



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2011, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Exhibiciones Cinematográficas del Principado de Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa (expediente C-08/11, código 33000215011978, a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 17-11-2010, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 22-9-10, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, Seguridad laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 11 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 22-9-10, publicada en el BOPA n.º 225, de 28-9-10).—Cód. 2011-03156.

En Oviedo, siendo las 10.30 horas del día 17 de noviembre de 2010, se reúnen en los locales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Asturias en Oviedo:

Por la parte empresarial:

- D. José María Martínez (representante de Cineparque y Espectáculos).
- Dña. Lorena Famos (representante de Cines Artesiete).
- D. Librado Canalda Morató (Asesor de FECE).

Por la parte sindical:

- Dña. Carolina Santamaría (representante de UGT).
- D. Alberto Pérez (representante de UGT).
- D. Jesús Ildefonso (representante de UGT).
- Dña. Cristina Fernández (representante de CSI).
- D. Julio Famos (representante de CC.OO.).
- D. Antonio Díaz (representante de CC.OO.).
- D. Cándido González (Asesor CSI).
- D. David Álvarez Fernández (Asesor CSI).
- D. José Luis Llera (Asesor USO).
- D. Leandro Álvarez (Asesor CC.OO.).
- D. Fermín de Con (Asesor UGT).

Tras las reuniones celebradas con anterioridad, los correos remitidos entre las partes, y las deliberaciones correspondientes, se adoptan los siguientes,

Acuerdos

Primero.—Tener por incorporados a la Comisión Negociadora del Convenio a los integrantes de los sindicatos CSI y USO.

En efecto, ambas partes han entendido que, a tenor de las últimas elecciones sindicales y aunque no formaran parte de la Comisión Negociadora constituida el 14 de abril de 2010, fecha en la que no tenían legitimación representativa, la realidad sindical de este momento exige que se produzca dicha incorporación.

Segundo.—Aprobar el Convenio Colectivo de Exhibición Cinematográfica de Asturias, sobre las siguientes bases:

1. La duración será de tres (3) años, es decir desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.
2. Revisión salarial. Se aplicará para cada uno de los años indicados el IPC real de cada año.



En este sentido y como quiera que el índice de 2009, ya se conoce, la revisión salarial para dicho año será del 0'8% con efectos del 1 de enero de 2009.

Con respecto a 2010, se aplicará el índice real que será conocido a lo largo del mes de enero de 2011.

Las empresas abonarán los atrasos de 2009 y, respecto a 2010, podrán hacer efectivas cantidades a cuenta hasta conocer el IPC, momento en el que se regularizarán los salarios correspondientes a dicho ejercicio.

Con respecto a 2011, se aplicará la previsión de inflación prevista por el Gobierno y una vez sea conocido el IPC real se procederá a su regularización. Teniendo en cuenta que dicha previsión es del uno por ciento (1%), a partir del 1 de enero de 2011 se aplicará un incremento en los salarios y demás conceptos del Convenio de un 1%, regularizándose hasta llegar al IPC real cuando se tenga conocimiento de este dato.

3. El texto del Convenio será el mismo que el que estuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2008, con las siguientes particularidades:
 - (i) Se modificará el ámbito temporal y los conceptos económicos previstos en el texto convencional se revisarán para cada año en la misma cuantía que experimente la revisión salarial (IPC real).
 - (ii) Se procederá a corregir aquellos aspectos del Convenio que hagan referencia a disposiciones que no estén en vigor, adecuando su articulado a los textos vigentes, incluida la reforma laboral, en su caso.
 - (iii) En lo demás, el texto será igual que el anterior, es decir, el vigente hasta el 31 de diciembre de 2008.
4. El texto del Convenio, con su adecuación correspondiente a todo lo anterior, incluidas las tablas salariales de 2009, deberá estar preparado no más tarde del día 20 de diciembre de 2010, para su firma.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la sesión en el lugar y fecha en el encabezamiento expresados.

CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICIONES CINEMATOGRAFICAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio extiende su ámbito geográfico de aplicación a todo el territorio del Principado de Asturias.

Artículo 2.—*Ámbito funcional y personal.*

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica en el Principado de Asturias, y aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de dicha Comunidad.

Se distribuirán en tres categorías:

- Categoría A: Cascos urbanos de Oviedo, Gijón y Avilés y todos aquellos locales con dos o más pantallas, independientemente del lugar en el que estén ubicados.
- Categoría B: Locales con una sola pantalla ubicados en los cascos urbanos de Mieres, Sama y La Felguera.
- Categoría C: Locales con una sola pantalla en el resto del Principado de Asturias.

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

A tal efecto, el personal afectado por el presente Convenio quedará necesariamente encuadrado en las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 8, salvo que en virtud de lo previsto en el citado artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

Este Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la firma del mismo, y con efectos desde el día 1 de enero de 2009, su duración será de tres años, terminando el 31 de diciembre de 2011.

Finalizada su vigencia quedará automáticamente denunciado, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de uno nuevo en el primer trimestre siguiente a su finalización.

Este Convenio colectivo mantendrá su vigencia en tanto no se firme otro que lo sustituya.

Artículo 4.—*Respeto de condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengán disfrutando a título individual y que supongan una mejora respecto del conjunto de las condiciones que globalmente se establecen en el presente Convenio colectivo, el cual, a todos los efectos, se considerará como un conjunto orgánico y cerrado de condiciones laborales interrelacionadas.

Artículo 5.—*Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas legales vigentes y el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 6.—*Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras cuando éstas superen la cuantía total resultante del Convenio y se considerarán absorbibles desde el momento en que se dicten.

II. *Organización del trabajo*

Artículo 7.—*Facultades de la empresa.*

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

Sin merma de la facultad que 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 el presente Convenio colectivo.

Artículo 8.—*Clasificación profesional.*

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

Grupos profesionales:

1. Administrativos:
 - Oficial Administrativo.
 - Auxiliar Administrativo.
2. Atención al público o servicios generales:
 - Taquillero/a.
 - Portero/Acomodador.
 - Personal de Mantenimiento.
 - Dependiente/a.
 - Personal de Limpieza.
3. Personal de Cabina:
 - Operador de Cabina.

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

Con independencia de los grupos profesionales a los que se ha hecho mención, por las especiales circunstancias concurrentes en el sector, se crea la categoría de Encargado, cuya definición figura en el artículo siguiente.

Artículo 9.—*Definiciones de las categorías.*

1. Administrativos:
 - Oficial Administrativo: Es el trabajador que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.
 - Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.
2. Atención al público o servicios generales:
 - Taquillero/a: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.
 - Portero/Acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.
 - Personal de Mantenimiento: Son aquellos trabajadores que, con la formación adecuada, se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.
 - Dependiente/a: Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.
 - Personal de Limpieza: Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.
3. Personal de Cabina:
 - Operador de Cabina: Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.
4. Encargado: Por las especiales circunstancias concurrentes en las empresas de exhibición, se prevé la posibilidad de que se incluya la figura del Encargado, sujeto a las siguientes características básicas:



- a) Podrá ser nombrado como tal aquel trabajador que preste servicios en la empresa con cualquier categoría laboral. En consecuencia, cuando concurra este supuesto, el trabajador ejercerá las funciones propias de su categoría laboral y, además, las inherentes a la condición de Encargado.

En este supuesto, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su 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 100 euros mensuales. Si no existiera diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichas categorías o la diferencia fuera igual o inferior a 120 euros mensuales, el trabajador percibirá dicha última cantidad. La diferencia retributiva hasta la categoría 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 categoría de Encargado.

- b) Podrá ser un trabajador contratado específicamente como Encargado. Su retribución, en este caso, será la prevista en las tablas salariales del Convenio.

- c) 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 10.—*Movilidad funcional.*

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y en todo caso, por el tiempo imprescindible. 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 las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

III. Contratación y promoción

Artículo 11.—*Modalidades de contratación.*

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

Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla.

Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. 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 a la categoría de que se trate.

Artículo 12.—*Fomento de la contratación indefinida.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo convienen en 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 a 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 Empresas de Trabajo Temporal.



Artículo 13.—*Contratación a través de ETT.*

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 las disposiciones que sustituyan o desarrollen la misma.

Artículo 14.—*Período de prueba.*

En los supuestos no contemplados en el artículo 12, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses.

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

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

Artículo 15.—*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 y 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.

IV. Estructura retributiva

Artículo 16.—*Salario base.*

El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se determina en las tablas salariales anexas.

Artículo 17.—*Incremento salarial.*

Para el año 2009, el importe del salario convenio, incluidos los pluses y demás complementos, será el correspondiente al año 2008, incrementado en el porcentaje alcanzado por el IPC a 31 de diciembre de 2009, es decir en el 0,8%. Ver anexo I.

Para el año 2010, este concepto retributivo así como todos los demás conceptos económicos indicados en este Convenio serán incrementados en el IPC real correspondiente a dicho ejercicio, a cuyo efecto y sin perjuicio de que las empresas puedan hacer efectivas cantidades a cuenta, dada la cercana finalización del citado año 2010, en el momento en el que se conozca el IPC real de dicho año, las empresas regularizarán la situación retributiva, procediéndose a la publicación de las tablas salariales correspondientes.

Para el año 2011, este concepto retributivo así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio serán incrementados en el IPC previsto por el Gobierno, uno por ciento (1%), garantizando el IPC real a 31 de diciembre de 2011, regularizándose al finalizar el año.

Artículo 18.—*Plus de transporte.*

Las empresas de las categorías A y B abonarán durante el año 2009, por este concepto, a cada trabajador, la cantidad de 72,63 euros brutos al mes, excepto en vacaciones, o la parte proporcional en caso de jornada reducida en la categoría B.

Artículo 19.—*Plus de convenio.*

Las empresas de las categorías A y B abonarán durante el 2009, por este concepto, a cada trabajador la cantidad de 72,63 euros al mes, o la parte proporcional en caso de jornada reducida en la categoría B, sin repercusión en la antigüedad, en los casos que corresponda.

Artículo 20.—*Complemento de antigüedad.*

Se establece un sistema de trienios, a razón de 30,32 euros lineales por trienio, durante el año 2009, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25% sobre el salario base.

En todos los casos se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

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

Todos los trabajadores que en fecha 1 de enero de 1999 perciban, como complemento de antigüedad, una cantidad superior al 25% de su salario base, mantendrán esta cantidad en concepto de complemento personal. Dicho concepto se incrementará sucesivamente en el mismo porcentaje que experimente el salario base.



Todos los trabajadores que a fecha 1 de enero de 1999 perciban como complemento de antigüedad menos del 25% de su salario base, quedarán acogidos a la actual normativa sobre antigüedad.

No obstante lo expuesto, aquellos trabajadores que a fecha 1 de enero de 1999 les falten dos o menos años para consolidar el siguiente quinquenio, se les aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del presente artículo.

Artículo 21.—*Quebranto de moneda.*

En ningún caso el personal de taquilla y bar 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 y bar, en ningún caso, estará obligado a prestar fianza.

El personal de taquilla y bar percibirá la cantidad de 28,96 euros mensuales, durante el año 2009, 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.

Para los años 2010 y 2011, el quebranto moneda se incrementará en la misma cuantía prevista para la revisión salarial del artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 22.—*Dietas y desplazamientos.*

Todo el personal que, por necesidades de la empresa y por orden de ésta, tenga que desplazarse a una población distinta a aquélla en que radique su centro de trabajo, percibirá, aparte del salario, una dieta que, como mínimo será de:

- Desayuno: 4 euros.
- Comida: 15 euros.
- Cena: 15 euros.

En caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio percibirá por este concepto 30 euros.

Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa y deberán efectuarse, salvo pacto en contrario, en segunda clase dentro de Asturias y en primera fuera de esta Comunidad.

Artículo 23.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen, para todo el personal afectado por este Convenio, dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, consistentes en 30 días de salario base, más la antigüedad y plus de convenio, y otras dos en los meses de marzo y septiembre/octubre, consistentes en 15 días de salario base, más la antigüedad y plus de convenio.

Artículo 24.—*Horas extraordinarias.*

Se abonarán con el 75% sobre la hora ordinaria cuando sean a continuación de la jornada, y con el 115% sobre la hora ordinaria cuando sean separadas de la misma.

Para el cálculo del valor de dichas horas, se tendrán en cuenta las disposiciones legales en vigor.

Artículo 25.—*Plus de cabina.*

Todo aquel trabajador que a fecha 1 de enero de 1999, viniera percibiendo el complemento (establecido en el 50% del salario real del ayudante al que sustituye) seguirá percibiéndolo y le quedará consolidado.

Dicho concepto, no será de nueva aplicación a ningún otro trabajador a partir de la mencionada fecha.

Artículo 26.—*Montaje de programa.*

El operador que realice el montaje del programa fuera de su jornada laboral de trabajo, percibirá 19,88 euros durante el año 2009.

Artículo 27.—*Prueba de películas.*

El personal que realice sesiones de prueba de películas fuera de su jornada de trabajo, percibirá 19,88 euros durante el año 2009. Se entiende por prueba la comprobación y control de película que se vaya a proyectar.

V. *Tiempo de trabajo, descanso, permisos y vacaciones*

Artículo 28.—*Jornada máxima anual.*

La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas, computándose a razón de 158 horas cada cuatro semanas, o la parte proporcional de la misma para los trabajadores a tiempo parcial.

Artículo 29.—*Jornada diaria.*

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



El horario de trabajo se establece entre las 15.30 horas de la tarde y las 3.30 de la madrugada.

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

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

Artículo 30.—*Distribución de la jornada, descansos y horario.*

1. El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.
2. El cómputo de la jornada se realizará cada 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 como mínimo de dos días consecutivos de descanso semanal, debiendo procurar que alguno de ellos, dentro del período de cuatro semanas, coincida en sábado o domingo.

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.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada finalizará como máximo a las 21.00 h. Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales.

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.

Las empresas establecerán un cuadrante quincenal en el que como mínimo reflejarán la distribución de la jornada, turnos, horarios, descansos y vacaciones, en su caso, de cada trabajador que será expuesto con diez días de antelación y estará a disposición de los representantes sindicales.

Dichos cuadrantes serán de obligado cumplimiento, salvo que por razones organizativas, debidamente justificadas, fuera necesaria su modificación.

Artículo 31.—*Sesiones matinales.*

El personal que realice funciones matinales tendrá derecho a que se le retribuyan las horas efectivas trabajadas en dicha matinal con un recargo del 115% de la hora ordinaria.

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.

Artículo 32.—*Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y dos días naturales, o la parte proporcional al tiempo trabajado en el año correspondiente.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a septiembre, si bien por necesidades del servicio podrán acordarse por las partes su disfrute en dos períodos, siempre que exista acuerdo entre las partes.

En el supuesto, que el comienzo de las vacaciones anuales coincida con un día de descanso del trabajador, éstas comenzarán el día siguiente al descanso.

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

El incremento del período vacacional no constituirá tiempo recuperable, razón por la cual y con independencia del mantenimiento del número de 1.760 horas anuales previsto en el Convenio, el aumento del período vacacional generará necesariamente y de hecho la reducción de la jornada en un tiempo igual al incremento de los días de vacaciones.

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.

Artículo 33.—*Fiestas laborables.*

Debido a las características de la actividad y de los sistemas organizativos de cuadrantes horarios, resulta obligatorio que todo trabajador preste servicios en los festivos del calendario oficial, cuando le corresponda según dichos cuadrantes, por lo que, en estos días se aplicará lo siguiente:

Los días de trabajo declarados festivos en el calendario oficial laboral, 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 decla-



rado festivo por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además del salario ordinario el correspondiente a un día, o la parte proporcional según las horas trabajadas, incrementado en el 75 por 100, o en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso. Tales horas trabajadas en los días declarados festivos, al ser compensadas con descanso o retribuidas según el citado incremento, no se hallan incluidas en el cómputo de jornada anual al que se refiere el artículo 28 del presente Convenio.

La compensación con libranza se realizará en el mismo mes o en cualquier otro período que se pacte entre la empresa y el trabajador.

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.

Artículo 34.—Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por la asistencia a bodas de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

- 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, de acuerdo con los siguientes criterios:
 1. La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de 48 horas a la empresa, salvo caso de urgencia.
 2. Se exigirá prescripción facultativa.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 35.—Licencias sin sueldo por motivo de estudios oficiales.

El trabajador que lo solicite tendrá derecho a la concesión de una licencia sin sueldo ni cotización a la Seguridad Social de hasta treinta días, que se concederá excepto por necesidades del servicio, por estudios oficiales debidamente acreditados. Estas licencias no se concederán en caso de conflicto colectivo. Se solicitarán con treinta días de antelación y no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 5% de los trabajadores de la misma categoría.

VI. Beneficios sociales y salud laboral

Artículo 36.—Incapacidad temporal.

A todo aquel trabajador que se encuentre en situación de IT, la empresa le complementará las prestaciones que por tal concepto abonase la Seguridad Social, hasta el 100% de los salarios pactados en el presente Convenio, entre los días cuarto y vigésimo, ambos inclusive.

Dicha obligación sólo existirá cuando el trabajador no haya tenido más de quince días de IT en los dos años anteriores.

Asimismo, a todo aquel trabajador que se encuentre en situación de IT que requiera hospitalización, y durante la duración de dicha hospitalización, le será complementado hasta el 100% siempre.

Si la situación de IT fuera consecuencia de accidente de trabajo producido en su relación con la empresa, tal complemento le será abonado en idénticas condiciones que en el párrafo anterior, y ello, aun cuando no requiera hospitalización.



Artículo 37.—*Jubilación.*

Como mejora de la estabilidad en el empleo y fomento de la contratación indefinida prevista en el artículo 12 de este Convenio, los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente a los sesenta y cinco años cumplidos, siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100% de la pensión de jubilación.

La jubilación especial a los 64 años, se efectuará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y demás normativa legal.

Artículo 38.—*Premio de permanencia.*

Todo trabajador que teniendo una antigüedad en la empresa superior a 10 años, haya optado por cualquier tipo de jubilación prevista, tendrá derecho a la siguiente prima, que podrá ser modificada por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, en caso de variación de las actuales disposiciones legales que afecten a esta contingencia:

- Jubilación a los 60 años: 7 mensualidades más antigüedad.
- Jubilación a los 61 años: 6 mensualidades más antigüedad.
- Jubilación a los 62 años: 5 mensualidades más antigüedad.
- Jubilación a los 63 años: 4 mensualidades más antigüedad.

Dichas primas no serán de aplicación a aquellos trabajadores que mantengan otra actividad laboral y estén dados de alta en la Seguridad Social en otra empresa.

Artículo 39.—*Ayuda a minusválidos.*

Las empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos minusválidos (físicos o psíquicos) la cantidad de 55,83 euros mensuales, durante el año 2009.

Artículo 40.—*Prima por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo o situación análoga, la empresa abonará a derecho-habientes de éste, por una sola vez, el importe de cinco mensualidades de salario total del último mes de trabajo completo.

Artículo 41.—*Prima por invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional.*

El trabajador afectado por invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivada del sector, percibirá de la empresa tres mensualidades completas del salario que estuviera percibiendo.

Artículo 42.—*Salud laboral.*

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

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales 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 Ley 31/1995, 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.

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

Artículo 43.—*Ropa de trabajo.*

Se facilitará a todo el personal las prendas de trabajo apropiadas, así como guantes al personal de limpieza.

VII. Régimen disciplinario

Artículo 44.—*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:

- Contravenir las directrices internas establecidas por la empresa en materia de referencia al consumo de tabaco y en línea con la legislación vigente.
- 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 del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de 12 meses.

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

Artículo 45.—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 1 a 5 años.
- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

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

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



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

7. Prescripción de las sanciones.

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

- Faltas leves: 6 meses.
- Faltas graves: 18 meses.
- Faltas muy graves: 36 meses.

VIII. Comisión Mixta

Artículo 46.—*Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio colectivo, dicha Comisión tendrá las funciones de vigilancia, interpretación y arbitraje de cuanto queda pactado, sin perjuicio de las competencias de la autoridad laboral.

Se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en relación con la aplicación e interpretación del mismo, reuniéndose a instancia de cualquiera de las partes cuando resulte necesario, y tratando de evaluar y realizar un seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones y condiciones laborales del sector.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el UMAC u otros organismos competentes.
- c) Actualización de las normas del Convenio.
- d) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la aplicación de los valores salariales del Convenio, de acuerdo con los vigentes artículos 82.3 y 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- g) Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

La Comisión Mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas anteriormente, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

Artículo 47.—*Composición y funcionamiento de la Comisión.*

La Comisión Mixta estará compuesta por:

- Cuatro vocales, como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir acompañadas de asesores.
- Entre los asistentes se designará un Secretario que levantará acta de la reunión.

La Comisión Mixta se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden las partes (reunión extraordinaria).
- b) Una vez al año, con carácter ordinario.

Las convocatorias de la Comisión Mixta las realizará la Secretaría de la misma. La convocatoria se realizará por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviarán a los miembros con siete días de antelación.

Se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta cuando se hallen presentes los dos tercios de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

Artículo 48.—*Cláusula de descuelgue.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son de obligado cumplimiento para todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del mismo, salvo que por razones debidamente probadas, justificadas y previa solicitud a la Comisión Paritaria se acuerde el tratamiento excepcional de aquellas empresas que se encuentren en una situación de pérdidas.



Artículo 49.—*Cláusula de sometimiento al AISECLA:*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Por ello acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Anexo 1

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

Categoría profesional	Salario mensual Zona A	Salario mensual Zona B	Salario mensual Zona C
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	665,04	650,79	
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	623,36	609,20	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	609,28	595,29	
ENCARGADO	679,63	664,71	
TAQUILLA	637,22	623,08	3,23
ACOMODADOR	609,28	595,29	3,23
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	651,11	637,00	
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	623,36	609,20	
DEPENDIENTE	609,28	595,29	3,23
LIMPIADOR/A	609,28	595,29	3,23
OP. CABINA	696,05	679,14	3,56
JEFE DE CABINA	734,72	696,26	3,69