

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 5** *RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Federación de Cines de España (FECE) y por la representación sindical de CCOO y UGT (código número 28000585011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por las organizaciones empresariales Federación de Cines de España y por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, el día 21 de febrero de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 4 de septiembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020, SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN DE CINES DE ESPAÑA (FECE), COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

TÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial y personal**

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

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2020, y su duración será de un año, terminando, en su consecuencia, el día 31 de diciembre del año 2020.

Artículo 3. Rescisión y revisión

Se entenderá tácitamente prorrogado por periodos sucesivos de un año, si por cualquiera de las partes no se denuncia este convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre del año 2020 o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, manteniéndose su vigencia hasta que se logre acuerdo expreso sobre el nuevo convenio.

Artículo 4. Derecho de aplicación

En cuanto a las fuentes de la relación laboral, normas de aplicación, orden jerárquico y demás aspectos relacionados con lo anterior, se estará a lo dispuesto en su integridad en el artículo 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Garantía personal

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

Artículo 6. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

TÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 8. Facultades de la empresa**

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

Sin merma de la facultad que corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales tendrán las competencias

señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, acuerdo marco y convenios colectivos de ámbito inferior allí donde los hubiera.

TÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 9. Grupos profesionales

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, tras la nueva redacción efectuada por la Disposición Adicional 9ª de la Ley 3/2012, se establece el nuevo marco jurídico previsto en dicho precepto, quedando encuadrado el personal vinculado por este convenio en los siguientes grupos profesionales:

I.- Personal Administrativo.- Nivel I y Nivel II.

II.- Atención al público o servicios generales.- Nivel I, Nivel II y Nivel III.

III.- Personal de cabina.

Se consideran categorías y/o grupos profesionales a extinguir todos aquellos que han venido figurando como tales desde hace años en las tablas salariales y que nuevamente se recogen en el actual convenio para su próxima desaparición.

Artículo 10. Contenido de los diferentes niveles

I. Administrativos.

- Nivel 1 (Oficial administrativo): se incluyen en el mismo aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, desarrollan tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad.

- Nivel 2 (Auxiliar administrativo): se incluyen en el mismo aquellos trabajadores que, con conocimientos básicos de administración, realizan tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

II. Atención al público o servicios generales.

- Nivel 1:

- (Taquillero/a): Se incluyen aquellos 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.
- (Dependientes): Se incluyen aquellos 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.
- (Teleoperador/a): Se incluyen aquellos trabajadores que realizando las mismas funciones que los taquilleros/as efectúan la venta del billeteaje utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.

- Nivel 2

- (Portero/a/acomodador/a): Se incluyen aquellos que son 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): Se incluyen aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

- Nivel 3

- (Personal de limpieza): Se incluyen aquellos trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

III. Personal de cabina.

- Nivel 1

- (Operador de cabina): Se incluyen aquellos trabajadores que, con la preparación y formación suficiente, asumen la responsabilidad de la proyección de la película u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.
- Puesto de Encargado/a: Por las especiales circunstancias concurrentes en las empresas de exhibición se prevé la posibilidad de que se incluya la figura del encargado que tendrá la consideración de un cargo de confianza sujeto a las siguientes características básicas:

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

En este supuesto, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su nivel (antigua categoría laboral), así como la diferencia existente hasta la prevista para el encargado en las tablas del convenio, siempre y cuando la diferencia sea superior a 134,95 euros mensuales para el año 2020. Si no existiere diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichos niveles (categorías) o la diferencia fuera igual o inferior a 134,95 euros mensuales para el año 2020, el trabajador percibirá dicha última cantidad. La diferencia retributiva hasta la figura de encargado o el complemento salarial citado no será consolidable y dejará de abonarse en el momento en el que el trabajador deje de ostentar la condición de encargado.

II. Podrá ser un trabajador contratado específicamente como encargado.

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

III. El encargado será responsable del buen funcionamiento de la sala y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de los trabajadores, que deberán atender las indicaciones que reciban de aquél.

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

Artículo 11. 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 niveles equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 12. Modalidades de contratación

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

En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda al nivel (categoría) de que se trate según el convenio colectivo.

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional de quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT.

Para hacer posible el control de este acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la comisión mixta de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la comisión mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el período de prueba.

Artículo 14. Trabajadores fijos discontinuos

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en los artículos 12.3 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que los sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada nivel (categoría) o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

Artículo 15. Contratación a través de ETT

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

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Artículo 16. Período de prueba

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

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

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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

Artículo 17. Promoción profesional

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

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

Artículo 18. Trabajo de diferente nivel (categoría)

Cuando se desempeñen funciones de nivel (categoría) superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel (categoría) asignado y la función que efectivamente realice.

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

TÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 19. Jornada máxima anual

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

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

Artículo 20. Jornada diaria

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

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

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

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

Artículo 21. Distribución de la jornada, descansos y horario

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

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

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

3. Todos los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal consecutivos.

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

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

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de 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.

El día de la semana que tenga fijado cada trabajador para el disfrute de su descanso semanal, no podrá ser variado por la empresa mientras el trabajador permanezca en el mismo nivel (categoría) y local. Excepcionalmente, y por circunstancias extraordinarias, podrá ser cambiado por otro día de la semana, siempre que se le comunique al trabajador con siete días de antelación.

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.

5. Como consecuencia de la imprescindible necesidad de que las empresas tengan sesiones matinales o especiales, fuera de la jornada habitual, el personal se compromete a cumplir dicho servicio, siempre y cuando le sea solicitado con siete días de antelación, sin necesidad de completar la plantilla, con excepción del personal de cabina cuando se proyecte una película de largometraje.

El personal que realice sesiones matinales, fuera de su horario laboral, percibirá unos emolumentos de la siguiente cuantía:

Las dos horas primeras, con quince minutos de flexibilidad:

	AÑO 2020 (EUROS)
Representante (categoría laboral a extinguir)	38,27 euros
Jefe de Cabina (categoría laboral a extinguir)	44,94 euros
Operador, Electricista	38,63 euros
Taquillero/a, Teleoperador-a y Dependiente-a	30,81 euros
Porteros, acomodadores, ayudantes (categoría laboral a extinguir) y personal de lavabos y limpieza	29,27 euros

Si superasen las dos horas con quince minutos de flexibilidad, por cada hora de más trabajada se abonarán las siguientes cantidades, según los niveles (categorías) profesionales:

- Precios para el año 2020: Representante, 10,13 euros; jefe de cabina y operador, 11,89 euros; ayudante, 10,17 euros; taquillero, 5,81 euros, y el resto del personal, 5,08 euros.

En el supuesto de que las referidas sesiones sobrepasen las catorce horas (dos de la tarde), el personal que se mantenga en tales sesiones tendrá derecho a un plus de almuerzo de 23,96 euros para el año 2020.

El personal que realice sesiones especiales nocturnas, entendiéndose por éstas aquellas que se efectúen fuera de la jornada habitual y a partir de la última sesión, percibirán las mismas cantidades que las correspondientes a las matinales, más 12,94 euros en concepto de plus de transporte, para el año 2020.

Lo anteriormente expuesto para las sesiones matinales y/o especiales no será de aplicación a aquellos supuestos en que dichas sesiones se realicen en el horario habitual de la empresa.

6. En los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio la salida del personal y cierre de los locales se producirá a las 21'00 horas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales y la entrada del personal al centro de trabajo tendrá lugar a las 16'30 horas.

7. Fiestas laborales.

Los días laborables declarados festivos en el calendario oficial laboral surtirán el siguiente efecto: Si coinciden con el día de descanso semanal del trabajador, éste percibirá un salario más; si al trabajador le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además del salario ordinario el correspondiente a un día incrementado en el 75 por 100 o, en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso. La compensación con libranza se realizará en el mismo mes o en cualquier otro período que se pacte entre la empresa y el trabajador.

Los locales que trabajen en función discontinua podrán en este supuesto agregar los días abonables a las vacaciones anuales.

Las empresas que habitualmente estén utilizando una de las opciones contempladas anteriormente, podrán modificarla cuando lo estimen oportuno, sin que, por tanto, el pago del

incremento previsto o el descanso compensatorio utilizado con habitualidad suponga la consolidación de una determinada modalidad ni un derecho adquirido.

8. Las horas que se trabajen a partir de las veintidós horas tendrán un incremento de un 25 por 100 en concepto de nocturnidad.

Dicho incremento no será de aplicación en las sesiones especiales nocturnas a que se hace referencia en los dos últimos párrafos del número 5 del presente artículo.

Artículo 22. Calendario laboral

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario elaborado por la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de treinta y dos días naturales cada año, no sustituibles por compensación económica, cualquiera que sea su nivel (categoría) profesional y los años que lleve en la empresa el trabajador.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la empresa. En todo caso tendrá derecho a un mínimo de quince días cuando su ingreso sea anterior al período de vacaciones fijado en este artículo, y las disfrutará dentro del indicado período. En caso de cese voluntario del trabajador, éste percibirá, en la liquidación de sus devengos, la parte proporcional de vacaciones desde su ingreso en la empresa o desde la fecha en que disfrutó las últimas vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de los niveles (categorías) afines o iguales. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares obligatorias.

El período de vacaciones será del 1 de mayo al 30 de septiembre. Avisando con suficiente antelación, y de acuerdo con la empresa, el trabajador podrá dividir sus vacaciones en dos períodos.

En caso de cierre por reforma, las empresas podrán hacer uso de este período para el disfrute de las vacaciones de todo el personal, siempre que lo advierta con la antelación legalmente exigible.

Los trabajadores interinos o eventuales que no hubieran disfrutado su período vacacional percibirán en la liquidación final el importe de tres días de vacaciones por cada mes trabajado o fracción mínima de veinte días.

Como excepción, el personal de los cines de verano y los situados en localidades veraniegas, se pondrán de acuerdo con la empresa para fijar el período vacacional.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, de conformidad con el procedimiento legalmente establecido.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

TÍTULO V**Permisos, licencias y excedencias****Artículo 24. Permisos**

Se tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Cinco días naturales en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, operación con hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge; dos días naturales en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de abuelos y nietos por consanguinidad o afinidad.

Cinco días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijos, nietos y hermanos; un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

En caso de desplazamiento, por los motivos anteriores, a otra localidad distinta a la que el trabajador tenga su residencia y que diste de ésta 100 o más kilómetros, dos días más en cada caso.

- e) 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 esta disponga en cuanto a la 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 de un 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 artículo 46 del Texto Refundido 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.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- g) 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas disfrutando, en este caso, de quince días y continuados de descanso, que deberán disfrutarse dentro del período de nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del

trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado i) de este artículo.

h) Previo aviso y debida justificación de las circunstancias que a continuación se indican, durante el tiempo indispensable para acudir a visitas médicas, coincidentes con el horario de trabajo, al objeto de acompañar a familiares dependientes que convivan con el trabajador solicitante. El número de visitas por este motivo no podrá exceder de tres al año.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g) e i) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g) e i) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586), para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, o normativas posteriores que la desarrollen.

k) Los trabajadores tendrán derecho a dos días retribuidos para asuntos propios con carácter anual.

Las empresas vendrán obligadas a la concesión de dichos días para asuntos propios, debiendo cumplirse las siguientes condiciones:

I. En la medida de lo posible se preavisará con el tiempo suficiente de antelación siendo el preaviso mínimo de una semana, salvo acuerdo con la empresa.

II. No podrá coincidir con dicho permiso más de un trabajador por cada nivel (categoría). En caso de coincidir en la petición dos trabajadores del mismo nivel (categoría) prevalecerá la petición que se haya formulado en primer lugar.

III. Será necesario acuerdo con la empresa durante el período de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y festivos anuales.

Artículo 25. Excedencias por conciliación de la vida familiar.-

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel (categoría) equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

TÍTULO VI

Nacimiento, cuidado de familiares y lactancia

Artículo 26. Suspensión del contrato por maternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma

empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el citado artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

Artículo 27. Suspensión del contrato por paternidad.-

En el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del 1 de enero de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y disposición transitoria decimotercera del mismo texto legal, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de dieciséis semanas.

TÍTULO VII

Salud laboral, IT, accidentes

Artículo 28. Salud laboral

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención tendrán el crédito horario previsto en el apartado e) del artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de las actividades que les son propias.

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

Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con lo previsto en la mencionada Ley 31/1995 de 8 de noviembre, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador.

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

Artículo 29. Seguridad en el trabajo

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

Artículo 30. Aseo e higiene

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

Las empresas que exijan uniforme estarán obligadas a entregar al personal dos al año: uno en invierno y otro en verano. La conservación y limpieza de los uniformes será por cuenta de los propios usuarios.

Artículo 31. Accidentes

En caso de accidente laboral, la empresa complementará desde el día primero al 120, exclusivamente, la prestación que recibe el trabajador, hasta el 25 por 100, sin que ambas prestaciones sumadas puedan exceder del 100 por 100 de su salario. A partir del día 121 el trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones que en cada momento señalen las normas sobre la materia.

Artículo 32. Enfermedad

En caso de enfermedad del trabajador desde el primer día al tercero, la empresa abonará el 100 por 100 del salario. Del cuarto a los veinte días, ambos inclusive, complementarán el 100 por 100 de su salario conjuntamente con la Seguridad Social. En caso de hospitalización, el trabajador enfermo percibirá durante todo el período de la misma y su convalecencia la percepción que le corresponda por la Seguridad Social, complementada por la empresa en un 25 por 100. Estos plazos se entienden para una enfermedad ininterrumpida.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la comisión mixta paritaria que se establece en el presente convenio podrá suspender los beneficios para el trabajador cuando, previa denuncia del caso, tal comisión compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifiquen dicha baja.

Artículo 33. Póliza de seguros.

La empresa suscribirá una póliza de seguros colectiva que cubra las contingencias de muerte natural, por accidente no laboral, 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 2.043 € en caso de muerte natural o por accidente no laboral, 6.129 € por muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional y 8.172 € por incapacidad permanente y absoluta derivada de accidente de trabajo.

TÍTULO VIII**Retribuciones****Artículo 34. Revisión salarial**

Los incrementos salariales pactados para toda la vigencia del presente convenio son los siguientes:

Año 2020: El incremento salarial será equivalente a un uno por ciento (1%), resultado de incrementar al IPC de 2019 (0'8%) un 0'2%.

En las tablas salariales anexas a este convenio ya figuran los incrementos pactados para 2020, año de vigencia del presente convenio.

Artículo 35. Gratificación de permanencia

El trabajador que, pudiendo acceder a su prestación por jubilación ya sea de forma anticipada u ordinaria, decida extinguir su contrato de trabajo, percibirá, en concepto de premio o gratificación de permanencia, las cantidades que se indican a continuación en función de los años de antigüedad en la empresa, siempre y cuando su edad no sea superior a los sesenta y cinco años:

Trabajadores con más de cuarenta años de antigüedad en la Empresa	2.223,62 euros
Trabajadores con más de treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa	1.945,79 euros
Trabajadores con más de treinta años de antigüedad en la Empresa	1.667,95 euros
Trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad en la Empresa	1.389,16 euros
Trabajadores con más de veinte años de antigüedad en la Empresa	1.112,30 euros
Trabajadores con más de quince años de antigüedad en la Empresa	834,45 euros

Artículo 36. Prestación en caso de fallecimiento

La viuda, viudo o hijos solteros, padre o madre del trabajador soltero, cuando convivan con él, o en su defecto, la persona que conviviere con él y a sus expensas, una vez lo justifique debidamente, tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez, y que consistirá en el importe de tres mensualidades del salario que estuviese percibiendo el trabajador fallecido y estará exenta de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 37. Pagas extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, compuestas de salario base y antigüedad: Una paga de treinta días en el mes de julio, otra de igual cuantía en el mes de diciembre, una paga de quince días en marzo y otra de quince días en octubre.

Las pagas extraordinarias correspondientes a julio y diciembre se harán efectivas no más tarde del día 20 de los meses respectivos.

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

Artículo 38. Devolución y recogida del programa

El personal que realice la recogida y devolución de los programas en cada cine percibirá por cada vez que lleve a cabo este servicio completo (recogida y devolución) la cantidad fija de 22,52 euros para el año 2020, en concepto de plus de transporte que, en consecuencia, no tendrá carácter salarial, por lo que no estará sujeta al pago de la Seguridad Social (salvo que se establezca la obligación de cotizar sin que por ello pierda su carácter extrasalarial), antigüedad o cualquier otro concepto de tipo salarial.

Si los trabajos a que se refiere el párrafo precedente (recogida y devolución) se realizaran en días diferentes, en lugar de los 22,52 euros, percibirá por cada uno de ellos 13,48 euros para el citado ejercicio 2020.

Artículo 39. Montaje de programa

El operador que realice el montaje del programa fuera de su jornada laboral percibirá por este trabajo 29,98 euros para el año 2020. Igual percepción recibirá el jefe de cabina, nivel (categoría) a extinguir, en los cines donde no exista el nivel (categoría) de operador. En todo caso, esta cantidad la percibirá quien realmente monte el programa.

Artículo 40. Complementos de antigüedad

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 42,42 euros lineales por trienio en 2020, importe igual para todos los niveles (categorías) profesionales, con un máximo de seis trienios.

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

En ningún caso, el importe de la cantidad abonada en concepto de antigüedad podrá exceder del 25 por 100 sobre el salario base, salvo en la aplicación de sexto y último trienio en el que se podrá exceder de dicho porcentaje sobre el salario base.

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

Artículo 41. Plus de cabina

Para todo el personal de cabina, con independencia de la entrega de material o herramienta de trabajo que será siempre por cuenta de la empresa, y con el fin de que se ocupe de mantener todos los elementos necesarios para el normal desenvolvimiento de la proyección, se establece en concepto de gastos de conservación y desgaste de útiles y herramientas las siguientes:

Cantidades:

	€/mes precios 2020
Jefe técnico (categoría a extinguir)	74,62 euros
Jefe de cabina (categoría a extinguir)	74,62 euros
Operador/a	50,68 euros
Ayudante (categoría a extinguir)	33,06 euros

a) Estos pluses se cobrarán durante el tiempo realmente trabajado.

b) En el supuesto de que las empresas no sustituyeran al trabajador durante el disfrute de las vacaciones, el plus que correspondiera percibir al sustituto será distribuido entre los demás trabajadores de cabina.

Artículo 42. Anticipos

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

Artículo 43. Abono de la retroactividad salarial

Con carácter general, las empresas se comprometen a hacer efectivos a su personal en el plazo de quince días a partir de la comunicación de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid del acuerdo de inscripción del convenio, los conceptos salariales correspondientes a los atrasos. Si transcurrido este plazo de quince días no se hubiesen abonado deberá efectuarse en el mes siguiente, teniendo un recargo por mora, en este caso, del 10 por 100.

Artículo 44. Taquilleros/as y dependientes/as

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

Será la persona designada por la empresa quien abastecerá el cambio de dinero necesario así como de efectuar la comprobación de la liquidación diaria.

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

El personal de taquilla y dependientes/as percibirá la cantidad de 523,81 euros para el ejercicio 2020, en concepto de quebranto de moneda por las posibles pérdidas que sufra en la manipulación de las cantidades de dinero que se produzcan en la taquilla.

TÍTULO IX**Derechos sindicales****Artículo 45. Derechos sindicales**

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, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias de aplicación.

Artículo 46. Elecciones en las empresas

Las empresas facilitarán la realización de elecciones en los centros de trabajo donde corresponda durante la vigencia del convenio. Asimismo, consentirán la colocación en los tabloneros informativos de propaganda laboral electoral de las centrales sindicales y asociaciones profesionales.

TÍTULO X**Régimen disciplinario****Artículo 47. Faltas**

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves:

Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.

-Falta de aseo y limpieza personal.

-Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves:

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

-Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

-Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin justificación.

-Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

-La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.

-Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

-Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

-El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

-La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

-El trabajar para otra empresa cuando suponga incurrir en competencia desleal.

-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

-La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

-El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

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

-La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que anteceden no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 48. 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.

2.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3.- Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

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

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

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- Despido disciplinario.

6.- En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7.- Prescripción de las sanciones.

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: Seis meses.
- Faltas graves: Dieciocho meses.
- Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

TÍTULO XI

Comisiones paritarias

Artículo 49. Comisión mixta paritaria

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

Representación de los trabajadores:

Titulares:

CCOO: Adriana González Blázquez y Fernando González Álvarez

UGT: Olga González López.

Representación de los empresarios:

FECE: Mariana Ruiz Villalpando, Yolanda Valverde Martín y Eva María Vallés Novel.

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

La comisión mixta paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las entidades que han negociado el convenio por medio de comunicación escrita a las demás entidades, en la que se expresará claramente la petición que se somete a la intervención de la comisión. La comisión deberá reunirse en el plazo de siete días hábiles (descontándose los sábados, domingos y festivos) contados a partir de la fecha de recepción de la petición y sus decisiones serán comunicadas por escrito a las partes intervinientes.

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

La comisión paritaria intervendrá en todas las materias y cuestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y fundamentalmente en cuanto a lo dispuesto en los artículos 41.6, 82.3 y artículo 91 de dicho Texto Legal.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 85 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria tendrá facultades para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del mismo Texto Legal.

La intervención de la comisión paritaria prevista en este artículo para las discrepancias y/o conflictos de orden colectivo, se efectuará, con carácter voluntario y por tanto no obligatorio, a instancia de una de las partes afectadas por el conflicto o discrepancia de que se trate, salvo en aquellos supuestos en los que dicha intervención se estime necesaria a tenor de lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes. Una vez dictada resolución por la comisión paritaria o transcurrido el plazo de siete (7) días hábiles a que se ha hecho referencia con anterioridad, sin que dicha comisión se haya pronunciado sobre la cuestión sometida a su consideración, quedará libre y expedita la vía del sistema extrajudicial de solución de conflictos y, tras el agotamiento de dicha vía, el cauce jurisdiccional.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en su Disposición Adicional Primera.

Cuando cualquiera de las partes intervinientes en un proceso de orden colectivo, en los términos y materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, opte por la intervención de la comisión paritaria, deberá formular por escrito la solicitud de mediación en la sede de la Comisión sita en FECE, calle c/ Campoamor nº 9, Esc. Dcha. 1º, 28004-Madrid, o la que se establezca en el futuro.

Artículo 50. Comisión paritaria sectorial para la formación, seguridad y salud laboral

Esta comisión continuará su funcionamiento de conformidad con su reglamento de aprobación.

Artículo 51. Procedimiento especial en caso de modificación de condiciones y de inaplicación del régimen retributivo previstas en el Convenio

1.- Requisitos legales previos

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, para – la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio – excepto la jornada– y la inaplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio, y durante la vigencia del mismo, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos legalmente.

2.- Comunicación del Acuerdo obtenido

En caso de obtenerse acuerdo entre las partes (empresa y representantes de los trabajadores) deberá ser notificado el texto del acuerdo a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

3.- Procedimiento en caso de discrepancias (art.41.6 y 82.3 ET)

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria, que se tramitará en la forma y plazos siguientes.

3.1.- Inicio

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la comisión paritaria del convenio colectivo para las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad de Madrid, en el domicilio que se indica en el artículo 49 del convenio, haciendo constar expresamente:

Nombre, apellidos, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

Identificación y justificación de la representación en que actúa.

Y exposición clara del objeto del período de consultas y de la discrepancia o discrepancias surgidas, así como la pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

3.2.- Reunión de la Comisión Paritaria

La comisión paritaria se reunirá en plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio para conocer y deliberar respecto a las discrepancias sometidas a su consideración.

Se considerará válidamente constituida la comisión paritaria si comparecen, al menos, un componente por cada una de las Asociaciones empresariales y Sindicatos que la componen, que mantendrán la representatividad que corresponde a su Asociación empresarial o Sindicato en el seno de la misma.

La comisión paritaria, de oficio o a petición de parte, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas para completar la información, en cuyo caso dicha comparecencia deberá realizarse dentro del plazo para emitir la resolución.

3.3.- Resolución de la Comisión Paritaria

Las resoluciones de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y social.

3.3.1.- Resolución con Acuerdo

En caso de existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ésta emitirá su resolución en el plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio, que remitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

3.3.2.- Resolución con Desacuerdo

En caso de que la comisión paritaria no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en el plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio, quedando expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

3.3.3.- Inexistencia de Resolución

Si en el plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos–, desde la recepción del escrito de inicio por la comisión paritaria, ésta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido resolución, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

3.4.- impugnación del Acuerdo de la Comisión Paritaria

Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria podrán impugnarse por la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Disposición Adicional Primera

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento, así como a los procedimientos de arbitraje que se soliciten a instancias de las partes sobre las siguientes cuestiones:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria.
2. Solución de los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición Adicional Segunda

Formación continua

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente convenio, a cuyo efecto y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 51 del presente texto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

Disposición Adicional Tercera

Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellos conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición Adicional Cuarta

Prueba de Películas

El personal que realice sesiones de prueba fuera de su jornada laboral normal, pero dentro de la jornada laboral máxima autorizada, percibirá como mínimo el importe de dos horas de trabajo, valoradas a prorrata. Se entiende por prueba la comprobación y control de la película que se vaya a proyectar en el local.

El resto de las sesiones de prueba se abonarán con un mínimo de dos horas con un incremento del 100 por 100, salvo las nocturnas que llevan un incremento del 125 por 100. Si las pruebas son nocturnas se abonará un plus de transporte de 8,55 euros para el año 2020.

Disposición Adicional Quinta

Igualdad de trato

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de género.

El principio de igualdad efectiva supone la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Todas las empresas asumen el principio de igualdad de trato y respetarán y aplicarán la LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Aquellas empresas que no lo tuvieran ya establecido se comprometen a cumplir el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y aplicar un protocolo de acoso y ponerlo en conocimiento de la plantilla, a los efectos de que se conozca el modo de actuación en supuestos que puedan presentarse frente a determinadas conductas relacionadas con los aspectos citados. A título orientativo se establece un modelo de actuación en el Anexo I.

ANEXO I**PROTOCOLO ORIENTATIVO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

1. Definición.- El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como 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 y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio,

2. Protocolo de actuación de las empresas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Cada empresa nombrará un agente de igualdad que podrá ser el delegado o delegada de personal o una persona elegida por acuerdo mayoritario de la plantilla. Dicho agente de igualdad podrá negociar medidas en cada empresa, como campañas informativas o acciones de formación y a su vez será la persona encargada de llevar a cabo el procedimiento informal y formal.

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique al agente de igualdad que la persona denunciada muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia, que podrá ser realizada por la persona afectada o por cualquier testigo, en el que figurará la identificación de la víctima y denunciante y la identificación del responsable o responsables de los mismos, así como de los posibles testigos, el listado de incidentes, lo más detallado posible. La persona a la que irá dirigida el escrito será al agente de igualdad de la empresa y al representante legal o sindical de la plantilla.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Todas las personas que sean citadas por el agente de igualdad deberán colaborar para el esclarecimiento de los hechos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La fase de de investigación concluirá con un informe en el plazo de 10 días laborales desde el inicio del procedimiento. Si hay constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo se comunicará a la Dirección de la empresa ya que es constitutiva de falta muy grave.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad se podrá acudir al procedimiento que corresponda a las conductas tipificadas en el artículo 184 del Código Penal.

TABLAS SALARIALES 2020

GRUPOS PROFESIONALES		MES	MEDIA PAGA	AÑO	QUING. MES	TRIENIO MES	MATINAL	H. E. MATINAL	PLUS ALMUERZO	GOLFA
GRUPO I										
NIVEL 1 (OFICIAL ADMIN)		1.056,14	528,08	15.842,26	79,21	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
NIVEL 2 (AUXILIAR ADMIN)		933,33	466,5	14.000	69,99	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO II										
NIVEL 1 (TAQUILLERO/A-DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A)		1.058,55	529,27	15.878,18	79,39	42,42	30,82	5,80	23,97	43,76
NIVEL 2 (MANTENIMIENTO)		977,00	488,50	14.655,03	73,28	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
NIVEL 2 (PORTERO/A-ACOMODADOR/A)		977,00	488,50	14.655,03	73,28	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
NIVEL 3 (LIMPIEZA)		942,84	471,42	14.142,57	70,71	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO III										
NIVEL 1 (OPERADOR/A DE CABINA-ENCARGADO/A)		1.552,01	776,00	23.280,04	116,40	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGUAS CATEGORÍAS A EXTINGUIR										
GRUPO I										
OFICIAL ADMIN. 2ª		1.016,00	508,00	15.240,01	76,20	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO II										
JEFE DE NEGOCIADO-REPRESENTANTE		1.131,76	565,88	16.976,26	84,88	42,42	38,26	10,13	23,97	51,22
JEFE DE CIRCUITO		1.171,57	585,79	17.573,56	87,87	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
INSPECTOR/A DE LOCALES		1.086,45	543,23	16.296,68	81,49	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
OFICIAL ELECTRICISTA		1.056,49	528,25	15.847,38	79,23	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
ENCARGADO/A DE PERSONAL		941,47	470,74	14.122,08	70,61	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
CONSERJE-SERENO-OTROS OFICIOS		956,95	478,49	14.354,41	71,77	42,42	29,27	5,08	23,97	42,22
GRUPO III										
JEFE CABINA A		1.245,24	622,63	18.678,82	93,39	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A A		1.159,03	579,51	17.385,34	86,93	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA B		1.461,38	730,69	21.920,70	109,61	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A B		1.375,17	687,58	20.627,39	103,13	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA C		1.316,03	658,02	19.740,45	98,71	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A C		1.196,57	598,27	17.948,43	89,74	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA D Y JEFE TECNICO		1.525,00	762,49	22.874,89	114,37	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
JEFE CABINA E A		1.667,94	833,98	25.019,22	125,10	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
JEFE CABINA E B		1.738,30	869,15	26.074,51	130,37	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A E B		1.563,73	781,87	23.456,10	117,28	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE CABINA E C		1.820,24	910,12	27.303,65	136,52	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A E C		1.629,76	814,88	24.446,37	122,23	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
JEFE DE CABINA E SEPARADAS		1.586,02	793,02	23.790,41	118,95	42,42	44,95	11,89	23,97	57,90
OPERADOR/A E SEPARADAS		1.405,51	702,75	21.082,52	105,41	42,42	38,63	11,89	23,97	51,58
AYUDANTE		941,47	470,73	14.122,08	70,61	42,42	29,27	10,17	23,97	42,22

TABLAS SALARIALES 2020

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO		FESTIVO 175 %		VALOR HORA		HORA NOCT.25 %		HORA EXTRA 75 %		HORA EXT.75+25 %							
	DIARIO	QUI	TR	DIARIO	QUI	TR	HORA	QUI	TR	H.EX.	QUI	TR						
GRUPO I																		
NIVEL 1 (OFICIAL ADMIN)	35,2	2,64	1,41	61,61	4,63	2,55	7,20	0,54	0,27	1,81	0,13	0,07	12,59	0,95	0,47	15,76	1,18	0,6
NIVEL 2 (AUXILIAR ADMIN)	31,11	2,32	1,41	54,44	4,08	2,55	6,36	0,48	0,27	1,59	0,12	0,07	11,14	0,84	0,47	13,92	1,04	0,6
GRUPO II																		
NIVEL 1 (TAQUILLERO/A-DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A)	35,29	2,65	1,41	61,75	4,64	2,55	7,22	0,54	0,27	1,81	0,13	0,07	12,64	0,95	0,47	15,8	1,18	0,6
NIVEL 2 (MANTENIMIENTO)	32,56	2,44	1,41	56,99	4,27	2,55	6,67	0,49	0,27	1,67	0,12	0,07	11,67	0,88	0,47	14,56	1,09	0,6
NIVEL 2 (PORTERO/A-COMODADOR/A)	32,56	2,44	1,41	56,99	4,27	2,55	6,67	0,49	0,27	1,67	0,12	0,07	11,67	0,88	0,47	14,56	1,09	0,6
NIVEL 3 (LIMPIEZA)	31,43	2,36	1,41	55,00	4,12	2,55	6,42	0,48	0,27	1,61	0,12	0,07	11,25	0,85	0,47	14,06	1,05	0,6
GRUPO III																		
NIVEL 1 (OPERADOR/A DE CABINA-ENCARGADO/A)	51,73	3,89	1,41	90,54	6,79	2,55	10,58	0,79	0,27	2,65	0,19	0,07	18,52	1,39	0,47	23,15	1,74	0,6
GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGUAS CATEGORÍAS A EXTINGUIR																		
NIVEL I																		
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	33,87	2,55	1,41	59,27	4,44	2,55	6,92	0,51	0,27	1,73	0,13	0,07	12,13	0,91	0,47	15,15	1,13	0,6
NIVEL II																		
JEFE DE NEGOCIADO - REPRESENTANTE	37,72	2,84	1,41	66,01	4,96	2,55	7,72	0,57	0,27	1,93	0,14	0,07	13,5	1,01	0,47	16,88	1,26	0,6
JEFE DE CIRCUITO	39,06	2,93	1,41	68,35	5,13	2,55	7,99	0,59	0,27	2	0,15	0,07	13,98	1,05	0,47	17,47	1,31	0,6
INSPECTOR/A DE LOCALES	36,22	2,72	1,41	63,38	4,75	2,55	7,40	0,55	0,27	1,86	0,13	0,07	12,96	0,97	0,47	16,2	1,21	0,6
OFICIAL ELECTRICISTA	35,22	2,64	1,41	61,63	4,63	2,55	7,20	0,53	0,27	1,81	0,13	0,07	12,6	0,95	0,47	15,77	1,18	0,6
ENCARGADO DE PERSONAL	31,38	2,35	1,41	54,92	4,12	2,55	6,41	0,48	0,27	1,61	0,12	0,07	11,23	0,85	0,47	14,04	1,05	0,6
CONSERJE -SERENO - OTROS OFICIOS	31,9	2,39	1,41	55,82	4,18	2,55	6,52	0,49	0,27	1,63	0,12	0,07	11,41	0,86	0,47	14,27	1,07	0,6
GRUPO III																		
JEFE DE CABINA TIPO "A"	41,51	3,11	1,41	72,64	5,45	2,55	8,48	0,63	0,27	2,12	0,15	0,07	14,86	1,11	0,47	18,57	1,39	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "A"	38,63	2,9	1,41	67,61	5,07	2,55	7,90	0,59	0,27	1,98	0,14	0,07	13,83	1,04	0,47	17,29	1,3	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "B"	48,71	3,66	1,41	85,25	6,39	2,55	9,96	0,74	0,27	2,49	0,18	0,07	17,44	1,31	0,47	21,8	1,64	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "B"	45,83	3,44	1,41	80,22	6,02	2,55	9,37	0,69	0,27	2,35	0,17	0,07	16,41	1,22	0,47	20,51	1,54	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "C"	43,86	3,28	1,41	76,77	5,76	2,55	8,97	0,66	0,27	2,24	0,16	0,07	15,7	1,17	0,47	19,62	1,47	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "C"	39,88	2,99	1,41	69,80	5,23	2,55	8,16	0,6	0,27	2,04	0,15	0,07	14,28	1,07	0,47	17,85	1,34	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "D" - JEFE TECNICO	50,83	3,81	1,41	88,96	6,68	2,55	10,39	0,78	0,27	2,6	0,19	0,07	18,19	1,36	0,47	22,75	1,71	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" a)	55,6	4,17	1,41	97,29	7,29	2,55	11,37	0,85	0,27	2,85	0,21	0,07	19,91	1,49	0,47	24,88	1,87	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" b)	57,94	4,34	1,41	101,40	7,61	2,55	11,85	0,88	0,27	2,97	0,22	0,07	20,74	1,56	0,47	25,93	1,95	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "E" b)	52,13	3,91	1,41	91,21	6,84	2,55	10,67	0,80	0,27	2,67	0,19	0,07	18,65	1,4	0,47	23,32	1,75	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" c)	60,67	4,56	1,41	106,18	7,96	2,55	12,41	0,92	0,27	3,1	0,23	0,07	21,72	1,63	0,47	27,15	2,04	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "E" c)	54,33	4,07	1,41	95,07	7,13	2,55	11,12	0,83	0,27	2,78	0,20	0,07	19,45	1,46	0,47	24,3	1,83	0,6
JEFE DE CABINA TIPO "E" SEPARADAS	52,86	3,97	1,41	92,53	6,94	2,55	10,82	0,81	0,27	2,7	0,20	0,07	18,93	1,42	0,47	23,65	1,77	0,6
OPERADOR/A DE CABINA TIPO "E" SEPARADAS	48,85	3,51	1,41	81,98	6,15	2,55	9,58	0,71	0,27	2,4	0,17	0,07	16,78	1,25	0,47	20,97	1,58	0,6
AYUDANTE	31,38	2,35	1,41	54,92	4,12	2,55	6,41	0,48	0,27	1,61	0,12	0,07	11,23	0,85	0,47	14,04	1,05	0,6

RECOGIDA Y DEVOLUCIÓN	2020	22,52
RECOGIDA Y DEVOLUCIÓN DÍAS DIFERENTES	2020	13,48

PLUS CABINA	2020	74,62
JEFE CABINA	2020	74,62
JEFE TÉCNICO	2020	50,68
OPERADOR/A	2020	33,06
AYUDANTE	2020	33,06

QUEBRANTO MONEDA	2020	523,81
------------------	------	--------

SESIONES NOCTURNAS	2020	12,94
TRANSPORTE	2020	29,99
MONTAJE DE PELICULAS	2020	29,99

(03/22.298/20)

