

**Convenio colectivo de trabajo del personal de las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad de Madrid, correspondiente a los años 2007 a 2010, suscrito por la Federación de Cines de España (FECE), la Sociedad de Empresarios de Cine de España (SECIES), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación de Trabajadores Independientes (CTI)**

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.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2007, y su duración será de cuatro años, terminando, en su consecuencia, el día 31 de diciembre del año 2010.

Art. 3. *Rescisión y revisión.*—Se entenderá tácitamente prorrogado por igual período al de su duración inicial, 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 2010.

Denunciado el convenio, el límite máximo de deliberaciones y conclusión de la revisión del nuevo convenio será hasta el día 28 de febrero del año 2011.

Art. 4. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas establecidas con carácter supletorio en el acuerdo marco de ámbito estatal para las empresas de Exhibición Cinematográfica, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Art. 5. *Garantía personal.*—Por ser condiciones mínimas las pactadas en este convenio, se respetarán todas aquellas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

Art. 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 estas superen la cuantía total resultante del convenio y se considerarán absorbibles desde el momento en que se dicten.

Art. 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 convenios colectivos de ámbito inferior allí donde hubiera.

Art. 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 y auxiliar administrativo.

2. Atención al público o servicios generales: Taquillero, portero/acomodador, personal de mantenimiento, dependientes y 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.

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.

Art. 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: 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.

Teleoperador/a: Son los trabajadores que realizando las mismas funciones que el taquillero/a efectúan la venta del billeteaje utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.

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 se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Dependientes: Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3. Personal de cabina.

Operador de cabina: Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película 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 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 categoría laboral, que no perderán en ningún caso y que será compatible con el cargo. 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 120,20 euros mensuales. Si no existiere diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichas categorías o la diferencia fuera igual o inferior a 120,20 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 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 aquel.

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

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

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de

funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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.

Art. 11. *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.

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 según el convenio colectivo.

Art. 12. *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.

Art. 13. *Trabajadores fijos discontinuos.*—Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en los artículos 12.3 y 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que los sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

Art. 14. *Contratación a través de ETT.*—En las empresas que tengan contratados trabajadores con carácter fijo discontinuo, solo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichos trabajadores fijos discontinuos no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos solo 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.

Art. 15. *Período de prueba.*—En los supuestos no contemplados en el artículo 12, 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 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.

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

Art. 16. *Promoción profesional.*—1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas

o amortizarse si estas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

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

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

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.

Art. 17. *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.

Art. 18. *Jornada diaria.*—1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, esta 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, esta 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.

Art. 19. *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 la misma 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 2007<br>(euros) |
|--|---------------------|
| Representante (categoría laboral a extinguir)  | 29,71               |
| Jefe de Cabina (categoría laboral a extinguir)   | 34,90               |
| Operador, Electricista   | 29,98               |
| Taquillera/o, Teleoperador-a y Dependiente-a   | 23,93               |
| Porteros, acomodadores, ayudantes (categoría laboral a extinguir) y personal de lavabos y limpieza | 22,72               |

Si superasen las dos horas con quince minutos de flexibilidad, por cada hora de más trabajada se abonarán las siguientes cantidades, según las categorías profesionales: Representante, 7,86 euros; jefe de cabina y operador, 9,23 euros; ayudante, 7,90 euros; taquillero, 4,51 euros, y el resto del personal, 3,94 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 18,59 euros.

El personal que realice sesiones especiales nocturnas, entendiendo por estas 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 10,06 euros en concepto de plus de transporte.

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 la jornada laboral finalizará entre la veintiuna y las veintiuna y treinta horas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales.

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, este 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.

Art. 20. *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.

Art. 21. *Permisos.*—Se tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- 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.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

- 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 esta 100 o más kilómetros, dos días más en cada caso.

- 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 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.

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

- 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.

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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, 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.

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

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.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 aquella.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

- 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) y h) 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) y h) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del

procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, o normativas posteriores que la desarrollen.

- j) A partir del 1 de enero de 2008, los trabajadores tendrán derecho a un día retribuido para asuntos propios.

En el año 2010 y siguientes, los trabajadores tendrán derecho a un día más retribuido para asuntos propios, quedando fijado en dos los días por este concepto de 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 categoría. En caso de coincidir en la petición dos trabajadores de la misma 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.

Art. 22. *Accidentes*.—En caso de accidente laboral, la empresa complementará desde el día primero al 60, 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 61 el trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones que en cada momento señalen las normas sobre la materia.

Art. 23. *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 convalencia 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.

Art. 24. *Jubilación obligatoria*.—Como mejora de la estabilidad en el empleo y fomento de la contratación indefinida prevista en el artículo 12 y concordantes de este convenio, los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente en el supuesto que se contempla a continuación y en las siguientes condiciones:

1. Al cumplir la edad de sesenta y cinco años y siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

2. El trabajador que a la entrada en vigor del presente convenio ya hubiese cumplido la edad de sesenta y cinco años y reúna los requisitos del apartado anterior deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en este artículo.

Art. 25. *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: 1807,50 euros.

Trabajadores con más de treinta y cinco años de antigüedad en la empresa: 1581,67 euros.

Trabajadores con más de treinta años de antigüedad en la empresa: 1.355,83 euros.

Trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad en la empresa: 1.129,20 euros.

Trabajadores con más de veinte años de antigüedad en la empresa: 904,15 euros.

Trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa: 678,30 euros.

Art. 26. *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.

Art. 27. *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 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, este 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 las 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.

Art. 28. *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.

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.

Art. 29. *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 6,64 euros.

Art. 30. *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 17,48 euros, 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, antigüedad o cualquier otro concepto de tipo salarial.

Si los trabajos a que se refiere el párrafo precedente (recogida y devolución) se realizarán en días diferentes, en lugar de las 17,48 euros, percibirá por cada uno de ellos 10,48 euros.

Art. 31. *Montaje de programa.*—El operador que realice el montaje del programa fuera de su jornada laboral percibirá por este trabajo 23,27 euros. Igual percepción recibirá el jefe de cabina, categoría a extinguir, en los cines donde no exista la categoría de operador. En todo caso, esta cantidad la percibirá quien realmente monte el programa.

Art. 32. *Complementos de antigüedad.*—Consistirá en un sistema de trienios a razón de 32,17 euros lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco 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.

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

Art. 33. *Plus de cabina.*—Para el 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 2007 |
|--|--------------------|
| Jefe técnico (categoría a extinguir)   | 57,92 €            |
| Jefe de cabina (categoría a extinguir) | 57,92 €            |
| Operador                               | 39,34 €            |
| Ayudante (categoría a extinguir)       | 25,66 €            |

- Estos pluses se cobrarán durante el tiempo realmente trabajado.
- 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.

Art. 34. *Trabajo de diferente categoría.*—Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada 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 categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 35. *Anticipos.*—El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del importe del salario ya devengado, antes de llegar el día señalado para el pago.

Art. 36. *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 y Empleo 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.

Art. 37. *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 49 del presente texto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

Art. 38. *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.

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 quince 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.

Art. 39. *Tablón informativo.*—En todas las empresas existirá un tablón informativo circunscrito a que se expongan en el mismo los temas netamente laborales, quedando eliminado todo aquello que pueda suponer propaganda de partidos políticos, con excepción de lo establecido en el artículo 43 de este convenio.

Art. 40. *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.

Art. 41. *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 un uniforme estarán obligadas a facilitar el mismo a su personal, cuya conservación y limpieza será por cuenta de los propios usuarios. La duración de estos uniformes será de tres años. La limpieza anual de los uniformes será por cuenta de la empresa.

Art. 42. *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 tablones informativos de propaganda laboral electoral de las centrales sindicales y asociaciones profesionales.

Art. 43. *Derechos sindicales.*—1. Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Se podrá constituir comité intercentros supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.

4. En cuanto a comités europeos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Art. 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:

- 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.
- 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.

Art. 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 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.

Art. 46. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendidas peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Art. 47. *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 322,44 euros anuales 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.

Art. 48. *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 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:

UGT: Don Sergio Picallo, don Felipe Merinero y doña Olga González.

CTI: Don Manuel Serrano Macías, don Miguel Ángel Paniagua y don Juan Torres Domínguez.

Representación de los empresarios:

FECE y Sociedad de Empresarios de Cine de España: Don Tomás Junquera García, don José María Martínez, don Juan Ramón Gómez Fabra, don Ángel Pesquera, don José Ramón González Valbuena y don Rafael Urío.

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 diez días 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 a comparecencia, a la empresa y/o al trabajador que se vea afectado por la consulta o petición de arbitraje.

Art. 49. *Comisión paritaria sectorial para la formación, seguridad y salud laboral.*—Esta comisión, creada en el ámbito del convenio colectivo anterior, continuará su funcionamiento de conformidad con su reglamento de aprobación.

Art. 50. *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.

Art. 51. *Cláusula de descuelgue*.—Las tablas salariales contenidas en los Anexos serán de cumplimiento obligatorio para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

Se dará el tratamiento excepcional que seguidamente se especificará a aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, una situación de pérdidas en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquel en que deba tener lugar la aplicación de la revisión salarial de que se trate.

En estos casos las empresas negociarán con sus representantes sindicales o directamente con sus trabajadores para el supuesto de que no existiera representación sindical, las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de lo anteriormente expuesto, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.º Presentar la petición a la comisión paritaria en un plazo máximo de diez días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo.

2.º Acreditar con la documentación pertinente la situación origen de la petición en un plazo máximo de cuarenta días naturales.

3.º Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del convenio, para los posibles descuelgues de 2007 o de la revisión prevista para 2008, 2009 y 2010 en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de diez días, a partir de aquel en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

- Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.
- A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa podrá recabarse el informe de un censor jurado de cuentas. No obstante, en las empresas de menos de veinticinco trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la empresa.

En caso de informe favorable por parte de la comisión paritaria, en defecto del mismo o cuando este informe no se produjese en el plazo señalado, se establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del convenio anterior que proceda aplicar en su caso.

En caso de que el informe fuese desfavorable, la empresa deberá aplicar íntegramente las tablas salariales del presente convenio.

Cuando exista pleno acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión paritaria, esta se limitará al registro de tal declaración, acusando recibo de la misma y suspendiendo, respecto al caso, cualquier actuación emprendida. En cualquier caso, será necesario haber seguido los trámites previstos en el apartado que hace referencia a los diez días de plazo para hacer efectiva la solicitud.

Expresamente se establece un límite al alcance del descuelgue, de tal forma que nunca por acumulación de descuelgues sucesivos los salarios de la empresa resulten disminuidos más de un 5 por 100 sobre las tablas del presente convenio.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en esta disposición, observando, por consiguiente y respecto a todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Art. 52. *Revisión salarial*.—Los incrementos salariales pactados para toda la vigencia del presente convenio son los siguientes:

- Año 2007: Se procederá a un incremento general equivalente a un 3,7 por 100 sobre los conceptos salariales, es decir, el IPC real del año 2006 más 1 punto.

Con independencia de lo anterior y una vez practicado el mismo, se incrementará el salario base de todas las categorías

en 14 euros lineales, que se incluirán en las quince pagas previstas en el convenio.

La revisión correspondiente al año 2007 ya se encuentra incluida en las tablas salariales insertas al final del texto del convenio, así como en los diferentes conceptos económicos que figuran en su articulado.

- Año 2008: El incremento salarial será equivalente al IPC del año 2007 más un punto sobre los conceptos salariales.

Con independencia de lo anterior y una vez practicado el mismo, se incrementará el salario base de todas las categorías en 15 euros lineales, que se incluirán en las quince pagas previstas en el convenio.

- Año 2009: El incremento salarial será equivalente al IPC del año 2008 más 1 punto sobre los conceptos salariales.

Con independencia de lo anterior y una vez practicado el mismo, se incrementará el salario base de todas las categorías en 16 euros lineales, que se incluirán en las quince pagas previstas en el convenio.

- Año 2010: El incremento salarial será equivalente al IPC del año 2009 más 1 punto sobre los conceptos salariales.

Con independencia de lo anterior y una vez practicado el mismo, se incrementará el salario base de todas las categorías en 17 euros lineales, que se incluirán en las quince pagas previstas en el convenio.

A partir del 1 de enero de 2007, el salario del personal de mantenimiento quedará equiparado al personal de sala.

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2007

|  | Salarios<br>€/mes | Salarios<br>€/año |
|--|-------------------|-------------------|
| <b>(A) Administrativos</b>                           |                   |                   |
| Oficial Administrativo                               | 775,14            | 11.627,10         |
| Auxiliar Administrativo                              | 647,02            | 9.705,30          |
| <b>(B) Atención al público o servicios generales</b> |                   |                   |
| Taquilleros  | 777,00            | 11.655,00         |
| Dependientes   | 777,00            | 11.655,00         |
| Portero/Acomodador, Personal de Mantenimiento        | 713,71            | 10.705,65         |
| Personal de Limpieza                                 | 663,97            | 9.959,55          |
| <b>(C) Personal de cabina</b>                        |                   |                   |
| Operador de cabina                                   | 160,00            | 1.740,00          |

## ANEXO II

### TABLA DE SALARIOS PARA LAS CATEGORÍAS LABORALES A EXTINGUIR

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio, las empresas no vendrán obligadas a proveer las plazas previstas en los anteriores convenios para los diferentes tipos de cabina, ya que, consecuentemente, han dejado de tener virtualidad.

Ello no obstante, y como quiera que aquellos que vengan ostentando las categorías correspondientes a los antiguos tipos de cabina, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato, se relacionan a continuación las retribuciones propias de dichas categorías laborales a extinguir, haciendo referencia a los diferentes tipos de cabina previstos en anteriores convenios, a los solos y puros efectos de fijar las referidas retribuciones.

| Categorías profesionales a extinguir          | Salarios<br>€/mes | Salarios<br>€/año |
|---|-------------------|-------------------|
| Jefe Técnico                                  | 1.139,04          | 17.085,60         |
| Jefe de Cabina en las cabinas de Tipo "A"     | 921,91            | 13.828,65         |
| Operador de Cabina en las cabinas de Tipo "A" | 854,98            | 12.824,70         |
| Jefe de Cabina en las cabinas de Tipo "B"     | 1.089,67          | 16.345,05         |
| Operador de Cabina en las cabinas de Tipo "B" | 1.022,74          | 15.341,10         |
| Jefe de Cabina en las cabinas de Tipo "C"     | 976,84            | 14.652,60         |
| Operador de Cabina en las cabinas de Tipo "C" | 884,13            | 13.261,95         |
| Jefe de Cabina en las cabinas de Tipo "D"     | 1.139,04          | 17.085,60         |
| Jefe de Cabina en las cabinas de Tipo "E" a)  | 1.250,00          | 18.750,00         |
| Jefe de Cabina en las cabinas de Tipo "E" b)  | 1.304,60          | 19.569,00         |

