

Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre de 1996 (código Convenio número 9010582), que fue suscrita con fecha 4 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE «MERCADONA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En Valencia a 4 de octubre de 1999, en los locales de la empresa, sitios en Valencia, calle Málaga, se reúnen los citados al objeto de:

Primero.—Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa «Mercadona, Sociedad Anónima», cuyo texto fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre de 1996, mediante Resolución de 29 de agosto de 1996.

Segundo.—Negociar y acordar modificaciones referidas a la ayuda por defunción, y pagas extraordinarias.

«Mercadona, Sociedad Anónima»:

Doña Pau Villalba Magraner.
Don Jesús Alba Gastaldo.

Unión General de Trabajadores:

Don Jesús Natividad Fenollosa.
Don Amadeo Salvador Sanz.
Don José Vte. Pintado Ortega.
Doña María José Castro Sánchez.
Don Ángel Sancho Monrabal.
Don José Cortés Ortega.

Sindicado Independiente:

Don Roberto Clemente Dolz.
Doña Cristina Benítez Ballesta.
Don Enrique González Cervera.

ACUERDAN

a) Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Mercadona, Sociedad Anónima», con un número de nueve miembros por la parte social.

b) La Comisión estará compuesta por las siguientes personas:

Por la representación empresarial, las personas designadas anteriormente, y por la parte social, el Comité Intercentros cuyos nombres se relacionan igualmente.

c) Reconocerse mutua capacidad y legitimación suficiente para negociar y modificar el articulado del Convenio Colectivo, y ello como interlocutores válidos de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Una vez constituida la Comisión Negociadora y tras un amplio debate en el que ambas partes reconocen su interés por modificar el artículo 16 en lo referente exclusivamente al prorrateo de las pagas extraordinarias y el artículo 25 del Convenio Colectivo de «Mercadona, Sociedad Anónima», referente a la ayuda por defunción dado que la finalidad pretendida con esta ayuda es la de apoyar económicamente a los familiares que conviven con el trabajador o están a su cargo, entendemos que con esta modificación se satisface mejor dicha finalidad.

Se acuerda, por unanimidad, modificar la redacción de los citados artículos, quedando con el siguiente texto:

«Artículo 25. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la empresa queda obligada a satisfacer a su cónyuge

o pareja de hecho o familiares que estén a su cargo, la cantidad correspondiente a una anualidad completa del sueldo que percibiese el trabajador en el año del fallecimiento.»

Este acuerdo entra en vigor con efectos retroactivos del 1 de enero de 1999.

«Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*—Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales.»

El resto de párrafos contenidos en el mencionado artículo mantienen su actual redacción.

Este acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2000.

e) Las partes acuerdas designar a doña Pau Villalba Magraner al objeto de que realice el depósito de la presente acta y formalice los trámites necesarios para su registro ante la Dirección General de Trabajo y posteriores gestiones.

Y, no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente acta que firman todos los asistentes en el lugar y fecha anteriormente indicados.

23142 *RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «AMC Entertainment España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AMC Entertainment España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012462), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE EMPRESA DE «AMC ENTERTAINMENT ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

I. Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente acuerdo extiende su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente acuerdo comprende a todos los cines de AMC en España.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

A tal efecto, el personal afectado por el presente Convenio de empresa quedará necesariamente encuadrado en las categorías y grupos profesionales establecidos.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Este acuerdo empieza su vigencia en la fecha de su firma.

En cuanto a su duración, extenderá su vigencia a los años 1999, 2000, 2001, 2002.

Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, este acuerdo quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año.

La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener la vigencia de la totalidad del Convenio de empresa hasta tanto finalice la negociación de un nuevo texto.

Artículo 5. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, formada por dos representantes designados por el Comité y por los miembros designados por la Dirección de la empresa en el mismo número. Los miembros deberán ser elegidos entre los que formaban parte en su día de la Comisión Negociadora del Convenio.

Dicha Comisión tendrá como único cometido dirimir los problemas de interpretación y aplicación del texto del presente Convenio.

Artículo 6. *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 de empresa, especialmente en materia salarial que se garantizará «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Este Convenio queda vinculado por ambas partes a la totalidad de sus puntos.

En el supuesto de ser estimado que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, cualquier variación invalidaría su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 8. *Materias reservadas.*

En el presente Convenio se ha respetado, en cuanto a las materias reservadas, lo dispuesto en el artículo 6 del primer Acuerdo Laboral para la Regulación de las Condiciones de Trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica.

II. Organización del trabajo

Artículo 9. *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 corresponda a la Dirección o sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

El personal vinculado por este Convenio 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.

Portero/Acomodador.

Personal de Mantenimiento.

Dependientes.

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.

Artículo 11. *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, etc.

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.

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, bomboneras, 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.

Artículo 12. *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. 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 la 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 realizan 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.

Artículo 13. *Movilidad sustancial. Polivalencia funcional.*

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 39.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que si la organización de la empresa lo requiere, previa formación adecuada del trabajador, la Dirección de la empresa podrá decidir la realización, por los trabajadores, de funciones correspondientes a dos o más grupos profesionales. En estos supuestos, el trabajador «empleado polivalente» tendrá derecho al percibo de un complemento salarial de «polivalencia», regulado en el artículo 30 de este texto, de carácter funcional y no consolidable.

III. Contratación y promoción

Artículo 14. *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 trece meses y quince días, 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 aplicable.

El contenido del presente artículo tendrá una validez de dos años, al cabo de los cuales se reunirá la Comisión Mixta Paritaria, a la que se refiere el artículo 33 del Acuerdo Marco Laboral, al objeto de evaluar la eficacia del mismo y renovarlo si procediese.

Artículo 15. *Fomento de la contratación indefinida.*

Las partes firmantes del presente Convenio, de conformidad al Acuerdo Marco, 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.

Este pacto tendrá duración de dos años, al cabo de los cuales la Comisión Mixta del Acuerdo Marco evaluará la eficacia y la utilización del mismo y su renovación, si procediera, y así lo acordarán las partes.

Artículo 16. *Transformación de contratos temporales en indefinidos.*

Todos aquellos contratos temporales que, al 31 de diciembre de 1998 o con posterioridad, superen dieciocho meses de duración, se convertirán en contratos indefinidos si, una vez finalizada su última prórroga o, en su caso, la duración actualmente prevista, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa.

No obstante lo anterior, si extinguido el contrato de trabajo por expiración del término de su vigencia, a tenor de lo previsto en el párrafo anterior, la empresa procediera a contratar a otro trabajador para cubrir el puesto dejado vacante, el nuevo trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

De conformidad con lo previsto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, el contrato para el fomento de la contratación indefinida podrá suscribirse para transformar en indefinidos todos los contratos de duración determinada o temporal que se hubieran suscrito o se suscriban durante la vigencia del presente Convenio, o con anterioridad a la misma.

Artículo 17. *Trabajadores fijos discontinuos.*

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que le 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.

Artículo 18. *Contratación a través de empresas de trabajo temporal.*

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

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

Artículo 19. *Período de prueba.*

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, 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 20. *Promoción profesional.*

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si ésta lo estimara 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. Jornada, descanso semanal, festivos y vacaciones

Artículo 21. *Jornada máxima anual.*

1. La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de mil ochocientos ocho horas para el año 1998, de mil setecientas noventa y dos horas para el año 1999, de mil setecientas setenta y seis horas para el año 2000 y de mil setecientas sesenta horas para el año 2001.

Artículo 22. *Jornada diaria.*

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

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

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

Artículo 23. *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 defecto 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 seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, se disfruten, al menos, dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.

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 los seis días de descanso de referencia.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las 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.

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.

Artículo 24. *Festivos.*

Los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas nacionales y provinciales son de carácter no recuperable. Teniendo en consideración las características de este sector económico, se consideran estos días como un día más de jornada laboral.

Respecto a los festivos, 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y uno a elegir por Comunidad Autónoma, que será concretado en el calendario laboral anual, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta, será pagado a un más 75 por 100 del salario base.

Artículo 25. *Vacaciones anuales.*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica. En ningún caso será inferior a veintidós días hábiles.

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

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, y su decisión será irrevocable. El procedimiento será sumario y preferente.

3. 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, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

Artículo 26. *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:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

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.

Un día por traslado del domicilio habitual.

El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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 a más del 20 por 100 de 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 del 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 legalmente.

V. Estructura salarial

Artículo 27. *Cuantificación y estructura del salario.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las prestaciones salariales del trabajador.

Artículo 28. *Tablas salariales.*

	Salario base anual
	—
	Pesetas
Servicios generales	1.260.000
Cabina	1.288.000
Empleado polivalente	1.330.000
Encargado de Sala (Supervisor)	1.900.000
Auxiliar administrativo	1.120.000
Oficial administrativo (Manager)	2.800.000

Se garantiza un incremento salarial anual del índice de precios al consumo.

Artículo 29. *Compensación del plus de nocturnidad.*

Las horas en que el personal preste servicios a partir de las veintidós horas tienen una retribución equivalente al salario base y complemento «ad personam», en su caso, incrementado en un 25 por 100.

Artículo 30. *Complemento de polivalencia.*

El empleado polivalente tendrá derecho al salario base de «Operador de Cabina» y a un complemento de 3.000 pesetas/mes.

Artículo 31. *Complemento visionados.*

El personal que realiza visionados, con carácter previo al estreno de una película, percibirá la cantidad de 1.500 pesetas/visionado (sólo una persona).

Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones de verano y Navidad serán de una mensualidad del salario base más antigüedad, más complemento «ad personam», en su caso, y se abonarán con la paga de junio y de noviembre, respectivamente.

Artículo 33. *Complementos de antigüedad.*

Se establece un sistema de trienios, a razón de 4.000 pesetas lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25 por 100 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.

Artículo 34. *Compensación y absorción.*

El régimen que con carácter general se establece en el presente Convenio anula y sustituye a cualquier otra condición general o particular que pudiera existir para los trabajadores de la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, salvo las que expresamente se garanticen.

Las condiciones contenidas en este Convenio como más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afectan sustituyen en su totalidad cuantas condiciones se hallasen vigentes en su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas.

Ambas partes convienen que las condiciones que en el futuro puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, pacto o norma de otro rango que en lo sucesivo se apruebe, serán compensables y absorbibles por las condiciones contenidas en este Convenio, incluso las de índole económico, comparadas ambas situaciones en forma global y anual.

VI. Beneficios y derechos

Artículo 35. *Uniformes.*

Todo el personal, con la excepción de los Auxiliares administrativos, será dotado de dos uniformes (que no incluyen zapatos ni medias), cuyo uso cuando estén trabajando en operaciones, será obligatorio, debiendo

cuidar el personal de tenerlo en adecuadas condiciones de limpieza y conservación. No obstante, siempre que sea necesario los uniformes serán reemplazados.

La empresa determinará la uniformidad adecuada para los temas de zapatos y medias.

Artículo 36. *Complemento de enfermedad.*

A partir del décimo día de baja por contingencia común o profesional el trabajador recibirá el 100 por 100 de su salario, siendo la diferencia a cargo de la empresa, hasta un tope máximo de dos meses.

Artículo 37. *Jubilación obligatoria.*

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.

Artículo 38. *Descuentos.*

Todo el personal tendrá derecho a palomitas y bebida de torre gratuitas durante el descanso de su jornada. Cada cine podrá ofrecer a sus empleados un conjunto de otros productos a precio reducido.

VII. Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 39. *Formación continua.*

En materia de formación continua se estará a lo que dispone el artículo 26 del Acuerdo Marco Laboral.

Artículo 40. *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 le son propias.

VIII. Faltas y sanciones

Artículo 41. *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 de 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 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 doce meses.

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

Artículo 42. *Sanciones.*

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a su 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 podrá 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 podrá 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 podrá imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo de veintidós 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 consecutivos 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.

IX. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio de empresa regiran las normas establecidas con carácter supletorio en el Estatuto de los Trabajadores, en las demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación y en el primer Acuerdo Marco para la Regulación de las Condiciones de Trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica.

X. Disposición transitoria

Disposición transitoria única.

Se crea un complemento «ad personam» que recogerá las diferencias salariales que puedan existir respecto de los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa.

23143 RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional de «Distribuidores Cinematográficos y sus Trabajadores».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de «Distribuidores Cinematográficos y sus Trabajadores» (código Convenio número 9901595), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1999, de una parte, por la Federación de Distribuidores Cinematográficos, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 1999 Y 2000

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas distribuidoras cinematográficas ya existentes, así como las que pudieran constituirse en el futuro, dentro del Estado español.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Este Convenio tendrá su iniciación y efectos económicos desde el 1 de enero de 1999 y terminará el día 31 de diciembre del año 2000, sin perjuicio de la fecha de registro.

Artículo 3. *Nuevos Convenios.*

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo Convenio, si no es denunciado durante los treinta días anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes del Acuerdo.

Artículo 4. *Derechos adquiridos.*

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este Convenio, se respetarán aquellas que constituyan condiciones más beneficiosas, examinadas en su conjunto.

Los incrementos absorbibles o compensables deberán ser considerados en su cómputo anual, siendo únicamente respetados en la medida que resultaren inabsorbibles o incompensables.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *La organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores serán informados y tendrán la facultad de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Artículo 6. *Formación profesional.*

Las empresas velarán de forma continuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios y justificados para concurrir a exámenes, con la recuperación del tiempo invertido en las mismas, salvo pacto en contrario.
- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, siempre que sea para el desarrollo o actualización del propio puesto de trabajo.
- Cuando la formación profesional sea a iniciativa del empresario, estará comprendida dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 7. *Personal eventual.*

El personal eventual será el que se contrate por necesidad perentoria de mayor trabajo o acumulación de tareas, y se regulará con todo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que se dicten al respecto.

Artículo 8. *Grupos profesionales, período de prueba y preaviso dimisión.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales y sus correspondientes categorías:

Grupo profesional A.1:

Jefe de Contabilidad.
Jefe de Ventas.
Jefe de Publicidad.
Jefe Técnico o Doblaje.
Jefe Informático.
Jefe de Sucursal o Gerente.
Jefe de Administración.
Jefe de Prensa.

Grupo profesional A.2:

Secretaria de Dirección.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Secretaria.
Recepcionista.
Informático.
Programista.
Ayudante de Programista.
Ayudante de Publicidad.

Grupo profesional A.3:

Operador de Cabina.

Grupo profesional B.1:

Jefe de Almacén.
Almacenero.
Repasadora.
Ordenanzas.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los grupos A.1, tres meses para la Secretaria de Dirección, dos meses para los grupos A.2 y A.3 y quince días para el grupo B.1.

En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.