



Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000265011981	ACTUALIZACIÓN	2003/08/14
VIGENCIA	2002/01/01 — 2003/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 153		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-exhibicion-cinematografica-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica. Última actualización a: 14-08-2003 Vigencia de: 01-01-2002 a 31-12-2003. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOG 153.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 153, 14-08-2003)

Visto el texto del convenio colectivo de «Exhibición Cinematográfica», (código de convenio nº. 2000264), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 11 de julio de 2003, suscrito por ADEGI, en representación de los empresarios, y la central sindical ELA, en representación de los trabajadores, el día cuatro de julio del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29 de marzo de 1995), en relación con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/1979, de 7 de setiembre y Decreto 44/2002, de 12 de febrero (publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 20 de febrero), por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Esta Delegacion Territorial,

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con

notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 17 de julio de 2003.- La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

Artículo 1. Ambito territorial, personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene carácter local y afecta a todas las Empresas que explotan locales de Exhibición Cinematográfica en la ciudad de Donostia-San Sebastián, así como a todo el personal que presta sus servicios en dichas Empresas, con las excepciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 2. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002 (salvo para aquellos artículos en los que expresamente se haya acordado otra vigencia), siendo su duración de 2 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2003.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de noviembre de 2003, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Conviene las partes conceder a este Convenio carácter de instrumento jurídico básico y autónomo en lo que respecta a la regulación de las relaciones de trabajo afectadas, sin que las condiciones pactadas puedan ser modificadas o derogadas por disposición alguna legal o reglamentaria sea anterior o posterior, salvo que se tratase de normas de derecho necesario absoluto.

Artículo 3. Compensación y absorción, condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales y regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam», y en especial las situaciones retributivas de los jefes de cabina y operadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1991 por lo que respecta a la acumulación del salario del ayudante, en las condiciones que tengan establecidas.

Artículo 4. Salarios.

Los salarios por categorías y por jornada completa para el año 2002 serán los que figuran en las tablas

salariales del anexo del presente Convenio y se han elaborado incrementando las vigentes al 31 de diciembre de 2001 en un 3,2% (IPC de 2001 más 0,5 puntos).

Para el año 2003 las tablas salariales son las que figuran en la tabla salarial anexa y se han elaborado incrementando las vigentes al 31 de diciembre de 2002 en un 4,5% (IPC del 2002 más 0,5 puntos).

El año 2004, a partir del uno de enero, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2003 se incrementarán en un 0,5%. La resultante de dicho incremento servirá de base sobre la que se aplicarán los incrementos que para el año 2004 se pacten en la negociación.

Artículo 5. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y «B» más el plus de antigüedad consolidada «ad personam», y en todo caso referidas a los salarios de Convenio vigentes.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Artículo 6. Nocturnidad.

Los trabajadores afectados por el Convenio percibirán, en concepto de nocturnidad, a excepción de los que hubiesen sido contratados exclusivamente para la realización de trabajo nocturno, un plus en la cuantía siguiente:

<i>Kategoriak</i> <i>Categoría</i>	<i>2002 Urtea</i> <i>Año 2002</i>	<i>2003 Urtea</i> <i>Año 2003</i>
Kabina arduraduna / Jefe de Cabina/Encargado	84,78	88,60
Operadorea / Operador	80,04	84,36
Kabina laguntzailea / Ayudante de Cabina	73,63	76,94
Takilazaina / Taquillera	73,63	76,94
Atezaina/aretozaina / Portero/Acomodador	73,63	76,94
Etxezaina / Conserje	73,63	76,96
1. mailako aditu balioaniztuna / Especialista Polivalente de Primera	73,63	76,94
2. mailako aditu balioaniztuna / Especialista Polivalente de Segunda	60,38	63,10
Aditu zinematografikoa / Especialista Cinematográfico	73,63	76,94

Las cantidades establecidas para el año 2003, se actualizarán automáticamente a partir del uno de enero de 2004 incrementándose en un 0,5% con independencia de los incrementos que puedan derivarse de la negociación del 2004.

Artículo 7. Trabajo en festivos no recuperables.

El personal que trabaje en días festivos no recuperables y no coincidentes en domingo (15 como máximo al año), disfrutará del mismo otro día de calendario con una compensación adicional equivalente al 10% de las horas trabajadas en dicho festivo. Si la compensación es económica, las horas trabajadas en estos festivos se remunerarán en el equivalente al valor de las horas ordinarias más un 10%.

Artículo 8. Casos especiales de retribución.

a) Trabajos de categoría superior:

El personal de locales de espectáculos podrá realizar trabajos sencillos de la categoría inmediata superior a aquella en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria en la industria.

Durante el tiempo que dure esta situación los interesados tendrán derecho a percibir la remuneración asignada a la superior categoría desempeñada circunstancialmente, pasando en definitiva a ella si se prolonga por un período superior a dos meses, dejando a salvo los derechos del resto del personal, a quien pudiera corresponderle ocupar dicha vacante con arreglo a las normas fijadas para los ascensos.

b) Trabajo de categoría inferior:

Si por conveniencia de la Empresa se destinase a un obrero a trabajos pertenecientes a categoría profesional inferior a aquella en que estuviese clasificada, conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en petición del interesado, se asignará a éste el jornal que corresponde al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 9. Plus Especialista Cinematográfico.

Los Especialistas Cinematográficos percibirán durante el año 2002 un plus de 78,81 euros brutos mensuales en cada una de las mensualidades y gratificaciones extraordinarias. A partir del uno de enero del 2003 el plus será de 82,36 euros. La cantidad establecida para el año 2003 se actualizará automáticamente a partir del uno de enero de 2004 incrementándose en un 0,5% con independencia del incremento que pueda derivarse de la negociación del 2004.

Artículo 10. Jornada laboral y descanso semanal.

La jornada laboral para las Empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.738 horas de trabajo efectivo durante el año 2003.

Las Empresas elaborarán los Calendarios mensualmente, pudiendo fijar una distribución irregular de la jornada de trabajo. Dicha distribución irregular podrá: Establecer jornadas diarias de distinta duración sin otra limitación que la duración máxima diaria de 9 horas, así como días completos de descanso.

La Empresa comunicará al trabajador el disfrute del día de descanso semanal, con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 11. Matinales Taquilleros/as.

Los Taquilleros/as que, dentro de su jornada ordinaria de trabajo, sean requeridos/as por la Empresa para desempeñar su trabajo fuera de sus horarios habituales, percibirán en compensación de los gastos que se les puedan originar por tal decisión, y durante el año 2002, un plus de 7,88 euros brutos diarios por cada uno de los días que sean requeridos/as a tal efecto, siempre que dichos trabajos tengan una duración no superior a dos horas diarias, que se incrementarán en 2,37 euros brutos por cada media hora o fracción que supere dicho período. Durante el año 2003 estas cantidades serán de 8,23 euros y de 2,48 euros respectivamente.

Las cantidades establecidas para el año 2003 se actualizarán automáticamente a partir del uno de enero de 2004 incrementándose en un 0,5% con independencia de los incrementos que puedan derivarse de la negociación del 2004.

La Empresa sólo podrá exigir el cambio horario a que se hace referencia en el párrafo primero de este artículo, en un máximo de 4 días por mes, salvo acuerdo en contrario suscrito entre el trabajador/a afectado/a y la dirección de la Empresa.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y años de pertenencia a la Empresa, disfrutará de 35 días naturales de vacaciones.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la Empresa.

Las vacaciones se cobrarán a razón del salario que realmente venga percibiendo el trabajador en el día de trabajo.

Dadas las condiciones de trabajo del sector, la diferencia de los días de vacaciones señalados en este Convenio sobre los legalmente establecidos se consideran como disminución de la jornada en cómputo anual, por lo que si legal o convencionalmente se producen disminuciones en la jornada legal (en cómputo semanal o anual) se considerará absorbida y compensada con la diferencia pactada en el cómputo de días de vacaciones.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes. Dichas licencias se disfrutarán en el momento del hecho causante.

a) Por matrimonio del trabajador: 20 días naturales.

b) Por nacimiento de hijo, haya o no vínculo matrimonial: 4 días naturales.

c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, incluidos los parientes políticos en el mismo grado: 3 días naturales.

En caso de que ello implique la necesidad de desplazarse a más de 150 kilómetros de distancia del centro de trabajo, se ampliará la licencia en dos días naturales.

d) Por matrimonio de hijo, padre o hermano: 2 días naturales.

e) Por bautizo o comunión de hijos o nietos: 1 día natural.

f) Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

Artículo 14. Excedencias por maternidad.

A partir de la firma del presente Convenio, las Empresas concederán excedencia por maternidad, con reingreso automático al finalizar la misma, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en el número 3 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Se entenderán como horas extraordinarias las que, en cómputo anual, superen a las ordinarias que por calendario de Empresa corresponda trabajar en tal período.

Dichas horas extraordinarias se compensarán mediante descanso, estableciéndose a tal efecto, que por cada una hora extraordinaria corresponderá una hora de descanso. El señalamiento de dicha jornada o jornadas se fijará por el trabajador no pudiendo señalarse para su disfrute, salvo acuerdo con la Empresa, los sábados, domingos, festivos y sus vísperas, ni añadirse al período de disfrute vacacional.

Excepcionalmente, y por acuerdo de las partes, las horas extraordinarias podrán compensarse económicamente. La retribución de la hora extraordinaria será equivalente a la hora ordinaria.

Los trabajadores de las categorías Especialista Cinematográfico y Especialista Polivalente percibirán la retribución de dichas horas en base a la remuneración establecida para los trabajos que estén desarrollando.

El Plus de Especialista Cinematográfico no formará parte de la base de cálculo para la retribución de tales horas.

Artículo 16. Matinales Operadores.

Los Operadores que realicen funciones matinales fuera de su jornada ordinaria de trabajo, tendrán derecho al jornal diario completo, siempre y cuando la duración de tales funciones matinales no exceda de dos horas y media.

Cuando dichas funciones superen las dos horas y media, el exceso sobre las mismas será abonado como horas extraordinarias.

Las funciones de carácter técnico serán abonadas como horas extraordinarias.

Artículo 17. Matinales Limpieza.

Las horas de los trabajadores de limpieza que se realicen en funciones matinales fuera de la jornada ordinaria de trabajo, serán abonadas como extraordinarias.

Artículo 18. Prestación en caso de fallecimiento.

La familia del trabajador fallecido tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez y que consistirá en el importe de una mensualidad del salario que estuviese percibiendo dicho trabajador.

Artículo 19. Ropa de trabajo.

Las Empresas proporcionarán al personal y por los períodos que se indican la siguiente ropa de trabajo:

Personal de limpieza: 2 batas al año. Se entregarán en el 2.º trimestre.

Porteros y acomodadores: 1 jersey y dos pantalones cada 2 años y 2 camisas al año.

De forma extraordinaria en el segundo semestre del presente año se entregarán a cada operario dos camisas, de forma que cada uno posea en cada momento cuatro, de las que se renovarán dos cada año, que serán entregadas en el segundo trimestre.

Artículo 20. Revisión médica anual.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de la Empresa.

Dicha revisión médica se efectuará durante el primer semestre de cada año.

Artículo 21. Póliza de Seguros.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán una Póliza Colectiva de Seguros que cubra las contingencias de muerte por enfermedad profesional o accidente de trabajo y por invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo.

Los capitales que garantice dicha Póliza serán de:

- 2.350 euros en caso de muerte natural o por accidente no laboral.
- 15.586 euros por muerte por accidente de trabajo.
- 23.416 euros por Incapacidad Permanente y Absoluta derivada de accidente de trabajo.

Dichas cantidades se aplicarán para las contingencias que tengan su origen con posterioridad a la publicación del presente Convenio y hasta el final de la vigencia del mismo.

Artículo 22. Festividad del Santo Patrón.

Con motivo de la festividad de San Juan Bosco (31 de enero), se concederá al personal afectado por el presente Convenio un día de descanso retribuido, que será disfrutado de acuerdo con las necesidades de cada Empresa.

Artículo 23. Bajas por Accidente de Trabajo.

En los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo que origine hospitalización, y exclusivamente por el tiempo de ésta, las Empresas complementarán la prestación a cargo de la Seguridad Social que reciba el trabajador afectado hasta el 100% de su salario.

Asimismo cuando el accidente de trabajo se considere de gravedad, aunque no exija hospitalización, el trabajador afectado percibirá igualmente un complemento hasta el 100% de su salario.

En caso de desacuerdo sobre la consideración de la gravedad del accidente de trabajo, decidirá la Comisión Mixta del Convenio.

En los demás supuestos de I.T. derivada de accidente de trabajo, las Empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario durante la primera baja anual y hasta un máximo de 20 días.

Artículo 24. Categorías profesionales.

Se establece en el ámbito del Convenio el siguiente cuadro de categorías y definiciones siguientes.

- Encargado: Son aquellos Jefes de Cabina que además de las responsabilidades propias de su cargo, realizarán las labores administrativas necesarias para optimizar el funcionamiento del centro en su totalidad, asumiendo la máxima autoridad dentro del complejo.

- Jefe de Cabina: Es el que, con título legal correspondiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película y de la buena marcha del espectáculo durante su proyección, debiendo realizar los actos necesarios para este fin y de modo especial los destinados a conservar el perfecto funcionamiento de todos los aparatos instalados en la cabina, no pudiendo ausentarse de la misma más que por causa debidamente justificada. Será responsable de las herramientas, aparatos de medida y demás instrumentos que se le entreguen, para lo que deberá haberlos recibido por el correspondiente inventario. Deberá poner al corriente al operador del manejo de la totalidad de las instalaciones destinadas a la proyección.

Tendrá a su cargo el manejo de los aparatos, teniendo la obligación de actuar como Jefe (si no hubiese Jefe Técnico) y con el auxilio de los Operadores y Ayudantes realizará el montaje de los aparatos, arreglos momentáneos de las averías producidas en las máquinas, motores, resistencias, arcos, etc., siempre que sea fácil realizarlo con la herramienta corriente de mano y no sea considerado como de taller.

- Operadores: Integra esta categoría el personal que, con igual título legal que el Jefe de cabina, trabaja a sus órdenes en la proyección, siendo sus principales obligaciones el repaso del programa el día de cambio del mismo; carga y descarga de los aparatos y de los arcos; limpieza interior de las máquinas, manejo del cuadro de luz, siempre que se hallen dentro de la cabina, y de los aparatos de proyección cuando se trate de un espectáculo mixto, alternando con el Jefe para el desempeño de este trabajo, aun cuando ello se realice fuera de la cabina, y hacerse cargo de la cabina en las ausencias justificadas del Jefe de la misma, y en los días en que le corresponda descansar, teniendo derecho a percibir la diferencia, siempre que la sustitución sea por tiempo superior a una hora.

- Ayudantes: Son aquéllos que, sin título legal, trabajan a las órdenes del Jefe de Cabina y los Operadores, obedeciendo sus instrucciones y sirviéndoles de enseñanza a su propio trabajo. Como cometidos generales se les asignan la limpieza externa de los aparatos, arcos y cuadro eléctrico, siempre que estén en la cabina; recogidas y devoluciones de programa, no pudiendo llevar peso superior a 25 kilos; ayudar al repaso y montaje del programa el día de cambio del mismo, y demás obligaciones similares.

- Taquilleros: Son los encargados de la venta al público de las localidades, haciéndose cargo con la debida antelación del billete sellado para su revisión y corrección de las faltas o dudas que hubiere, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local, para lo cual cerrará la taquilla media hora antes de la terminación de su jornada.

En los casos en que, por haber varios taquilleros en la Empresa, exista uno que lleve la responsabilidad de todas las taquillas, se clasificará como Jefe de Taquilla asimilado a Oficial Administrativo de Segunda.

- Portero/acomodador: Es aquel operario que, indistintamente, realiza ambas funciones definidas como: Portero: Son aquéllos que tienen a su cuidado la vigilancia de las respectivas puertas, que no podrán abandonar sin permiso del Encargado de Personal, no permitiendo la entrada a persona alguna que no haya sido debidamente autorizada por la Empresa. Acomodadores: Tendrán a su cargo la vigilancia de la sala, siendo responsables de la distribución del servicio en la puerta que les haya correspondido. Permanecerán en sus puestos debidamente uniformados hasta el momento de salida del público, procediendo enseguida a levantar las butacas y revisar los palcos en cada sección, dando parte al Encargado de Personal de las novedades que hubiera, haciendo entrega

al mismo de cualquier objeto o valores que encontraren.

- Especialista Cinematográfico: Son aquéllos trabajadores con la debida formación que, realizando los trabajos correspondientes a la categoría de Operador, en al menos el 50% de su jornada laboral anual, pueden realizar indistintamente, a requerimiento de la Dirección de la Empresa, los trabajos correspondientes a las categorías de Taquillero y Portero/Acomodador.
- Especialista Polivalente de 1.ª: Son aquéllos trabajadores con la debida formación que realizan indistintamente, a requerimiento de la Dirección de la Empresa, los trabajos correspondientes a las categorías de Operador, Taquillero y Portero/Acomodador, percibiendo la retribución de la actividad que desarrollen en cada momento.
- Especialista Polivalente de 2.ª: Son aquellos trabajadores que ejerciendo las mismas funciones que las del polivalente de primera, carecen de la suficiente experiencia y conocimientos para realizarlas con el máximo de eficiencia. Podrán realizar también las labores correspondientes al servicio de los ambigües de los establecimientos. Dicha situación se mantendrá por un período máximo de 12 meses, si durante este tiempo a criterio del encargado del establecimiento hubiesen acreditado su eficiencia, pasarían automáticamente a la condición de Especialista Polivalente de Primera.
- Conserje: Estará a su cuidado la conservación del inmueble, velando por el perfecto estado de las instalaciones, procurando que a la hora de comenzar el espectáculo esté todo en orden. Será obligación suya el cuidado y la mejor presentación de las carteleras y otros medios de propaganda a él encomendados.
- Personal de limpieza: Se entiende por tal los trabajadores que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los locales de espectáculo.

Artículo 25. Período de prueba.

La admisión del personal se considerará provisional durante el período de prueba acordado en el contrato de trabajo, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los Jefes de Cabina y 2 meses para el resto del personal.

Artículo 26. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o que se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12 meses, en un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancias que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este Artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 27. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

- 3.Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- 5.La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- 6.Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- 7.Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
- 8.Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 9.La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- 10.Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 11.La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 28. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta 2 días.

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo de 3 a 7 días.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de 20 a 60 días.

Despido.

Artículo 29. Comisión Mixta.

Como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Mixta integrada por cuatro miembros de cada una de las partes negociadoras de este Convenio. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Se encomienda a dicha Comisión el análisis y control del desarrollo de lo acordado en materias de trabajo y horas extraordinarias. A tal efecto, se establece una reunión bimensual de la citada Comisión.

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 30. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán la composición y garantías que se

establecen en la Ley 8/80, de 10 de marzo, con la única salvedad de que las horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación quedarán sujetas a la siguiente escala:

Empresas de hasta 25 trabajadores: 25 horas/mes.

Empresas de hasta 50 trabajadores: 30 horas/mes.

Empresas de más de 50 trabajadores: 35 horas/mes.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal serán los órganos negociadores en la Empresa, sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales las que les representaran en la negociación.

Artículo 31. Secciones y Delegados Sindicales de Empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa, o en su caso de Centro de Trabajo.

En las Empresas de 25 o más trabajadores, los Delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo en cada Empresa o Centro de Trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa:

Artículo 32. Normas para el ejercicio de la Acción Sindical.

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, así como las estipuladas para los Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes, o viceversa, lo harán fuera de horas de trabajo, o en casos urgentes podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

Artículo 33. Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 34. Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantillas.
- Despidos.
- Sanciones graves o muy graves.
- Traslados totales o parciales de Empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado de decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 35. Información de la marcha de la Empresa.

Las Empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa información sobre la marcha y situación general de la Empresa.

Artículo 36. Garantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

b) A que les sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de cada Empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la Empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves se notifique tal medida con 24 horas de antelación a:

- En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa.
- En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales, al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 37. Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.

Las Empresas y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo, se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

TABLAS SALARIALES 2002/2003.

AÑO 2002

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS RESPONS.	PLUS TRANSP.	TOTAL MENSUAL
Encargado	760,55	218,77	430,00	58,88	1.468,20
Jefe de cabina	760,55	218,77	—	58,88	1.038,20
Operador	724,12	215,33	—	58,88	998,33
Ayte. de cabina	660,35	199,15	—	58,88	918,37
Taquillera	660,35	199,15	—	58,88	918,37
Portero/acomodador	660,35	159,09	—	58,88	878,31
Especialista cinematográfico	660,35	199,15	—	58,88	918,37
Especialista polivalente 1.º	660,35	159,09	—	58,88	878,31
Especialista polivalente 2.º	541,49	100,22	—	58,88	700,59
Conserje	660,35	159,09	—	58,88	878,31
Personal de limpieza	660,35	159,09	—	58,88	878,31

AÑO 2003

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS RESPONS.	PLUS TRANSP.	TOTAL MENSUAL
Encargado	794,78	228,62	430,00	61,53	1.514,92
Jefe de cabina	794,77	228,61	—	61,53	1.084,92
Operador	756,71	225,02	—	61,53	1.043,26
Ayte. de cabina	690,06	208,11	—	61,53	959,69
Taquillera	690,06	208,11	—	61,53	959,69
Portero/acomodador	690,06	166,25	—	61,53	917,84
Especialista cinematográfico	690,06	208,11	—	61,53	959,69
Especialista polivalente 1.º	690,06	166,25	—	61,53	917,84
Especialista polivalente 2.º	565,86	104,73	—	61,53	732,11
Conserje	690,06	166,25	—	61,53	917,84
Personal de limpieza	690,06	166,25	—	61,53	917,84