

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Comisión Mixta Paritaria (código número 28000585011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Comisión Mixta Paritaria del mismo el día 22 de febrero de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 20 de junio de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2011 A 2013, SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN DE CINES DE ESPAÑA (FECE), LA SOCIEDAD DE EMPRESARIOS DE CINE DE ESPAÑA (SECIES), COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y personal

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

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2011, y su duración será de tres años, terminando, en su consecuencia, el día 31 de diciembre del año 2013.

Artículo 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 2013.

Denunciado el convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al límite máximo de deliberaciones, conclusión de la revisión del nuevo convenio, consecuencias de la falta de acuerdo y demás circunstancias concurrentes.

Artículo 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 (RCL 1999, 208), el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 5. Garantía personal

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

Artículo 6. Compensación y absorción

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Facultades de la empresa

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

Sin merma de la facultad que corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980; ApNDL 13091), acuerdo marco y convenios colectivos de ámbito inferior allí donde los hubiera.

TÍTULO III

Clasificación del personal**Artículo 9. 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.

Artículo 10. 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, 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.

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 aquél.

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

Artículo 11. Movilidad funcional

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a 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 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.

Artículo 12. Modalidades de contratación

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

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.

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida

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

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

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

Artículo 14. Trabajadores fijos discontinuos

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en los artículos 12.3 y 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.

Artículo 15. Contratación a través de ETT

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

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555), o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Artículo 16. 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.

Artículo 17. Promoción profesional

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

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

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

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

Artículo 18. Trabajo de diferente 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, sólo 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.

TÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 19. Jornada máxima anual

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

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

Artículo 20. Jornada diaria

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

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

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

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

Artículo 21. Distribución de la jornada, descansos y horario

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

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

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

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

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

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

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

El día de la semana que tenga fijado cada trabajador para el disfrute de su descanso semanal, no podrá ser variado por la empresa mientras el trabajador permanezca en 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 2011 (euros)
Representante (categoría laboral a extinguir)	33,55 euros
Jefe de Cabina (categoría laboral a extinguir)	39,41 euros
Operador, Electricista	33,87 euros
Taquillero/a, Teleoperador-a y Dependiente-a	27,02 euros
Porteros, acomodadores, ayudantes (categoría laboral a extinguir) y personal de lavabos y limpieza	25,66 euros

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, 8,88 euros; jefe de cabina y operador, 10,42 euros; ayudante, 8,92 euros; taquillero, 5,09 euros, y el resto del personal, 4,45 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 21 euros.

El personal que realice sesiones especiales nocturnas, entendiéndose por éstas aquellas que se efectúen fuera de la jornada habitual y a partir de la última sesión, percibirán las mismas cantidades que las correspondientes a las matinales, más 11,35 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 de cada año de vigencia del convenio la salida del personal y cierre de los locales se producirá a las 21'00 horas.

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

7. Fiestas laborales.

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

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

Las empresas que habitualmente estén utilizando una de las opciones contempladas anteriormente, podrán modificarla cuando lo estimen oportuno, sin que, por tanto, el pago del incremento previsto o el descanso compensatorio utilizado con habitualidad suponga la consolidación de una determinada modalidad ni un derecho adquirido.

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

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

Artículo 22. Calendario laboral

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

Artículo 23. Vacaciones

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

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

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Cinco días naturales en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, operación con hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge; dos días naturales en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de abuelos y nietos por consanguinidad o afinidad.
Cinco días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijos, nietos y hermanos; un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.
En caso de desplazamiento, por los motivos anteriores, a otra localidad distinta a la que el trabajador tenga su residencia y que diste de ésta 100 o más kilómetros, dos días más en cada caso.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 de esta Ley. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
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.
- h) 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 aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
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.
- i) 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.
Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586), para la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, o normativas posteriores que la desarrollen.
- j) Los trabajadores tendrán derecho a dos días retribuidos para asuntos propios con carácter anual.

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

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

II. No podrá coincidir con dicho permiso más de un trabajador por cada 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.

Artículo 25. Excedencias por conciliación de la vida familiar

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

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

TÍTULO VI

Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia

Artículo 26. Suspensión del contrato por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

Artículo 27. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

TÍTULO VII

Salud laboral, IT, accidentes y jubilación obligatoria

Artículo 28. Salud laboral

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) 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 (RCL 1995, 3053), con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador.

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

Artículo 29. Seguridad en el trabajo

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

Artículo 30. Aseo e higiene

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

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

Artículo 31. Accidentes

En caso de accidente laboral, la empresa complementará desde el día primero al 120, exclusivamente, la prestación que recibe el trabajador, hasta el 25 por 100, sin que ambas prestaciones su-

madras puedan exceder del 100 por 100 de su salario. A partir del día 121 el trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones que en cada momento señalen las normas sobre la materia.

Artículo 32. Enfermedad

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

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

Artículo 33. 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 establecida legalmente tras la reforma legislativa operada en esta materia 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 legalmente establecida y reúna los requisitos del apartado anterior deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en este artículo.

Artículo 34. Póliza de seguros

La empresa suscribirá una póliza de seguros colectiva que cubra las contingencias de muerte natural, por accidente no laboral, por enfermedad profesional o accidente de trabajo y por invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo. Los capitales que garantice dicha póliza serán de 2043 euros en caso de muerte natural o por accidente no laboral. 6.129 por muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional y 8.172 por incapacidad permanente y absoluta derivada de accidente de trabajo.

TÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 35. Revisión salarial

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

- Año 2011: Se procederá a un incremento general equivalente a un 3 por 100 sobre los conceptos salariales, es decir, el IPC real del año 2010.
Con independencia de lo anterior y una vez practicado el mismo, se incrementará el salario base mensual del personal de limpieza en 8 euros. Dicho incremento se aplicará a las quince (15) pagas.
La revisión correspondiente al año 2011 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 2012: El incremento salarial será equivalente al IPC del año 2011 más un 0'2% sobre los conceptos salariales.
Con independencia de lo anterior y una vez practicado el mismo, se incrementará el salario base mensual del personal de limpieza en 9 euros. Dicho incremento se aplicará a las quince (15) pagas.
- Año 2013: El incremento salarial será equivalente al IPC del año 2012 más 0'2% sobre los conceptos salariales.
Con independencia de lo anterior y una vez practicado el mismo, se incrementará el salario base mensual del personal de limpieza en 10 euros. Dicho incremento se aplicará a las quince (15) pagas.

Artículo 36. Gratificación de permanencia

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

- Trabajadores con más de cuarenta años de antigüedad en la empresa: 2.081,29 euros.
- Trabajadores con más de treinta y cinco años de antigüedad en la empresa: 1.821,25 euros.
- Trabajadores con más de treinta años de antigüedad en la empresa: 1.561,19 euros.

Trabajadores con más de veinticinco años de antigüedad en la empresa: 1.300,25 euros.

Trabajadores con más de veinte años de antigüedad en la empresa: 1.041,11 euros.

Trabajadores con más de quince años de antigüedad en la empresa: 781,04 euros.

Artículo 37. Prestación en caso de fallecimiento

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

Artículo 38. 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.

Artículo 39. 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 19,75 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 realizaran en días diferentes, en lugar de los 19,75 euros, percibirá por cada uno de ellos 11,82 euros.

Artículo 40. Montaje de programa

El operador que realice el montaje del programa fuera de su jornada laboral percibirá por este trabajo 26,29 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.

Artículo 41. Complementos de antigüedad

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 36,33 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.

Artículo 42. Plus de cabina

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

Cantidades:

	€/mes precios 2011
Jefe técnico (categoría a extinguir)	65,42
Jefe de cabina (categoría a extinguir)	65,42
Operador	44,43
Ayudante (categoría a extinguir)	28,98

- 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.

Artículo 43. Anticipos

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

Artículo 44. 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.

Artículo 45. 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 459,68 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.

TÍTULO IX

Derechos sindicales**Artículo 46. 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 (RCL 1985, 1980; ApNDL 13091).

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.

Artículo 47. 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.

TÍTULO X

Régimen disciplinario**Artículo 48. 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.

Artículo 49. Sanciones

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al delegado de personal o al comité de empresa.

2. Prescripción

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Prescripción de las sanciones.

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

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

TÍTULO XI

Comisiones paritarias**Artículo 50. Comisión mixta paritaria**

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

Representación de los trabajadores:

Titulares:

CCOO: D. Fernando González y Dña. M^a Teresa Sánchez Martín.

UGT: Dña. Cristina Alonso.

Representación de los empresarios:

FECE y Sociedad de Empresarios de Cine de España: D. José M^a Martínez Caballero, D. Manuel Bargueiras y D. Eulogio Fernández.

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

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

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

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

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

La intervención de la comisión paritaria prevista en este artículo para las discrepancias y/o conflictos de orden colectivo, se efectuará, con carácter voluntario y por tanto no obligatorio, a instancia de una de las partes afectadas por el conflicto o discrepancia de que se trate, salvo en aquellos supuestos en los que dicha intervención se estime necesaria a tenor del citado R.D. Ley 7/2011. Una vez dictada resolución por la comisión paritaria o transcurrido el plazo de siete (7) días hábiles a que se ha hecho referencia con anterioridad, sin que dicha comisión se haya pronunciado sobre la cuestión sometida a su consideración, quedará libre y expedita la vía del sistema extrajudicial de solución de conflictos y, tras el agotamiento de dicha vía, el cauce jurisdiccional.

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

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

Artículo 51. Comisión paritaria sectorial para la formación, seguridad y salud laboral

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

Artículo 52. Procedimiento especial en caso de modificación de condiciones y de inaplicación del régimen retributivo previstas en el Convenio**1. Requisitos legales previos**

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

2. Comunicación del Acuerdo obtenido

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

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

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

3.1. Inicio

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la comisión paritaria del convenio colectivo para las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad de Madrid, en el domicilio que se indica en el artículo 50 del convenio, haciendo constar expresamente:

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

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

3.2. Reunión de la Comisión Paritaria

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

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

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

3.3. Resolución de la Comisión Paritaria

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

3.3.1. Resolución con Acuerdo

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

3.3.2. Resolución con Desacuerdo

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

3.3.3. Inexistencia de Resolución

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

3.4. impugnación del Acuerdo de la Comisión Paritaria

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Solución extrajudicial de conflictos

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Formación continua

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente convenio, a cuyo efecto y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 51 del presente texto,

manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Parejas de hecho

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Prueba de Películas

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

El resto de las sesiones de prueba se abonarán con un mínimo de dos horas con un incremento del 100 por 100, salvo las nocturnas que llevan un incremento del 125 por 100. Si las pruebas son nocturnas se abonará un plus de transporte de 7,51 euros.

CATEGORÍA	MES	1/2 PAGA	AÑO	QUINQ. MES	TRIENIO MES	MATINAL	HORA EXT. MATINAL	PLUS ALMUERZO	GOLFA
OFICIAL ADMINISTRATIVO	925,94	462,97	13.889,09	69,45	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	781,23	390,62	11.718,52	58,59	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
TAQUILLERO/A - DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A	928,04	464,02	13.920,60	69,60	36,33	27,02	5,09	21,00	38,37
OPERADOR DE CABINA-ENCARGADO	1.360,66	680,33	20.409,91	102,05	36,33	33,87	10,42	21,00	45,22
PERSONAL MANTENIMIENTO	856,55	428,27	12.848,22	64,24	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
PORTERO - ACOMODADOR	856,55	428,27	12.848,22	64,24	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
PERSONAL DE LIMPIEZA	808,37	404,19	12.125,58	60,63	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01

CATEGORÍAS PROFESIONALES A EXTINGUIR	MES	1/2 PAGA	AÑO	QUINQ. MES	TRIENIO MES	MATINAL	HORA EXT. MATINAL	PLUS ALMUERZO	GOLFA
JEFE CABINA " A "	1.091,73	545,86	16.375,92	81,88	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
OPERADOR " A "	1.016,13	508,06	15.241,89	76,21	36,33	33,87	10,42	21,00	45,22
JEFE CABINA " B "	1.281,21	640,60	19.218,10	96,09	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
OPERADOR " B "	1.205,62	602,81	18.084,23	90,42	36,33	33,87	10,42	21,00	45,22
JEFE CABINA " C "	1.153,78	576,89	17.306,63	86,53	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
OPERADOR " C "	1.049,04	524,52	15.735,67	78,68	36,33	33,87	10,42	21,00	45,22
JEFE CABINA " D " y JEFE TECNICO	1.336,98	668,49	20.054,72	100,27	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
JEFE DE CABINA " E " a)	1.462,31	731,16	21.934,67	109,67	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
JEFE DE CABINA " E " b)	1.523,99	761,99	22.859,82	114,30	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
OPERADOR " E " b)	1.370,95	685,48	20.564,26	102,82	36,33	33,87	10,42	21,00	45,22
JEFE DE CABINA " E " c)	1.595,83	797,92	23.937,46	119,69	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
OPERADOR " E " c)	1.428,83	714,41	21.432,39	107,16	36,33	33,87	10,42	21,00	45,22
JEFE DE CABINA " E " separadas	1.390,49	695,24	20.857,35	104,29	36,33	39,41	10,42	21,00	50,77
OPERADOR " E " separadas	1.232,22	616,11	18.483,30	92,42	36,33	33,87	10,42	21,00	45,22
AYUDANTE	825,40	412,70	12.381,01	61,91	36,33	25,66	8,92	21,00	37,01
JEFE DE NEGOCIADO-REPRESENTANTE	992,22	496,11	14.883,29	74,42	36,33	33,55	8,88	21,00	44,90
JEFE DE CIRCUITO	1.027,13	513,56	15.406,89	77,03	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
INSPECTOR DE LOCALES	952,50	476,25	14.287,54	71,44	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	890,74	445,37	13.361,16	66,81	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO -18	726,19	363,10	10.892,87	56,67	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
OFICIAL ELECTRICISTA	926,24	463,12	13.893,57	69,47	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
ENCARGADO DE PERSONAL	825,40	412,70	12.381,01	61,91	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
CONSERJE-SERENO-OTROS OFICIOS	838,98	419,49	12.584,64	62,92	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
PERSONAL DE LAVABOS-BOTONES + 18	755,56	377,78	11.333,35	56,67	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01
BOTONES MENOR DE 18 AÑOS	667,78	333,89	10.016,70	56,67	36,33	25,66	4,45	21,00	37,01

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO			FESTIVO 175 %			VALOR HORA			HORA NOCT.25 %			HORA EXTRA 75 %			HORA EXT.75+25 %		
	DIARIO	QUI	TR	DIARIO	QUI	TR	HORA	QUI	TR	HORA	QUI	TR	H.EX.	QUI	TR	H.EX.N.	QUI	TR
OFICIAL ADMINISTRATIVO	30,86	2,31	1,21	54,01	4,05	2,12	6,31	0,47	0,25	1,58	0,12	0,06	11,05	0,83	0,44	13,81	1,04	0,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26,04	1,95	1,21	45,57	3,42	2,12	5,33	0,40	0,25	1,33	0,10	0,06	9,32	0,70	0,44	11,65	0,87	0,55
TAQUILLERO/A-DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A	30,93	2,32	1,21	54,14	4,06	2,12	6,33	0,47	0,25	1,58	0,12	0,06	11,07	0,83	0,44	13,84	1,04	0,55
OPERADOR DE CABINA-ENCARGADO	45,36	3,40	1,21	79,37	5,95	2,12	9,28	0,70	0,25	2,32	0,17	0,06	16,24	1,22	0,44	20,29	1,52	0,55
PERSONAL MANTENIMIENTO	28,55	2,14	1,21	49,97	3,75	2,12	5,84	0,44	0,25	1,46	0,11	0,06	10,22	0,77	0,44	12,78	0,96	0,55
PORTERO-ACOMODADOR	28,55	2,14	1,21	49,97	3,75	2,12	5,84	0,44	0,25	1,46	0,11	0,06	10,22	0,77	0,44	12,78	0,96	0,55
PERSONAL DE LIMPIEZA	26,95	2,02	1,21	47,16	3,54	2,12	5,51	0,41	0,25	1,38	0,10	0,06	9,65	0,72	0,44	12,06	0,90	0,55

CATEGORÍAS PROFESIONALES A EXTINGUIR

JEFE DE CABINA TIPO " A "	36,39	2,73	1,21	63,68	4,78	2,12	7,44	0,56	0,25	1,86	0,14	0,06	13,03	0,98	0,44	16,28	1,22	0,55
OPERADOR DE CABINA TIPO " A "	33,87	2,54	1,21	59,27	4,45	2,12	6,93	0,52	0,25	1,73	0,13	0,06	12,12	0,91	0,44	15,16	1,14	0,55
JEFE DE CABINA TIPO " B "	42,71	3,20	1,21	74,74	5,61	2,12	8,74	0,66	0,25	2,18	0,16	0,06	15,29	1,15	0,44	19,11	1,43	0,55
OPERADOR DE CABINA TIPO " B "	40,19	3,01	1,21	70,33	5,27	2,12	8,22	0,62	0,25	2,06	0,15	0,06	14,39	1,08	0,44	17,98	1,35	0,55
JEFE DE CABINA TIPO " C "	38,46	2,88	1,21	67,30	5,05	2,12	7,87	0,59	0,25	1,97	0,15	0,06	13,77	1,03	0,44	17,21	1,29	0,55
OPERADOR DE CABINA TIPO " C "	34,97	2,62	1,21	61,19	4,59	2,12	7,15	0,54	0,25	1,79	0,13	0,06	12,52	0,94	0,44	15,65	1,17	0,55
JEFE DE CABINA TIPO " D " - JEFE TECNICO	44,57	3,34	1,21	77,99	5,85	2,12	9,12	0,68	0,25	2,28	0,17	0,06	15,95	1,20	0,44	19,94	1,50	0,55
JEFE DE CABINA TIPO " E " a)	48,74	3,66	1,21	85,30	6,40	2,12	9,97	0,75	0,25	2,49	0,19	0,06	17,45	1,31	0,44	21,81	1,64	0,55
JEFE DE CABINA TIPO " E " b)	50,80	3,81	1,21	88,90	6,67	2,12	10,39	0,78	0,25	2,60	0,19	0,06	18,18	1,36	0,44	22,73	1,70	0,55
OPERADOR DE CABINA TIPO " E " b)	45,70	3,43	1,21	79,97	6,00	2,12	9,35	0,70	0,25	2,34	0,18	0,06	16,36	1,23	0,44	20,45	1,53	0,55
JEFE DE CABINA TIPO " E " c)	53,19	3,99	1,21	93,09	6,98	2,12	10,88	0,82	0,25	2,72	0,20	0,06	19,04	1,43	0,44	23,80	1,79	0,55
OPERADOR DE CABINA TIPO " E " c)	47,63	3,57	1,21	83,35	6,25	2,12	9,74	0,73	0,25	2,44	0,18	0,06	17,05	1,28	0,44	21,31	1,60	0,55
JEFE DE CABINA TIPO " E " SEPARADAS	46,35	3,48	1,21	81,11	6,08	2,12	9,48	0,71	0,25	2,37	0,18	0,06	16,59	1,24	0,44	20,74	1,56	0,55
OPERADOR DE CABINA TIPO " E " SEPARADAS	41,07	3,08	1,21	71,88	5,39	2,12	8,40	0,63	0,25	2,10	0,16	0,06	14,70	1,10	0,44	18,38	1,38	0,55
AYUDANTE	27,51	2,06	1,21	48,15	3,61	2,12	5,63	0,42	0,25	1,41	0,11	0,06	9,85	0,74	0,44	12,31	0,92	0,55
JEFE DE NEGOCIADO - REPRESENTANTE	33,07	2,48	1,21	57,88	4,34	2,12	6,77	0,51	0,25	1,69	0,13	0,06	11,84	0,89	0,44	14,80	1,11	0,55
JEFE DE CIRCUITO	34,24	2,57	1,21	59,92	4,49	2,12	7,00	0,53	0,25	1,75	0,13	0,06	12,26	0,92	0,44	15,32	1,15	0,55
INSPECTOR DE LOCALES	31,75	2,38	1,21	55,56	4,17	2,12	6,49	0,49	0,25	1,62	0,12	0,06	11,37	0,85	0,44	14,21	1,07	0,55
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	29,69	2,23	1,21	51,96	3,90	2,12	6,07	0,46	0,25	1,52	0,11	0,06	10,63	0,80	0,44	13,29	1,00	0,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 18 AÑOS	24,21			42,36			4,95			1,24			8,66			10,83		
OFICIAL ELECTRICISTA	30,87	2,32	1,21	54,03	4,05	2,12	6,32	0,47	0,25	1,58	0,12	0,06	11,05	0,83	0,44	13,81	1,04	0,55
ENCARGADO DE PERSONAL	27,51	2,06	1,21	48,15	3,61	2,12	5,63	0,42	0,25	1,41	0,11	0,06	9,85	0,74	0,44	12,31	0,92	0,55
CONSERJE -SERENO - OTROS OFICIOS	27,97	2,10	1,21	48,94	3,67	2,12	5,72	0,43	0,25	1,43	0,11	0,06	10,01	0,75	0,44	12,51	0,94	0,55
PERSONAL DE LAVABOS- BOTONES + 18 AÑOS	25,19	1,89	1,21	44,07	3,31	2,12	5,15	0,39	0,25	1,29	0,10	0,06	9,02	0,68	0,44	11,27	0,85	0,55
BOTONES MENOR DE 18 AÑOS	22,26			38,95			4,55			1,14			7,97			9,96		

(03/22.559/12)