

mente en el XIII Convenio Colectivo, que en su artículo 48.2 establece: «la introducción de nuevos productos no entrañará la aplicación automática del régimen regulado en este artículo, debiendo establecerse, en su caso, por la Comisión Negociadora, las normas que correspondan»).

La ONCE y los sindicatos UGT y Comisiones Obreras adoptan este Acuerdo, con el mismo valor de lo pactado en Convenio Colectivo:

«A) Retribuciones por la venta del juego denominado “Lotería Instantánea de boletos de la ONCE”. Las ventas de este producto se integrarán dentro de las ventas totales de cada mes, a los efectos de aplicar, en materia de comisiones, mínimo mensual, y umbral mensual de ventas, el artículo 50 del XIII Convenio Colectivo, de la misma forma que se hace para los restantes productos ordinarios.

B) Este acuerdo comenzará a surtir efectos, a partir de la fecha de su firma.

C) Se faculta a la Dirección General de la ONCE para que dicte las instrucciones de desarrollo que considere más oportunas para garantizar la correcta aplicación de este Acuerdo.»

8443

RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2006, 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, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa AMC Entertainment España, S. A. (Código de Convenio n.º 9012462) que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 24 de abril de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

AMC ENTERTAINMENT ESPAÑA, S. A., CONVENIO DE EMPRESA

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todos los centros de trabajo de exhibición cinematográfica de AMC en España.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio, incluye a todo el personal vinculado por medio de relación laboral con los centros de trabajo mencionados en los artículos precedentes, a excepción de los que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas, así como a los trabajadores de empresas subcontratadas y a lo previsto en el Estatuto de Trabajadores.

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin perjuicio de que sus efectos económicos y jornada anual, se retrotraerán al 1 de Enero del año 2006.

En cuanto a su duración, extenderá su vigencia desde el 1 de Enero 2006, finalizando la misma el 31 de Diciembre del año 2006, salvo

en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el Convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos 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 prorrogada la vigencia de la totalidad del Convenio hasta tanto finalice la negociación de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros designados por la representación legal de los trabajadores y otros cuatro designados por la Dirección de la empresa. Las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

Control y seguimiento del convenio.

Vigilar y resolver las discrepancias de aplicación e interpretación del mismo.

Las resoluciones de esta comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. En caso de que la comisión no llegase a un acuerdo, la discrepancia se someterá al Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad correspondiente.

Reuniones: La comisión paritaria se reunirá siempre que sea necesario.

Cada una de las partes podrá sustituir a los componentes de la Comisión Paritaria mediante notificación escrita. Las partes también podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, con los asesores que estimen oportunos.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones que se pactan constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

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 renegociarse su contenido.

CAPÍTULO 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, quien se atenderá a lo que disponga el Art. 41 del ET sobre modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

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 9. *Categorías profesionales y grupos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

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:

Director de Centro.

Senior Manager.

Manager.

Coordinador.

Auxiliar Administrativo.

2. Atención al público o servicios generales:

Taquillero.

Cajero.

Portero/Acomodador.

Dependientes.

Supervisor de planta.

Personal de limpieza.

Personal de mantenimiento.

3. Personal de cabina:

Supervisor de cabina de proyección.

Operador de cabina de proyección.

Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 11. *Definiciones de las categorías.*

1. Administrativos:

Director de centro: Comprende esta categoría el personal que, con los conocimientos exigidos por la empresa, asume la total responsabilidad del funcionamiento interno del local y el mando y responsabilidad última de las funciones burocrático del centro de trabajo.

En el caso de tener poder de la Empresa, realizará aquellas funciones para las cuales está debidamente autorizado y, especialmente, las de contratación de los trabajadores que se precisen para el centro de trabajo que representa y la contratación con proveedores.

Asimismo, parte de sus funciones serán la realización de turnos operativos como máximo responsable de planta.

Senior Manager: Comprende esta categoría el personal que, con los conocimientos exigidos por la empresa, que puede asumir el mando y responsabilidad de uno de los siguientes departamentos de ámbito nacional: Recursos Humanos, Programación de películas y Finanzas.

También se encuentra dentro de esta categoría, el personal que coordina varios departamentos que se encuentren bajo la responsabilidad de un Manager. En este último caso, esta persona puede sustituir al Director de centro durante su ausencia.

Asimismo, parte de sus funciones serán la realización de turnos operativos como máximo responsable de planta.

Manager: Comprende esta categoría el personal que, con los conocimientos exigidos por la empresa, asume el mando y responsabilidad de uno o dos de los siguientes departamentos: restauración, instalaciones, proyección, recursos humanos y finanzas.

Asimismo, parte de sus funciones serán la realización de turnos operativos como máximo responsable de planta.

Coordinador: Desarrollará funciones administrativas en general, con utilización de informática a nivel de usuario. Se incluyen funciones de telefonía, archivo, recepción y envío de documentos. También podrán llevar a cabo la coordinación de equipos, relacionadas con temas de marketing, recursos humanos, restauración y proyección, siempre bajo la supervisión y responsabilidad de un Manager o Senior Manager.

Asimismo, parte de sus funciones serán la realización de turnos operativos como máximo responsable de planta.

Auxiliar Administrativo: Desarrollarán funciones administrativas en general, con utilización de informática a nivel de usuario. Se incluyen funciones de telefonía, archivo y recepción.

2. Atención al público o servicios generales:

Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billete, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, como el punto de «Atención al Cliente» y colocación de propaganda. Deberán informar de cualquier incidencia y del desarrollo de sus actividades al responsable correspondiente.

Cajeros: Son los trabajadores que efectúan el conteo de dinero a fin de día y cuadre de las cajas de taquilla, bar y tienda de Golosinas. Deberán informar de cualquier incidencia y del desarrollo de sus actividades al responsable correspondiente. El traslado de dinero se efectuará siempre acompañado de un manager o coordinador, recomendándose siempre que sea posible, la compañía de un guardia de seguridad.

Acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de propaganda, ayudar a ordenar, adecentar y reparar las salas, vestíbulos y zonas de tránsito de público, siempre que se hallen dentro de las instalaciones del local, y recogida de basuras en el cierre de día. Tan solo entrarán en los servicios para reparar que se encuentren en buen estado. Cualquier limpieza que se requiera en los servicios será tarea del personal de limpieza.

Deberán informar de cualquier incidencia y del desarrollo de sus actividades al responsable correspondiente.

Dependiente: Son los trabajadores encargados de cuidar de todas las actividades correspondientes a bares, bomboneras, paradas de palomitas, etc., realizando correctamente la venta y cobro ante el público de los productos, manteniendo la limpieza de las citadas dependencias y almacenes de stocks de artículos, velando por la adecuada colocación de los productos.

Deberán informar de cualquier incidencia y del desarrollo de sus actividades al responsable correspondiente.

Supervisor de Planta: Son los responsables de la supervisión de las tareas del personal de taquilla, acomodador y dependiente. Tendrán formación en las áreas de bar, taquilla y acomodador. Sus principales tareas son el control de asistencia de los turnos de dichos trabajadores, asignación de los descansos.

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.

Personal de Limpieza: Son los trabajadores que se ocupan en exclusiva de la limpieza a fondo de las oficinas, los aseos, vestuarios y demás instalaciones de la empresa, tanto en horarios cerrados al público como durante las sesiones.

3. Personal de Cabina:

Operador de cabina: Es el que asume la responsabilidad de la proyección de las películas y del buen estado de las copias, debiendo realizar los actos necesarios para este fin, y de modo especial los destinados a conservar el perfecto funcionamiento de todos los aparatos instalados en la cabina.

Tendrá a su cargo el manejo de las instalaciones, realizará arreglos momentáneos de las averías producidas en las máquinas, siempre que sea factible su realización con las herramientas corrientes de mano y no sean consideradas como de taller.

Supervisor de Cabina: Es el personal que asume la supervisión de la ejecución de las tareas básicas del área así como de su personal.

Artículo 12. *Adecuación de las plantillas al servicio.*

La plantilla de proyección contará con un mínimo de entre 205 y 215 horas operativas por semana, en función de las sesiones y horarios de proyección definidos en cada centro de trabajo. Reforzando siempre la plantilla en los momentos de montaje, desmontaje, visionados y cambios de sala, así como en aquellos momentos en los cuales se juntan finales y principios de películas. Como mínimo media hora antes del inicio de la primera sesión, entrará en servicio un segundo operador. En ningún caso se tendrá una plantilla inferior a 2 operadores mientras tengan que comenzar películas. Esto será de aplicación en tanto en cuanto el número de sesiones y la duración de las mismas no varíen significativamente a las que existen en estos momentos. En caso de cambios significativos en el número de sesiones programadas, la organización de los turnos será consensuada entre el Comité de Empresa y la dirección de la misma.

De las mencionadas horas, no menos de un 10 % se dedicará a las labores de mantenimiento preventivo durante las mañanas.

Personal de sala y taquilla:

Durante el tiempo que el centro permanezca abierto al público, habrá en todo momento un empleado de servicios generales en las áreas de bar, taquilla, acomodador y tienda de golosinas (si la hubiera).

Los Sábados, Domingos y festivos cerrarán 2 supervisores de planta.

Artículo 13. *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, quedando excluidas las funciones de limpieza de aseos, vestuarios o duchas. 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 sobrevinida 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 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 14. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica no será posible si comporta el cambio a otro centro de trabajo, excepto de común acuerdo.

Artículo 15. *Polivalencia Funcional.*

El personal de taquilla, cajero, acomodador y dependiente es polivalente, recibiendo la formación adecuada de dos áreas. Teniendo compensada esa circunstancia en su salario base.

La empresa no asignará turnos de trabajo a empleados que no tengan la formación específica en el área en cuestión.

CAPÍTULO III

Contratación y promoción profesional

Artículo 16. *Derechos de información sobre contratación.*

La empresa estará obligada a registrar los contratos de trabajo en la oficina pública de empleo en los plazos legalmente previstos. O cumplir con el trámite telemático que sustituye dicho registro. Además se deberá facilitar copia básica de los mismos a los representantes sindicales o comités de empresa en el plazo máximo de 10 días a su formalización.

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

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

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

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

La empresa deberá informar a los Representantes Legales de los Trabajadores, en las condiciones legalmente establecidas, acerca de los contratos de «puesta a disposición»; dicha información contendrá los siguientes datos: número de contratos; supuesto o causa por el que se realiza el contrato; duración del mismo; puesto de trabajo a cubrir y nombre de la persona contratada.

Artículo 18. *Fomento de la contratación indefinida.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

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

Artículo 19. *Período de prueba.*

En los supuestos no contemplados en el artículo 18, 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. *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 12/2001, 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 Acuerdo Marco Laboral para el Cine de Exhibición, o con anterioridad a la misma.

Artículo 21. *Horas Complementarias.*

Se amplía el margen de la realización de horas complementarias hasta un 30 % de las marcadas en contrato. Su realización será voluntaria por parte del trabajador. El trabajador tendrá el derecho de solicitar la consolidación de hasta el 50 % de las horas complementarias realizadas en un período de seis meses dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de solicitud.

Artículo 22. *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 23. *Contratación a través de E. T. T.*

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 24. *Preaviso.*

Los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa, deberán preavisar con un mínimo de 15 días.

Artículo 25. *Promoción profesional.*

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

La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información, sin menos precio a lo mencionado en el Art. 24 del ET.

En el caso de vacantes en cabina se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto por el sistema de libre designación, entre los trabajadores que hayan pasado por el periodo de formación para el puesto que se establece en el apartado 3.º de este artículo, con la debida información a los representantes de los trabajadores.

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 prioritariamente de forma interna siempre y cuando exista igualdad en formación profesional entre candidatos.

3. Con el objeto de regular la promoción de puestos de Personal de Cabina, desde atención al público o administrativos, se establece que los trabajadores interesados comunicarán su voluntad a la empresa, con el objeto de incluirlos en los procesos de prácticas y formación necesarios cuando sea requerido por la empresa en función de las previsiones de futuras vacantes.

Para este personal, se establecerá un proceso de formación y prácticas de cabina, acorde los siguientes parámetros:

40 horas iniciales de formación básica, con igual salario al que tuviese el trabajador en su puesto y categoría de origen.

250 horas de formación completa en un período máximo de cinco meses. Se realizarán dentro de la jornada laboral del trabajador o subsidiariamente mediante horas complementarias en los contratos a tiempo parcial. Para ello la empresa comunicará al trabajador, en función de los momentos de menor actividad de su puesto o de la disponibilidad de la cabina, los días y horas en los que se lleve a cabo el proceso.

Durante estas horas el trabajador percibirá la retribución de su actual categoría y además el complemento de «Formación de Cabina» reflejado en las tablas salariales.

Una vez realizadas las primeras 150 horas de prácticas de cabina, la empresa comunicará formalmente por escrito al trabajador si ha superado el proceso de formación y por lo tanto si continúa o no su formación encaminada hacia la consolidación de la categoría de Operador de Cabina.

Una vez finalizado satisfactoriamente todo el proceso de formación, y en tanto en cuanto no se produzca vacante que pueda ser susceptible de provisión definitiva por parte de la empresa, aquel personal que con motivo de sustitución o cobertura provisional del puesto de Operador de Cabina, recibirá adicionalmente la diferencia económica entre su categoría y la de operador, por hora trabajada en esas funciones.

La cobertura de vacantes que se puedan producir en personal de cabina, serán provistas por la empresa de conformidad al artículo 25.1, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 de este Convenio.

La empresa sólo podrá formar a un trabajador como máximo de forma simultánea en el tiempo y no podrá iniciarse una nueva formación mientras haya otro empleado ya formado a la espera de ser proveído de plaza definitiva en cabina.

CAPÍTULO IV

Jornada, descanso semanal, festivos y vacaciones

Artículo 26. *Jornada máxima anual.*

La jornada máxima anual para todos los trabajadores será de mil setecientas sesenta horas.

Artículo 27. *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 todo el personal, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima de cuatro horas.

Cuando por necesidades de la programación y de forma consensuada con el comité de empresa y trabajador, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.

Artículo 28. *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 ocho semanas, compensándose con tiempo de descanso o trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos dentro de los dos meses siguientes a su realización. Todos los trabajadores disfrutarán de 4 días de descanso cada 2 semanas. De los referidos 4 días, 2, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que los 2 restantes también lo sean.

3. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas.

4. Antelación de los horarios: La empresa confeccionará y comunicará los horarios a los trabajadores con un mínimo de 10 días naturales. Una vez comunicados, estos no serán modificables.

5. La jornada individual de cada trabajador se concretará mediante cuadrante que respetará las condiciones establecidas en el capítulo IV.

Artículo 29. *Festivos.*

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará a las 21:00 horas. Los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, no se realizarán matinales,

y en ningún caso la jornada del personal de proyección y Servicios Generales empezará antes de las 15:00 horas.

A los trabajadores que les corresponda realizar su función en un día declarado festivo, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además del salario ordinario por las horas trabajadas, el correspondiente a un 75 % del salario base más complementos.

Para el personal que trabaje a tiempo completo, en el supuesto de trabajar cualquiera de los 14 festivos anuales marcados en el calendario laboral de la empresa, podrán optar entre cobrar ese día con un importe igual al 175 % de su salario base o bien compensarlo con un día más de descanso semanal y un importe del 75 % del salario base.

Artículo 30. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica.

1. Se establece para todo el personal sujeto al presente convenio, unas vacaciones anuales de 30 días naturales. La duración mínima de cada período de vacaciones será de 7 días naturales. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo que lleve trabajando en la empresa.

2. Las vacaciones, no se iniciarán ni en festivo, ni domingo o día de descanso semanal del trabajador.

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

4. Se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, y la prioridad a la hora de aprobarlas será por fecha de solicitud del trabajador.

5. En caso de desacuerdo entre las partes, se aplicará la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 31. *Permisos.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio o constitución de pareja de hecho, podrán disfrutar de 15 días de permiso retribuido aunque, en el caso de pareja de hecho, si posteriormente la misma pareja contrajera matrimonio, el empleado no tendrá derecho a disfrutar de nuevo de dicho permiso.

2. Tres días naturales por nacimiento de hijo o fallecimiento, por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, siendo 4 días si es fuera de la provincia.

3. Ausencia remunerada del trabajo de una hora diaria en caso de nacimiento prematuro con hospitalización durante el tiempo que dure dicha contingencia.

4. Reducción máxima de 2 horas de jornada y salario en caso de hospitalización de recién nacido.

5. Para las víctimas de violencia de género, reducción de jornada y salario o reorganización/flexibilización de la jornada de trabajo.

6. Un día natural por traslado del domicilio habitual, si el traslado implica cambio de municipio, dos días naturales.

7. Tiempo necesario para concurrir a exámenes por estudios oficiales o para la obtención de permisos de conducción.

8. 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.

9. 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 el salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en las Disposiciones Legales vigentes.

En materia de derecho a la reducción de la jornada por cuidado de menores y guarda legal se estará a lo dispuesto en los artículos 37.4, 4 bis, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Los permisos vinculados a situaciones del cónyuge, se disfrutarán también en caso de pareja de hecho legalmente constituida con antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido (excepto el de 15 días por matrimonio). La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

CAPÍTULO V

Estructura salarialArtículo 32. *Incrementos salariales.*

Para el año 2006 se establecen los siguientes aumentos salariales para cada categoría:

Director de centro y Senior Manager: no se efectuará ningún aumento salarial para todo el personal comprendido dentro de estas categorías.

Manager: el incremento salarial será del porcentaje del 2 % para todo el personal comprendido dentro de esta categoría.

Taquillero, cajero, acomodador y dependientes: el incremento salarial será del 6 % para todo el personal comprendido dentro de esta categoría.

Supervisor de planta, coordinador, auxiliar administrativo, personal de limpieza y personal de mantenimiento: el incremento salarial será el IPC real del año 2006 para todo el personal comprendido dentro de estas categorías.

Operador de cabina y supervisor de cabina: el incremento salarial será el IPC real del año 2006 para todo el personal comprendido dentro de estas categorías.

A efectos de cálculos de IPC real se tomará en consideración la media ponderada por centros de los IPC provinciales dónde la empresa tenga centros de trabajo. Todos los complementos y bonus salariales se verán incrementados con la media del IPC real anteriormente mencionada.

Artículo 33. *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 34. *Compensación plus de Nocturnidad.*

Las horas en que el personal preste servicios a partir de las 22 horas tienen una retribución equivalente al salario base y complemento «ad personam», en su caso, incrementado en un 25 % excepto para el grupo profesional de administración, para el cual no se tendrá en cuenta para el cálculo el complemento «ad personam».

Artículo 35. *Complemento por visionados.*

El personal que realiza visionados, con carácter previo al estreno de una película, percibirá la cantidad de 15,00 € por visionado (sólo una persona). Dicho importe se actualizará con el IPC real anual.

Artículo 36. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Las gratificaciones de Verano y Navidad serán de una mensualidad del salario base más antigüedad, más complementos, y se abonarán con la paga de junio y de noviembre respectivamente.

Artículo 37. *Complemento de antigüedad.*

Se establece un sistema de trienios, a razón de 30 € 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.

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 38. *Bonus de Supervisor.*

Bonus variable de carácter anual establecido en un máximo de 800 € y un mínimo de 250 €, condicionado al resultado de la evaluación personal. Dicho Bonus se dividirá en 2 pagos a efectuar con la nómina de los meses de Mayo y Octubre.

Artículo 39. *Bonus de Coordinador.*

Bonus variable de carácter anual establecido en un máximo de 1.750 € y un mínimo de 500 €, condicionado al resultado de la evaluación personal. Dicho Bonus se dividirá en 2 pagos a efectuar con la nómina de los meses de Mayo y Octubre.

CAPÍTULO VI

Beneficios y derechosArtículo 40. *Uniformes.*

Todo el personal que realice operaciones en planta, será dotado de dos uniformes (que no incluyen calzado), cuyo uso 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. El calzado ha de ser oscuro y estar en buen estado.

Artículo 41. *Complemento de enfermedad.*

Por contingencias comunes se mejora la prestación de Incapacidad Temporal en los siguientes términos: a partir del 4.º día, el trabajador recibirá el 75 % de la base de cotización de los 6 últimos meses y a partir del 8.º día recibirá el 100 % del salario base más complementos mensuales con un límite de tres meses. Para contingencias profesionales se abonará el 100 % del salario base más complementos mensuales a partir del primer día con un límite de tres meses.

Complemento IT con hospitalización 100 % salario mensual.

Artículo 42. *Descuentos.*

Todos los empleados tendrán derecho a 1 entrada gratuita + 1 para su acompañante por sesión cuando la sala se haya vendido y no se prevea su aforamiento.

Todos los empleados tendrán derecho a palomitas y bebida de torre gratuitas durante el descanso.

Todos los empleados tendrán derecho al precio especial de 3 € para un menú de bebida grande y palomita grande para su consumo personal cuando no se encuentre trabajando.

La empresa organizará, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, una actividad lúdica en verano y una cena/convite de Navidad para los empleados.

Artículo 43. *Vales de Comida.*

Todos aquellos trabajadores con contrato a jornada completa y que no realicen jornada intensiva, recibirán el beneficio de 1.440 € en vales de comida. Esta cantidad se incrementará con el IPC real.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene en el trabajoArtículo 44. *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.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sancionesArtículo 45. *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:

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.

En caso de faltas de puntualidad, si el trabajador no tiene ninguna otra falta por ese motivo dentro de los últimos dos meses, no se le impondrá falta alguna.

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 46. Sanciones.

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a su empresario, quién tendrá la responsabilidad ejercerla 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 inculgado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo. Asimismo, cuando se den estas faltas, siempre se informará al Comité de Empresa del centro de trabajo.

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 el 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 al 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.

Artículo 47. Acoso Moral.

Conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica y desigual, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y moral en el afectado. Su valoración debe ser objetiva.

En caso de denuncia se seguirá el procedimiento previsto en el régimen disciplinario.

CAPÍTULO IX

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio de Empresa, regirán las normas establecidas con carácter supletorio en el Estatuto de los Trabajadores, en las demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación.

CAPÍTULO X

Sometimiento al ASEC

Las partes firmantes de este convenio estiman necesarios establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

ANEXO I

Tablas salariales anexas al Convenio Colectivo AMC Entertainment España, S. A. Año 2006

	Salario Base
Grupo 1. Administrativos:	
Director de Centro	21.975,05
Senior Manager	21.975,05
Manager	21.975,05
Coordinador	19.777,58
Auxiliar Administrativo	13.734,41
Grupo 2. Servicios Generales:	
Taquillero	12.711,84
Cajero	12.711,84
Portero/Acomodador	12.711,84
Dependientes	12.711,84
Supervisor de planta	17.485,84
Personal de limpieza	11.767,64
Personal de mantenimiento	13.185,04
Grupo 3. Personal de Cabina:	
Supervisor de cabina de proyección	21.789,29
Operador de cabina de proyección	20.578,46
Plus Formación Cabina	2.354,43

8444

RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2006, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 189/2005, procedimiento abreviado, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 5, de Madrid.

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 5 de Madrid, la Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Pública del Sindicato Confederación General del Trabajo ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 189/2005, procedimiento abreviado, contra la Resolución del Departamento R10/2005, de fecha 8