

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo provincial de EXHIBICION CINEMATOGRAFICA –código convenio 03000085011981-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha de 02/05/2012, suscrito por las representaciones de la Federación de Cines de España y, de la C. S. Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2.011, de 21 de junio, del President de la Generalitat y Decreto 98/2011, de 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante a siete de mayo de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION, FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

Artículo 1º.- Determinación de las partes

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las representaciones de la Federación de Serveis a la Ciutadania de CCOO del País Valencià-Comarques del Sud, y la Federación de Cines de España, quienes se otorgaron capacidad y legitimidad para el presente acuerdo mediante acta de constitución del 28/10/2010.-

Artículo 2º.- Ámbito territorial y personal

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta a la totalidad de las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de Exhibición Cinematográfica que radiquen en Alicante y su provincia, así como a los trabajadores que durante la vigencia de este convenio presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de esta provincia.

Artículo 3º.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir de la firma del mismo, a excepción de régimen económico que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2010, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será de cuatro años, terminando en su consecuencia el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4º.- Rescisión y revisión

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si por cualquiera de las partes no se denuncia mediante comunicación escrita y dirigida a la otra parte antes del 31 de diciembre de 2013, fecha de vencimiento del mismo.

En caso de denuncia se mantendrá vigente todo el articulado hasta la firma que lo sustituya.

La denuncia se llevará a cabo por cualquiera de las partes legitimadas para ello, según conforme el art. 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y se realizará en el periodo comprendido del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre 2013.

La comunicación de la denuncia se efectuará mediante cualquiera de los medios admitidos en el procedimiento administrativo, como son el correo, correo certificado, burofax o fax, utilizando el modelo del Anexo I.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de 16 meses.

Artículo 5º.- Garantía personal, compensación y absorción Todas las condiciones económicas o de otra índole concedidas en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengan gozando de ellas. Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio serán de aplicación inmediata y automática.

Artículo 6º.- Comisión paritaria

Se constituye la Comisión Paritaria de interpretación y arbitraje con plena facultad y competencia en todas las cuestiones que el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos, art. 41.4 apartado 4, art. 46.1, art. 82.3 y art. 91 le confiere.

Estará compuesta por tres vocales de la Comisión Representativa de los Empresarios, más tres vocales de la Comisión Representativa de los trabajadores, todos ellos componentes de la Comisión Deliberante del Convenio.

En aplicación de lo dispuesto en el RD 7/2011, la Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y facultades otorgadas en cuanto a aplicación, interpretación, adaptación y modificación del texto del presente convenio colectivo.

Asimismo a la Comisión Paritaria constituida se le otorga la representación en los procedimientos de modificación sustancial condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial en caso de desacuerdo que regula el Estatuto de los Trabajadores.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, todos los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y movilidad funcional y en el inicio del periodo de consultas, simultáneamente deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria exclusivamente con la información básica del proceso que permita anticipar una posible resolución

Cuando cualquiera de las partes intervinientes en un proceso originado en estas causas, y en el plazo de cinco días desde el inicio de las consultas, opte por la intervención y negociación de la Comisión Paritaria, deberá aportar por escrito la solicitud de mediación (Anexo II) ante el registro vía FAX: 965126500

Correo: Comisión Paritaria Convenio colectivo Exhibición Cinematografica Alicante

Av. Salamanca num 33 – ALICANTE. 03005

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 del citado RD.Ley 7/2011. Una vez dictada resolución por la comisión paritaria o transcurrido el plazo de cinco (5) días 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 discrepancias no resueltas en la Comisión Paritaria y alcanzado el plazo máximo, dará inicio necesariamente al procedimiento de remisión de las discrepancias ante el sistema extrajudicial de solución de conflictos mediación. Las partes firmantes del presente convenio colectivo se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

A efectos de la comunicación oportuna a la Comisión Paritaria, está tendrá su domicilio social en la sede de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO en Alicante, avenida Salamanca número 33-ALICANTE fax: 965126500

Artículo 7º.- Actividad representativa y derechos Sindicales

Las empresas concederán a los representantes de los trabajadores todas las facilidades necesarias con el fin de que puedan cumplir con sus funciones sindicales sin pérdida de su salario y concediéndole la protección más eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, comprendiendo entre estos actos el despido por el ejercicio de sus deberes o actividades sindicales, siempre que actúen conforme a las leyes, convenios colectivos y otras en vigor.

Todos los Delegados de personal tendrán para el ejercicio de la acción sindical las horas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, retribuidas como trabajo efectivo.

Artículo 8º.- Calendario laboral y cuadro horario

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario en el que conste la hora de iniciación y el término de la jornada laboral así como calendario laboral oficial.

Artículo 9º.- Botiquín

En todos los centros de trabajo existirá un botiquín completo. Así mismo, en cada cabina de proyección debe existir otro botiquín con lo más imprescindible para primeras curas, dolores, etc.

Artículo 10º.- Revisión médica

Las empresas someterán anualmente a todo el personal a una revisión médica a cargo de las Mutuas de Accidentes o los servicios médicos de las empresas. Esta revisión se realizará dentro de los seis primeros meses del año, el resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador y será estrictamente confidencial.

El tiempo de desplazamiento y consulta médica de la misma será considerada como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos dentro de la jornada laboral.

Artículo 11º.- Acceso gratuito

Sigue en vigor el acceso a los locales de la empresa, de forma gratuita, del personal tanto en activo como jubilados del gremio, en las mismas condiciones suscritas en anteriores convenios.

Artículo 12º.- Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada de trabajo efectivo será de 39 horas semanales. Las empresas facilitarán con una antelación mínima de una semana el cuadrante horario de servicios y descansos del personal. Una vez facilitado no se podrá variar salvo situaciones de fuerza mayor como bajas imprevistas por IT o circunstancias similares.

Artículo 13º.- Cómputo de la jornada de trabajo

El tiempo de trabajo se computará de modo que al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Para todo el personal que por la naturaleza de su contrato preste servicios a la empresa durante todo el año natural, el cómputo de la jornada laboral se hará anualmente, siendo ésta para el año 2010 y 2011 de 1.760 horas, quedando supeditado para los siguientes años a lo que el Acuerdo Marco resuelva en esta materia. Para todo trabajador cuyo contrato sea inferior a un año, se calculará la parte proporcional con respecto a la duración de su contrato. Caso de que las horas realizadas el año anterior sobrepasen las del cómputo anual establecido para ese año, y sean estas horas extraordinarias compensadas con días de descanso, se anotará en los partes como horas normales, a razón de 6,30 horas diarias, a efectos del cómputo anual en curso. Quedan excluidos aquellos trabajadores que vienen

cobrando el 25% por trabajo discontinuo, que se acogerán a lo que marque la legislación vigente en cada momento sobre la jornada de trabajo.

Artículo 14º.- Horas extraordinarias

En cada centro de trabajo, cada trabajador registrará día a día el número de horas que realiza. Estas horas se harán reflejar en los partes de horas que existen para tal efecto, haciendo entrega de los mismos mensualmente para que la empresa dé el visto bueno, lo firme y selle, siendo devuelto de nuevo al trabajador.

Teniendo en cuenta que el cómputo de horas es anual, en los primeros días del año siguiente, empresa y trabajador harán una evaluación de dichas horas, y de ser este superior al cómputo anual, serán abonadas todas las que sobrepasen como horas extraordinarias.

Para aquellos contratos de tiempo inferior a un año se efectuará la misma evaluación con el cómputo proporcional acorde con su contrato laboral.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria y en ningún caso podrá ser obligado el trabajador a realizarlas. El parte oficial para el control de las horas es el que figura en el anexo III.

La formula para abonar las horas extraordinarias será la siguiente:

$(\text{Salario base mensual} + \text{antigüedad}) \times 14 + \text{paga extra octubre} / \text{divisor} = \text{jornada anual} = \text{Hora ordinaria} \times 1,75 = \text{hora extraordinaria}$

Estas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrán compensar en tiempo de descanso o en metálico.

La compensación en tiempo de descanso de las horas ser realizará acumulándolas hasta alcanzar días de descanso completo, no pudiendo distribuirse irregularmente la jornada para compensar el exceso. En los contratos a tiempo parcial los días de descanso deberán coincidir con los días pactados en el contrato.

Artículo 15º.- Periodos de descanso

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el periodo de descanso será de 20 minutos. Dicho periodo de descanso se contemplará como parte de la jornada laboral a todos los efectos.

Artículo 16º.- Descanso semanal

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso de 36 horas ininterrumpidas. Se respetará el día de descanso semanal que cada trabajador tenga por costumbre, no pudiendo cambiarse éste si no es por causa suficientemente justificada. En caso de que un trabajador no pudiera disfrutar de su día de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe del día no descansado incrementándolo en un 75 %, salvo descanso compensatorio dentro de las tres semanas inmediatas.

Asimismo, el trabajador que lo necesite, podrá cambiar su día de descanso con un compañero, siempre y cuando se pongan de acuerdo entre ellos y quedando el servicio cubierto, no causando con ello perjuicio a la empresa y de conformidad con la misma.

Se recomienda a las empresas que, cuando la organización del trabajo lo permita y sin merma, por tanto, de sus facultades organizativas, concedan uno de los días de descanso en sábado o domingo.

Lo previsto en el párrafo anterior, como tal recomendación, se entiende efectuada en relación con el personal que preste servicios en jornada completa, no siendo de aplicación a los contratos a tiempo parcial concertados para prestar servicios durante los fines de semana, que es precisamente cuando tiene lugar la mayor actividad en las salas de exhibición, circunstancia de especial relevancia para la correcta comprensión del alcance de estos dos últimos párrafos.

Artículo 17º.- Días festivos no dominicales

Los días laborales declarados festivos en el Calendario Oficial Laboral se cumplirán con el siguiente efecto:

Si dicho día festivo coincide con un día de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador los salarios correspondientes más el importe del día, salvo descanso compensatorio a disfrutar dentro del mes siguiente.

Si dicho día festivo tuviera que ser trabajado, éste será abonado de la siguiente forma: además del salario del día, éste será incrementado en un 100%, salvo descanso compensatorio de dos días por cada día festivo trabajado, a disfrutar dentro del mes siguiente.

Artículo 18º.- Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias.

Una paga extraordinaria de 30 días de salario base y antigüedad en el mes de julio, pagadera el día 15 de dicho mes.

Una paga extraordinaria de 30 días de salario base y antigüedad en el mes de diciembre, pagadera el día 15 de dicho mes.

Una paga extraordinaria de 30 días de salario base y antigüedad en el mes de octubre, pagadera el día 12 de dicho mes.

Estas pagas se abonarán al trabajador que lleve un año o más en la empresa. En caso contrario, se harán efectivas en proporción al tiempo trabajado

Artículo 19º.- Licencias y permisos retribuidos

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en la misma localidad, y cinco días si es en localidad distinta situada a más de 50 km del centro de trabajo.

c) En caso de enfermedad que requiera hospitalización de hijos, cónyuge o padres se concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización hasta un máximo de cuatro días laborales.

En caso de que en la empresa existan dos o más familiares, sólo uno de ellos disfrutará del mismo.

d) Un día natural en caso de boda, bautizo o comunión de hijo/a.

e) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.

f) Por el tiempo indispensable para acudir a la visita médica.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) El permiso necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa con la suficiente antelación, siempre que sea posible, la solicitud de dichos permisos. Asimismo, el trabajador deberá justificar la ausencia, siempre que la empresa lo solicite.

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

j) 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.

k) Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de un día de libre disposición, que deberá comunicarse con una antelación de siete días a su disfrute, debiendo cumplirse las siguientes condiciones:

- No podrá coincidir con dicho permiso más de un trabajador por cada categoría. En caso de coincidir en la petición dos trabajadores de la misma categoría, prevalecerá la petición que se haya formulado en primer lugar.

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

Licencias no retribuidas.-

Los trabajadores que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrán derecho en caso de necesidad justificada

a solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. Se solicitará con quince días de antelación.

Se dispondrá de los días necesarios para efectuar la tramitación administrativa para la adopción nacional o internacional.

Se dispondrá de licencia no retribuida de las horas anuales necesarias para llevar a hijos menores de catorce años al pediatra, las cuales deberán ser justificadas.

Artículo 20º.- Vacaciones

Todo el personal sin distinción de categorías profesionales, disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales con carácter de retribuido.

El periodo y disfrute como la fecha de las mismas será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siendo preferentemente en los meses de verano.

El trabajador tendrá derecho a conocer, con al menos un mes de antelación, cual va a ser su periodo de vacaciones.

Dichos periodos de vacaciones serán irrenunciables por parte del trabajador y no sustituibles por compensación económica.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente de vacaciones anuales.

Si antes del inicio de las vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el periodo de baja.

Artículo 21º.- Incremento por antigüedad

Desde el 1 de enero de 2003, los trabajadores que tenían una antigüedad suficiente en la empresa, pudieron optar por el sistema de antigüedad basado en los trienios o continuar con la bonificación establecida para los quinquenios, teniendo en cuenta que ambos sistemas son incompatibles.

Si el trabajador optó por el sistema de quinquenios, éstos son a razón del 7,5% del salario base de cada categoría en el momento de producirse la antigüedad, con un máximo de siete quinquenios. Si el trabajador optó por el trienio, éstos tienen un valor fijo igual para todas las categorías de 34,58 euros por trienio y que se actualizará con los incrementos del convenio colectivo, y tendrán un máximo de cinco trienios con un tope del 25% sobre el salario base.

Para los años sucesivos se efectuarán los incrementos salariales y revisiones salariales pactados para cada uno de los años, conforme el artículo 40.

El sistema de trienios es obligatorio para las nuevas incorporaciones desde el 1 de enero de 2003.

Artículo 22º.- Día del Patrón de la Cinematografía

Con motivo de la celebración de San Juan Bosco, todos los trabajadores percibirán una paga extraordinaria consistente en un día de salario real, sumando la antigüedad.

Artículo 23º.- Jornadas especiales

Las empresas darán por finalizada su jornada laboral a las 21.30 horas, como máximo, en el día grande de las fiestas de la localidad donde este ubicada la sala, y los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero las empresas no iniciarán antes de las 17 horas su primera sesión.

Artículo 24º.- Adaptación del personal trabajador afectado de incapacidad laboral

Previa existencia de vacantes y dentro de las posibilidades reales, las empresas, de acuerdo con el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral disminuida con declaración de incapacidad permanente, parcial o total para su profesión habitual, procurará colocarlo en un nuevo puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación laboral.

Artículo 25º.- Prestación en caso de fallecimiento

La familia del trabajador fallecido, tendrá derecho a percibir de la empresa a la que pertenecía, además de los haberes adeudados, si los hubiera, hasta el momento del fallecimiento, un subsidio que cobrará de una sola vez y que consistirá en el importe de dos mensualidades del salario completo que estuviese percibiendo el trabajador fallecido.

Seguro de accidentes.

Las empresas efectuarán obligatoriamente la contratación a cargo de las mismas, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de sus plantillas, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en sus respectivas empresas. Las cantidades garantizadas serán las siguientes, 9.620 euros para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo, y de 12.625 euros para los casos de invalidez permanente, derivada de accidente de trabajo.

A partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 26º.- Funciones matinales y nocturnas

El personal que realice funciones matinales, percibirá un jornal diario completo, por cada matinal que realice. Asimismo si el local fuera destinado a actos de cualquier otra índole, el trabajador percibirá un jornal diario completo. El personal que realice funciones nocturnas que exceda de la jornada laboral del trabajador, percibirá el equivalente a un jornal diario completo.

Estas funciones no son de obligado cumplimiento por parte del trabajador, debiendo la empresa comunicárselo con suficiente antelación, decidiendo éste si está o no interesado en realizarlas.

Estas sesiones no computan a los efectos de jornada y horas extraordinarias.

Artículo 27º.- Plus de nocturnidad

Para el año 2010 el plus de nocturnidad previsto en el anterior convenio colectivo ascenderá a la cantidad de 25,74 € y se extenderá a todo el personal que preste servicios en las salas de exhibición cinematográfica. Exclusivamente para el cálculo de las tablas del año 2011, se verán incrementadas en un 0,5% (sin carácter retroactivo) pasando a determinarse que la cuantía del complemento plus nocturnidad sobre la que se aplicarán los incrementos determinados para el año 2011 ascenderá a 25,87€

Ello no obstante, a partir de la publicación del presente convenio colectivo se modifica el sistema de nocturnidad, pasando a remunerarse por las horas de trabajo que se lleven a cabo entre las 22'00 horas y la de finalización del horario ordinario.

Para el año 2011, a partir de la publicación del convenio, las horas que se trabajen a partir de las 22'00 horas se remunerarán de la siguiente forma:

2011: 0,70 céntimos de euro/hora

2012: 0,80 céntimos de euro/hora

2013: 0,80 céntimos de euro/hora

Este sistema se aplicará a las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la publicación del convenio colectivo y a aquellos trabajadores en general que presten servicios a partir de las 22'00 horas con la excepción que se contiene en el último párrafo de este artículo.

El nuevo sistema de nocturnidad no será acumulable a la percepción del plus de nocturnidad previsto en el anterior Convenio.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el plus de nocturnidad en cuantía fija y que presten servicios hasta las 22'00 horas, continuarán percibiéndolo como derecho adquirido y se incrementará en una cuantía igual a la revisión que se acuerde con carácter general para el resto de conceptos en el convenio colectivo.

A falta de la revisión que pudiera proceder por aplicación del artículo 40 del convenio, el plus de nocturnidad por el sistema del anterior convenio colectivo quedará establecido en las siguientes cuantías:

- Año 2011... 26,38 €

- Año 2012... 26,91 €

- Año 2013... 27,45 €

Aquellos trabajadores que vengán prestando servicios en la empresa a la entrada en vigor del presente convenio y perciban el plus de nocturnidad por el nuevo

sistema, es decir, a partir de las 22 horas, no podrán percibir una suma inferior a la que vinieran cobrando por tal concepto o la prevista en el párrafo anterior para los años 2011, 2012 y 2013.

En consecuencia, el plus de nocturnidad del convenio anterior, con las revisiones previstas en este artículo, se considerará como mínimo garantizado para aquellos trabajadores que ya vinieran prestando servicios con anterioridad a la publicación del presente convenio.

Este plus de nocturnidad retribuye las horas nocturnas en general a partir de las 22'00 horas, pero no es aplicable a las funciones nocturnas en los términos previstos en el artículo 26 de este convenio. Dichas funciones nocturnas se seguirán retribuyendo como se venía haciendo hasta la entrada en vigor del nuevo sistema de nocturnidad

Artículo 28º.- Enfermedad y accidente en el trabajo

En caso de enfermedad o accidente en el trabajo, los trabajadores percibirán a cargo de la empresa, la diferencia existente entre la cantidad que perciban de la Seguridad Social y la retribución que el presente Convenio ha establecido.

Artículo 29º.- Trabajo de superior categoría

Los trabajadores que ocupen puestos de superior categoría, percibirán el salario correspondiente a la categoría, más los pluses que de dicha categoría se deriven, en el tiempo que desempeñen la misma. Cuando se ocupe este puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses en un año u ocho en dos años, se consolidará a todos los efectos la categoría superior.

Artículo 30º.- Quebranto de moneda

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

El personal de taquilla que tenga obligación de manejar dinero percibirá la cantidad de 26,74 euros al mes en concepto de quebranto de moneda para el año 2010. El personal con funciones de dependiente/ta que tenga obligación de manejar dinero percibirá la cantidad de 16,05 euros al mes en concepto de quebranto de moneda para el año 2010. Exclusivamente para el cálculo de las tablas del año 2011, se verán incrementadas en un 0,5% (sin carácter retroactivo) pasando a determinarse que la cuantía del complemento quebranto de moneda sobre la que se aplicarán los incrementos determinados para el año 2011 ascenderá a 27,27€ para el personal de taquilla y 16,37€ para el personal dependientes/as.

Para los años sucesivos se efectuarán los incrementos salariales y revisiones salariales pactados para cada uno de los años, conforme el artículo 40.

El quebranto de moneda correspondiente a los dependientes/as se equipará al de taquilla en el plazo de dos años, en concreto 2011 y 2012, de tal forma que en la presente redacción se ha tomado en consideración un incremento mayor para dependientes/tas, debiendo equipararse ambas categorías y cuantías en el año 2012. Por lo que para el año 2011 para esta categoría se incrementará en 5,45€ pasando a la cantidad de 21,82€.

En consecuencia, estos importes estarán sujetos a incrementos que supondrán en 2012, para taquilla, el correspondiente a la revisión del convenio y para dependientes/as, el necesario para proceder a su equiparación.

En aquellos casos en que el trabajador no realice esta función como fija, el cálculo se efectuará por los días efectivamente trabajados a razón de 0,85 euros/día para el año 2010

A partir del año 2013, estarán sujetos en ambos casos a los incrementos y revisiones de carácter general previstas en el convenio.

Artículo 31º.- Personal de cabina

Todo el personal de cabinas cinematográficas sin distinción de categorías, tendrá derecho a la percepción del actual plus del 4% del salario base.

Artículo 32º.- Prendas de trabajo y material de higiene.

Las empresas que exijan uniforme, proporcionarán a sus respectivos trabajadores la prenda, tanto de verano como de invierno. La limpieza de los uniformes correrá de parte de los usuarios. Las empresas están obligadas a entregar una bata o guardapolvo al año al personal de cabina que lo exija, así como un mono de trabajo para todo aquel

trabajador que por circunstancias laborales le fueren de menester. Estas prendas serán entregadas junto con el material de higiene necesario como jabón, toallas, etc., para las cabinas en la primera quincena del mes de enero o dentro de los quince días posteriores a la firma de este Convenio.

Artículo 33º.- Plus de personal de cabinas.

Para aquellos operadores que presten sus servicios en cines multisalas con más de seis salas, se establece un plus salarial de 4,31 euros por día efectivamente trabajado durante el año 2010, que se revisará para los años sucesivos de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de este convenio.

Artículo 34º.- Plus de Transporte

e establece un plus de transporte, para todo el personal, de 43 euros mensuales, que se revisará para los años sucesivos incrementados en el mismo porcentaje previsto para los conceptos salariales.

Artículo 35º.- Contratación

Para fomentar la contratación indefinida, a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se amplía el periodo de prueba a seis meses para las nuevas contrataciones realizadas con carácter indefinido. A partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, se establece que el porcentaje de plantilla indefinida será como mínimo del 45%. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las plantillas en relación con la contratación indefinida. Asimismo, continuando con el fomento de la contratación indefinida, a la finalización de un contrato temporal, sin excepción de modalidad, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por año de servicio.

Para lo no establecido en el presente se regirá según lo establecido en el articulado del Acuerdo Marco del Sector de Exhibición Cinematográfica para el Estado Español.

Artículo 36º.- Salud Laboral.

Todas las instalaciones de los locales de Exhibición Cinematográfica de Alicante y su provincia, estarán sujetas a las normas relativas a la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los acomodadores, porteros y taquilleros deberán presentarse con las debidas condiciones de aseo observando para el público la consiguiente corrección.

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

Artículo 37º.- Plus trabajadores de multisalas

Se establece un plus salarial de 1,05 euros por día efectivamente trabajado, para todo el personal, excepto los operados, que trabajen en cines que tengan más de seis salas.

Este importe estará sujeto a los incrementos previstos en el artículo 40 del convenio

Artículo 38º.- Hoja salarial

Todos los conceptos económicos expuestos en el presente convenio, tendrán fiel reflejo en la hoja salarial, estando a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto en cada momento.

Artículo 39º.- Remisión

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo que disponga el Acuerdo Marco del Sector de Exhibición Cinematográfica para el Estado Español, así como en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40º.- Incremento salarial

El incremento salarial para el año 2010 es el que se refleja en el presente artículo, consistente en incrementar el salario en un 1'5%.

No obstante lo anterior, en las tablas salariales de 2010, figurará un incremento nominal del 2%, a los puros efectos de que sirva de base para las futuras revisiones salariales, si bien, tal y como se señala en el primer párrafo de este artículo, las empresas están obligadas a efectuar una revisión para dicho año consistente en el citado 1'5%.

Para el año 2011, la tabla salarial a 31 de diciembre de 2010, en los términos especificados, y los conceptos salariales recogidos en el presente convenio y no incluidos en la misma,

se incrementarán desde el inicio en un 2%, garantizándose la percepción de un 80% como máximo del IPC real correspondiente a dicho ejercicio 2011, para el supuesto de que dicho porcentaje fuera superior al 2% inicial.

Para los años 2012 y 2013 respectivamente, las tablas salariales y los conceptos salariales no incluidos en las mismas, se incrementarán en la misma cuantía que en 2011, es decir en un 2% inicial, garantizándose la percepción del 80% como máximo del IPC real correspondiente a los años 2012 y 2013, respectivamente, para el supuesto de que dicho porcentaje fuera superior, respectivamente, al 2% de incremento inicial.

A estos efectos, si a 31 de diciembre del año que corresponda, el 80% del IPC real correspondiente a dicho ejercicio fuera superior al 2% de incremento inicial previsto, se efectuará una revisión al alza de todos los conceptos por la diferencia existente entre ambos porcentajes.

Artículo 41º.- Categorías profesionales y Tabla salarial

Las funciones de cada puesto de trabajo vienen recogidas en el Acuerdo Marco de nivel estatal.

LA TABLA SALARIAL TENDRÁ EFECTOS ECONÓMICOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 2010.

	CATEGORÍA	SALARIO BASE	
GRUPO 1	JEFE DE CIRCUITO	971,81	
	REPRESENTANTES	911,03	
	JEFES DE NEGOCIADO	850,67	
	INSPECTORES DE LOCALES	850,67	
	ENCARGADO DE PERSONAL	850,67	
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	814,1	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	762,83	
	TAQUILLEROS	762,83	
	GRUPO 2	ATENCIÓN AL PÚBLICO	762,83
		OFICIAL DE PRIMERA	762,83
OFICIAL DE SEGUNDA		762,83	
PEÓN		762,83	
BOTONES		762,83	
PERSONAL SUBALTERNO		762,83	
PORTEROS		762,83	
CONSERJES		762,83	
ACOMODADORES		762,83	
SERENOS		762,83	
GRUPO 3	PERSONAL DE LAVADO	762,83	
	PERSONAL DE LIMPIEZA	762,83	
	OPERADOR DE CABINA	967,21	

Artículo 42. Información del Convenio.- Se recomienda a todas las empresas que inserten un ejemplar del presente Convenio Colectivo en el tablón de anuncios con el fin de que los trabajadores puedan estar debidamente informados de sus cláusulas, así como tratar de resolver conjunta y amistosamente cualquier duda o problema que pueda surgir con motivo de su interpretación y aplicación.

Artículo 43. Cláusula de Descuelgue.- La inaplicación del régimen salarial se llevará conforme lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores y art. 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 44. Dudas sobre el articulado.- Cualquier duda que pudiera surgir por alguna de las partes que firman el presente convenio colectivo con respecto a cualquiera de los artículos y de su interpretación futura, ésta se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 45.- La igualdad de trato.- Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio asumen el principio de igualdad de trato y el respeto y aplicación de la LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, las partes adquieren el compromiso de impulsar la Comisión de igualdad del convenio para la negociación de medidas de igualdad.»

ANEXO I.- Modelo de denuncia del convenio colectivo.
SOLICITUD DE DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ALICANTE

