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 de horario de 15 horas mensuales para 'la realización de las actividades que les son propias.

TITULO VII. MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 39. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD

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% 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 40. FALLECIMIENTO

Al fallecer un trabajador que este al servicio de la empresa, sus familiares percibirán dos mensualidades de la misma cuantía que las últimas percibidas con cargo a la empresa.

ARTÍCULO 41. JUBILACION OBLIGATORIA

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

- 1.- Al cumplir la edad de 65 años y siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100% de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.
- 2.- El trabajador que a la entrada en vigor del presente convenio ya hubiese cumplido la edad de 65 años y reúna los requisitos del apartado anterior, deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en este artículo.

ARTÍCULO 42. JUBILACION ANTICIPADA

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, con la normativa legal vigente que exista en cada momento, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y la empresa.

La jubilación anticipada mediante el contrato de relevo, se realizará así mismo siempre que haya acuerdo entre ambas partes.

ARTÍCULO 43. PREMIO POR JUBILACION

Al jubilarse un trabajador voluntariamente por haber cumplido los 60 años o padecer alguna invalidez declarada, sea cual fuese su edad, la empresa le abonará dos mensualidades del salario real; a los 61 años, 50 días; a los 62 años, 40 días; a los 63 años y en adelante, 30 días.

ARTÍCULO 44. MEJORAS CONSOLIDADAS

Para lo no dispuesto en presente convenio se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Laboral, el Estatuto de los Trabajadores o de cualquier otra reglamentación de rango superior.

ARTÍCULO 45. GARANTIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION ENTRE LAS PERSONAS.

1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.
2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro,

salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

PREVENCION DE ACOSO SEXUAL.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual.

3. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, a la imposición de una sanción.

TITULO VIII. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 47. 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 Sindical.

2.- En las empresas que tengan 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. Los trabajadores afiliados a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa.

TITULO IX. DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

ARTÍCULO 48. COMISION MIXTA

Se crea una Comisión Mixta paritaria encargada de velar por el exacto cumplimiento de las cláusulas de este convenio, procurando solventar los problemas que puedan surgir de la interpretación del mismo, y en caso de no llegar a un acuerdo, elevar escrito a la Delegación de Trabajo, solicitando su mediación. Se tomarán los acuerdos por unanimidad.

Dicha comisión mixta estará formada por los firmantes del presente convenio.

TITULO X. REGIMEN SANCIONADOR

ARTÍCULO 49. FALTAS

Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES.

*** 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 señalan:

- 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.

*** FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo se señalan:

- 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.

*** FALTAS MUY GRAVES.**

A título de ejemplo se señalan:

- 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 alarmante que produzca deterioro a la imagen de la Empresa.
- El abuso de autoridad de los, superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de 12 meses.

ARTÍCULO 50.- SANCIONES

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

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, 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 al Comité de Empresa. El Comité de Empresa y/o los delegados de personal deberán ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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. Las faltas leves serán sancionadas de la forma siguiente:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4. Las faltas graves serán sancionadas de la forma siguiente:

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de 1 a 5 años.
- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

5. Las faltas muy graves serán sancionadas de la forma siguiente:

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

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de 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

TITULO XI. CLAUSULAS FINALES

ARTÍCULO 51. CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Tanto las gratificaciones extraordinarias de Julio, diciembre, octubre y el Plus Cultural podrán ser prorrateadas, si así lo solicitase el trabajador con acuerdo de la empresa.

ARTÍCULO 52. CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Se adjuntan dos tablas anexas con cada categoría salarial y sus respectivos complementos salariales.

ARTÍCULO 53. CUOTA SINDICAL

Según el artículo 11 de la Ley orgánica de Libertad Sindical el empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

ARTÍCULO 54. CLAUSULA ADICIONAL TERCERA. CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES.

Los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, una vez agotado, en su caso, el tramite de la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA, para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previsto en el ACUERDO INTERPROFESIONAL de 4 de marzo de 2005, a partir del momento que dichos procedimientos entren en vigor en Granada.

DISPOSICIÓN FINAL. Cláusula de descuelgue.

En lo que se refiere a los incrementos salariales pactados en el presente convenio, se dará tratamiento excepcional a aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, acrediten situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los dos años anteriores a la firma del convenio.

Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en el que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de ingresos y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y cuentas de resultados.

Las empresa a las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a La Comisión Paritaria del convenio su intención de acogerse a esta cláusula.

Dicha petición - que deberá aportar los datos necesarios para que la Comisión pueda valorarla -, deberá presentarse dentro de los 20 días siguientes a la publicación del convenio.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 20 días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los acuerdos de La Comisión deberán ser adoptados por mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (Descuelgue), aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de La Comisión Paritaria.

Finalizado el periodo de Descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la utilización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión; para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

TABLAS SALARIALES 2008.

SALARIO COMPLEMENTO

BASE MULTICINES

ZONA A

OPERADORE 77714 230,61

OFICIAL ADMINISTRATIVO 736,14 165,44

AUXILIAR ADMINISTRATIVO 736,14 165,14

TAQUILLERO/A 736,14 165,14

PORTERO/ACOMODADOR 706,02 200,53

PERSONAL MANTENIMIENTO 706,02 150,39

DEPENDIENTES/AS 623,94 55,17

LIMPIEZA 623,94 55,17

PLUS CULTURAL: 228,03 Euros

ZONA B

OPERADORES 636.59 115.31

OFICIAL ADMINISTRATIVO 636.59 82,72

AUXILIAR ADMINISTRATIVO 636,59 82,72

TAQUILLERO/A 636,59 82,72

PORTERO/ACOMODADOR 615,53 100,25

PERSONAL MANTENIMIENTO 520,93 75,20

DEPENDIENTES/AS 615,53 27,57

LIMPIEZA 615,53 27,57

PLUS CULTURAL: 228,03 Euros
