

**TABLA DE SALARIOS DEL SECTOR DE COMERCIO
DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION
Y SANEAMIENTO DE PONTEVEDRA 2005**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE
GRUPO I	
<i>Ingenieros, Licenciados y Dirección</i>	
Director General de Empresa	1.141,28
Titulado de Grado Superior	1.026,02
GRUPO II	
<i>Ingenieros Técnicos Peritos y Ayudantes Titulados</i>	
Gerente de Empresa	967,95
Titulado de Grado Medio	853,11
Delineante-Dibujante	864,66
GRUPO III	
<i>Jefes de Administración y de Taller</i>	
Jefe de División	991,33
Jefe de Personal, Compras y Ventas	968,38
Jefe de Administración	910,74
Encargado	853,12
Jefe de Almacén	795,49
GRUPO V	
<i>Oficiales Administrativos</i>	
Contable	783,95
Oficial Administrativo	760,87
Agente Comercial-Viajante	738,05
Dependiente	714,77
Operador informático	760,87
Vendedor	760,87
Secretario/a	713,80
GRUPO VII	
<i>Auxiliares Administrativos</i>	
Auxiliar Administrativo	714,77
Auxiliar de Caja	657,10
Telefonista	657,10
GRUPO VIII	
<i>Oficiales de 1ª y de 2ª</i>	
Profesional de Oficio de 1ª	714,77
Profesional de Oficio de 2ª	668,72
Chófer Transporte Pesado 1ª	714,77
Chófer Transporte Ligerero 2ª	668,72
GRUPO IX	
<i>Oficiales de 3ª y Especialistas</i>	
Escaparatista	806,68
Mozo especializado	668,72
Profesional de Oficio de 3ª	668,72
Cobrador	657,10
GRUPO X	
<i>Trabajadores de más de 18 años "No cualificados"</i>	
Ayudante	668,72
Personal de Limpieza	595,61
<i>Plus de Transporte</i>	
2,83 euros/día efectivo trabajado	

Vigo, a 15 de febreiro de 2006.—O Delegado Provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2006001764**

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa "LANOCA EXHIBICIONES, S.L.", con número de código 3604062, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 02/12/2005, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e da parte social, polos delegados de persoal, en data 08/11/2005. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no "Boletín Oficial" da provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LANOCA
EXHIBICIÓN S.L. PARA CINEBOX VIALIA
PONTEVEDRA**

**ARTÍCULO 1.—ÁMBITO TERRITORIAL
Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de Lanoca Exhibición S.L. que presten su servicio en el centro de trabajo denominado CINEBOX VIALIA PONTEVEDRA, sito en la Avenida de Alfereces Provisionales s/n (Pontevedra).

**ARTÍCULO 2.—VIGENCIA,
DURACIÓN Y PRÓRROGA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2005, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2006. El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, durante

el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

ARTÍCULO 3.—RELACIÓN DE NORMAS

Las normas que regulan las relaciones entre la empresa y los trabajadores serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 4.—ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel del presente acuerdo en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras aquí pactadas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, excepto que algún trabajador viniera disfrutando, con anterioridad al presente acuerdo, de condiciones laborales o salariales mejores que las aquí acordadas, en cuyo caso se le respetarán dichas condiciones así como el total anual de retribuciones fijas que perciba actualmente, sin que las normas de este pacto puedan implicar empeoramiento de las unas o merma de las otras .

Dicha garantía será de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

ARTÍCULO 5.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el convenio nulo y sin eficacia a todos los efectos. Ambas partes quedarían obligadas a reabrir el proceso de negociación en el plazo máximo de un mes a partir del momento en que se produjese esta circunstancia .

ARTÍCULO 6.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la le-

gislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que corresponda a la Dirección o sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y secciones sindicales tendrán las competencias y derechos señalados por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y cualquier otra norma legal futura.

ARTÍCULO 7.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

GRUPOS PROFESIONALES

ADMINISTRATIVOS

- Gerente
- Encargado Jefe

ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES

- Taquillero.
- Portero / acomodador.
- Personal de mantenimiento.
- Dependientes.
- Encargado de bar y tiendas
- Personal de limpieza.
- Encargado de limpieza

PERSONAL DE CABINA

- Operador de cabina.
- Jefe de cabina.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, pero no limitativas.

Asimismo, son enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, siempre dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

ARTÍCULO 8.—DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

1. ADMINISTRATIVOS

Gerente.—Dentro de esta categoría se encuentra el trabajador que asume la total responsabilidad del funcionamiento del local, vigilancia del personal, liquidación de taquillas y, en general, todo lo que suponga la orientación para la buena marcha del negocio llevando también la contabilidad y la caja del mismo.

Encargado Jefe.—Es el trabajador, que junto con el Gerente y en su ausencia, desarrolla tareas admi-

nistrativas y de gestión, asumiendo la responsabilidad del funcionamiento del cine.

2. ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES

Taquillero.—Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero / acomodador.—Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, recepción del billeteaje, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, limpieza de salas entre sesiones, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de mantenimiento.—Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

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

Encargado de bar y tiendas.—Es el trabajador que, además de las funciones propias de un dependiente, asume la responsabilidad de la gestión y organización del trabajo en estos departamentos, colaborando con la Gerencia para la buena marcha de los mismos.

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

Encargado de limpieza.—Es el trabajador que, además de las tareas propias del personal de limpieza, asume la responsabilidad de la organización del trabajo con el visto bueno de la Gerencia.

3. PERSONAL DE CABINA

Operador de cabina.—Es el operario que, con la preparación y formación necesarias, asume la responsabilidad de la proyección de la película, montaje y desmontaje de los programas, mantenimiento de los equipos de proyección y otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Jefe de cabina.—Además de las funciones propias de un operador de cabina, asume la responsabilidad de la organización del trabajo en este departamento, colaborando con la Gerencia para la buena marcha del mismo.

Organizará el trabajo de cabina como estime oportuno, contando con el visto bueno de la Gerencia.

ARTÍCULO 9.—MOVILIDAD FUNCIONAL

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se 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 10.—MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La empresa podrá contratar al personal que precise, de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, para lo cual, siguiendo el principio de causalidad, se acuerda de manera expresa utilizar las siguientes modalidades de contratación:

CONTRATOS INDEFINIDOS

Esta modalidad, que recoge tanto al personal a tiempo total (el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa) como al personal fijo discontinuo (aquel que presta sus servicios de forma intermitente o discontinua, durante todo el año o períodos inferiores de tiempo en aquellos días u horas que sea necesario para el desarrollo de las actividades de la empresa), será la modalidad preferente para la actividad principal de la empresa.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de Título Universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

A partir de la publicación de este Convenio Colectivo, las retribuciones de los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán el 75% de las retribuciones del grupo profesional a que estén asignados.

En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral disfrutarán de las mismas condiciones que el resto del personal afectado por el presente Convenio.

El total de contrataciones en prácticas no podrá superar el 5% del total de la plantilla.

*CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADOS*

Deberá reflejar claramente la circunstancia por la que se celebra y siempre que se contrate a un trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución es en principio de duración incierta, se deberá figurar el centro de trabajo donde se realizará la actividad y las funciones concretas a realizar.

Las retribuciones serán las correspondientes a su categoría profesional, con todos los conceptos retributivos fijados en Convenio.

En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, disfrutarán de las mismas condiciones que el resto del personal afectado por el presente Convenio.

A la finalización del contrato, el trabajador percibirá la indemnización que marque la legislación vigente.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Los contratos establecidos por circunstancias de mercado o acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.

Se tiene que consignar en el contrato, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que justifique el motivo de éste.

Las retribuciones serán las correspondientes a su categoría profesional, con todos los conceptos salariales fijados en Convenio.

A la finalización del contrato, el trabajador percibirá la indemnización que marque la legislación vigente.

ARTÍCULO 11.—PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que no podrá exceder de tres meses para el personal de Dirección, Técnicos y Titulados, y dos meses para el resto del personal. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

ARTÍCULO 12.—DIMISIÓN DEL TRABAJADOR Y PLAZO DE PREAVISO

El trabajador con contrato indefinido que desee causar baja voluntaria deberá dar un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a los días de retraso en la comunicación.

De la misma forma, la empresa está obligada a preavisar con quince días las finalizaciones de contratos de duración superior a un año, con idéntica penalización por cada día de retraso.

ARTÍCULO 13.—DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contratos en los siguientes supuestos:

1. El de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice en dicho periodo.
2. El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, teniendo la empresa conocimiento del hecho, hasta la del comienzo del periodo de suspensión
3. El de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado una excedencia, o reducción de la jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ellas, y durante el primer año siguiente al reingreso tras el disfrute de la excedencia por dichos motivos.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical y/o organismo laboral competente.

ARTÍCULO 14.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral será de 1760 horas anuales de trabajo efectivo para cada año en vigor del presente Convenio Colectivo.

La jornada máxima semanal será de 38 horas, para trabajadores a tiempo completo.

Como norma general, se establecerá como jornada media diaria la resultante del cociente entre la jornada máxima semanal y los cinco días de trabajo semanales (descontando los días de descanso) que será de 7 horas y 36 minutos.

La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, que sólo serán posibles si se acreditan razones técnicas u organizativas que los justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, no podrán realizarse en más de dos periodos distintos.

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 4 horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las 10 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Con el objeto de verificar el desarrollo de la jornada y posibilitar la vida social de los trabajadores, en el tablón de anuncios de la empresa, habrá en todo momento dos semanas programadas en cuanto a horarios, turnos y descansos. En este sentido la empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas.

ARTÍCULO 15.—DESCANSO SEMANAL

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un descanso semanal de dos días consecutivos, estableciéndose los correspondientes turnos rotativos para su disfrute, salvo acuerdo contrario.

ARTÍCULO 16.—DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un descanso máximo de media hora dentro de la jornada, contabilizada como tiempo de trabajo efectivo, establecida preferiblemente entre las 20:30 y las 22:00 horas para turnos de cena.

ARTÍCULO 17.—DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Con la consideración de jornada efectiva, a efectos del cumplimiento de la jornada anual pactada, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán de un día para

Asuntos Propios, que podrán disfrutarse de lunes a domingo y deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días, comprometiéndose el resto de los trabajadores a suplir esa ausencia si la empresa así lo considerase oportuno. La empresa no podrá denegar su disfrute a menos que coincida con "días no solicitables" que serán pactados con el representante sindical cuando se elabore el calendario laboral anual. Así mismo, solo se concederá a una persona por departamento hasta un máximo de dos personas al día en el total del complejo. Las peticiones se atenderán por riguroso orden de recepción.

ARTÍCULO 18.—SESIONES MATINALES Y DE MADRUGADA HABITUALES

Las sesiones matinales y de madrugada habituales se incluirán dentro de la jornada laboral con las siguientes características:

1. Se entiende por sesión matinal habitual la que tiene lugar los Domingos y festivos oficiales, diferenciándose de sesión matinal especial, que es la que tiene lugar cualquier día del año diferente a los anteriores, en cuyo caso se tratará como sesión especial. (ver artículo 32)
2. El personal que realice la sesión matinal habitual tendrá un descanso remunerado de hora y media.
3. Las sesiones matinales habituales no tendrán ningún tipo de recargo y su remuneración y tratamiento en cuanto a jornada y salario será el mismo que cualquier otra sesión.

Así mismo, tendrán carácter de sesión de madrugada habitual las sesiones de madrugada de los viernes, sábados y vísperas de festivos, no teniendo ningún tipo de recargo al igual que las matinales habituales, exceptuando las horas nocturnas generadas a las que se refiere el artículo 25.

ARTÍCULO 19.—CALENDARIO LABORAL

La empresa y la representación de los trabajadores acordarán, antes del mes de diciembre de cada año natural, el calendario laboral para el año siguiente donde figurará el horario de apertura previsto.

Este horario será orientativo y no definitivo. Para los cambios que se produzcan y que afecten a la distribución de la jornada del personal se estará a lo establecido en los artículos 14 y 16.

ARTÍCULO 20.—VACACIONES

Las vacaciones anuales del personal serán de 30 días naturales. Podrán ser establecidas entre departamentos de Mayo a Noviembre o de común acuerdo con la empresa y los trabajadores y deberán ser expuestas en el tablón de anuncios 2 meses antes del primer turno vacacional.

ARTÍCULO 21.—LICENCIAS Y PERMISOS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, y bautizo o comunión de hijos.
- c) Dos días hábiles por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que deba de realizarse un desplazamiento superior a 300 kms se incrementará dicho permiso en un día más.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.
- f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.
- g) En caso de visita médica del trabajador a la Seguridad Social o Mutua y mediante justificación de consulta, se concederá el tiempo necesario para la misma.
- h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para acompañar a las hijas e hijos menores de 14 años al pediatra previo aviso y justificación a la empresa

ARTÍCULO 22.—SALARIO BASE

El salario base será el establecido para cada nivel salarial en el Anexo de tablas salariales 2005.

ARTÍCULO 23.—PLUS DE CONVENIO

Este concepto pasa a sustituir a la antigua mejora voluntaria y su cuantía será la establecida para cada nivel salarial en el anexo de tablas salariales 2005.

ARTÍCULO 24.—QUEBRANTO DE MONEDA

Con carácter de indemnización y suplido se abonará a aquellos trabajadores que realicen funciones de recaudación. La cuantía del mismo será la en el anexo de tablas salariales 2005. Aquellos trabajadores que efectúen esporádicamente las funciones de recaudación percibirán la parte proporcional de ese importe de acuerdo con las horas efectivamente trabajadas en tales funciones.

ARTÍCULO 25.—PLUS DE NOCTURNIDAD

Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Las horas trabajadas dentro del horario nocturno se abonarán con un incremento de 1 euro bruto sobre el precio de la hora en jornada normal.

ARTÍCULO 26.—PLUS DE MONTAJE Y DESMONTAJE DE PELÍCULAS

El personal de cabina que deba realizar fuera de su jornada de trabajo habitual el montaje y desmontaje de películas percibirá un plus de acuerdo con lo establecido en el anexo de tablas salariales 2005.

En el periodo vacacional se establece el cobro de un montaje y desmontaje los jueves en concepto de compensación cuando solo trabaje un operador de cabina el jueves.

ARTÍCULO 27.—PLUS DE INVENTARIO

El personal adscrito a bar y tienda de dulces que deba realizar el inventario mensual fuera de su jornada habitual percibirá un plus de inventario de acuerdo con lo establecido en el anexo de tablas salariales 2005.

ARTÍCULO 28.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La empresa satisfará a los trabajadores dos pagas extraordinarias, entre los días 15 y 20 de los meses de julio y diciembre de cada año, en proporción al tiempo trabajado en el período de devengo, devengándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se abonen. El importe de cada una de ellas será de 30 días de Salario Base más el Plus de convenio, además del Complemento Personal de antigüedad que se viniera percibiendo.

ARTÍCULO 29.—COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán mensualmente y por cada trienio un complemento de antigüedad consistente en 29.37 euros lineales para todas las categorías profesionales con un máximo de cinco trienios y un tope del 25% del Salario Base. Dicho complemento se abonará en igual importe en cada una de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

ARTÍCULO 30.—FIESTAS LABORABLES

Los días festivos oficiales tendrán un plus de acuerdo con lo establecido en el anexo de tablas salariales 2005.

No será remunerado aquel festivo que sea disfrutado junto con los descansos habituales de la semana.

Se establece el compromiso por parte de los trabajadores a prestar sus servicios en días declarados festivos previa petición por parte de la empresa.

ARTÍCULO 31.—PLUS DE DÍAS DOBLADOS

Los días que los trabajadores presten sus servicios en día correspondiente a su descanso habitual percibirán un plus de día doblado de acuerdo con el anexo de tablas salariales 2005.

Por norma general, la jornada que deberá realizarse en el día doblado, será de siete horas y treinta y seis minutos (38 horas semanales / 5 días) que podrá distribuir la Empresa como considere oportuno en función de sus necesidades, o de común acuerdo con el trabajador o sus representantes, respetando, en todo caso, la realización de la jornada de manera continuada y el descanso dentro de la misma al que se refiere el artículo 16. Si por razones debidamente justificadas, la jornada debiera ampliarse por encima de las referidas 7,36 horas, sin sobrepasar en ningún caso la jornada máxima diaria a la que se refiere el artículo 14, dicha ampliación tendrá consideración de horas extraordinarias, debiéndose abonar el plus de actividad al que se refiere el artículo 33.

ARTÍCULO 32.—PLUS SESIONES ESPECIALES

Todo el personal está obligado a servir cualquier sesión especial que se organice fuera de su horario habitual de trabajo. La empresa informará sobre el personal necesario para la cobertura de la sesión especial y en caso de no cubrirse los puestos de manera voluntaria, establecerá el personal que deba cubrirla, respetando, en todo caso, un turno rotatorio entre todos los trabajadores. El número de empleados que haya de hacerlo quedará a criterio exclusivo de la empresa. En compensación de este servicio, aquellos empleados que asistan a las referidas funciones especiales percibirán un plus de acuerdo con lo establecido en el anexo de tablas salariales 2005.

ARTÍCULO 33.—PLUS ACTIVIDAD

Referido al abono de las horas extras que se abonarán según el anexo de tablas salariales 2005.

ARTÍCULO 34.—INCREMENTO ECONÓMICO

Desde el 1 de Enero del año 2005, todos los conceptos retributivos experimentarán un incremento del 3.2%. Si una vez conocido el IPC real del año 2005, éste superara el mencionado 3.2%, se procedería a una revisión al alza de todos los conceptos retributivos anteriormente señalados, en la misma cuantía en que el IPC real de 2005 superase 3,2% .

En el año 2006 se aplicará a todos los conceptos retributivos una subida porcentual igual al IPC oficial previsto para el año 2006. Si el IPC real de 2006 superase la previsión oficial, todos los conceptos retributivos serán revisados al alza en la misma cuantía en que el IPC real superase el previsto.

Las cantidades así generadas, referidas a todas las mensualidades del año de que se trate, serán abonadas respectivamente, de una sola vez, en la nómina del mes en que el dato del IPC real de 2005 ó 2006 sea conocido, o en la nómina del mes siguiente si esto no fuera posible.

ARTÍCULO 35.—INCAPACIDAD TEMPORAL

Se establece un complemento del subsidio de incapacidad temporal, a cargo de la empresa, según el siguiente esquema:

- a) Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del decimosexto día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100 por ciento del salario anterior a la baja.
- b) En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el Citado complemento por todo el Tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 36.—CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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 podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

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 hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora.

Asimismo tendrán derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

PERMISOS PARENTALES.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 un año los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Los trabajadores que se encuentren en las situaciones de excedencia descritas en el presente artículo tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un tercio, y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ARTÍCULO 37.—PAREJAS DE HECHO

En relación con todos los trabajadores afectados por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguiente:

- a) Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad donde residan.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabi-

lizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.

- c) El beneficio se generará en el momento de la presentación de los citados documentos.
- d) Cualquier variación en la situación de hecho del trabajador será notificada a la empresa en la semana siguiente en la que se produzca.

ARTÍCULO 38.—COMISIÓN PARITARIA

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, así como abordar conceptos o situaciones no previstas en el mismo y susceptibles de negociación, se constituirá una Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de su entrada en vigor. Dicha comisión estará formada por un representante de cada parte negociadora del Convenio, con un máximo de dos asesores, con voz y sin voto por cada una de las partes, si éstas lo estiman conveniente.

ARTÍCULO 39.—FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en este convenio o, en su defecto, en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 40.—CLASIFICACION DE LAS FALTAS

Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
- Pequeños descuidos en la conservación de material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

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 seme-

jantes 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.

Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias falta graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que antecede no es limitativa, sino simplemente enunciativa.

ARTÍCULO 41.—SANCIONES

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

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.

1. 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.

2. 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.

3. 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

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.

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.

DISPOSICIÓN FINAL

A la firma del presente convenio colectivo se reúnen:

Por parte de la empresa Lanoca Exhibición, S.L.

— D. Carlos Salinero Roldán (R.R.H.H.)

— D. Andrés Uzal Freire (Gerencia)

Por parte de los trabajadores de Cinebox Vialia Pontevedra

— D. Juan Antonio Torres Baena (Delegado de Personal).

— D. Julio Iglesias Graña (Delegado Sindical de UGT).

Acuerdan:

Firman cinco originales en todas sus páginas del presente Convenio Colectivo en presencia de un representante de FES UGT Pontevedra, que recogerá la documentación para su registro y posterior publicación.

Don Jesús Álvarez Cao.

ANEXO TABLAS SALARIALES 2005

CONCEPTOS FIJOS

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	CTA CONVENIO	PLUS RES.	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
TAQUILLERO	550,63	137,66			688,29	9.636,06
PORTERO-ACOMODADOR	550,63	137,66			688,29	9.636,06
DEPENDIENTES	550,63	158,84	40,78		709,47	9.932,58
ENCARGADO DE BAR Y TIENDAS	550,63	264,73	352,62		1.167,98	16.351,72
PERSONAL DE LIMPIEZA	550,63	137,66				
OPERADOR DE CABINA	550,63	412,98			963,61	13.490,54
JEFE DE CABINA	550,63	412,98		93,03	1.056,64	14.792,96

CONCEPTOS VARIABLES

CATEGORÍA	DO- BLADO	FES- TIVO	S. ES- PECIAL	P. AC- TIVIDAD	QUE- BRANTO	P. IN- VENTARIO	DES- MONTAJE	ANTI- GIJEDAD
TAQUILLERO	32,10	32,10	33,09	8,60	20,65	20,65		29,37
PORTERO-ACOMODADOR	32,10	32,10	33,09	8,60				29,37
DEPENDIENTES	32,10	32,10	26,47	8,60	20,65	20,65		29,37
ENCARGADO BAR Y TIENDAS	32,10	32,10	26,47	8,60	20,65	20,65		29,37
PERSONAL DE LIMPIEZA	32,10	32,10	33,09	8,60				29,37
OPERADOR DE CABINA	40,15	40,15	39,71	10,26			26,47	29,37
JEFE DE CABINA	40,15	40,15	39,71	10,26			26,47	29,37

Vigo, a 27 de xaneiro de 2006.—O Delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2006001167**

Consellería de Innovación e Industria

DELEGACIÓN PROVINCIAL PONTEVEDRA

Resolución do 16 de marzo de 2006 da Delegación Provincial de Pontevedra pola que se autoriza e aproba o proxecto de execución das instalacións eléctricas que se describen (Número expediente: IN407A 2005/796-4).

Visto o expediente para outorgamento de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución das instalacións eléctricas que a continuación se detallan:

Solicitante: Unión Fenosa Distribución, S.A.

Enderezo social: Trav. de Vigo 204, 36207 Vigo.

Denominación: LMTS subestación Balaídos-Eugenio Arbones.

Situación: Concello de Vigo.

Descricións técnicas

LMT subterránea a 15 KV con conductor tipo RHZ de 1.145 m de lonxitude, con orixe na subestación de Balaídos e final no empalme a ralizar coa liña BAL 7.29 á altura do cruce da Avda. Fragoso coa rúa Eugenio Arbones.

Cumprido-los trámites ordenados na Lei 54/1997, do 27 de novembro, e no Capítulo II, Título VII, do R.D. 1955/2000, esta Delegación Provincial

RESOLVE:

Autorizar e aproba-lo proxecto de execución das devanditas instalacións, nas que as características axustaranse en tódalas súas partes ás que figuran no mesmo e ás condicións técnicas e de seguridade establecidas nos Regulamentos de aplicación e nos condicionados establecidos polos Ministerios, Organismos ou Corporacións que constan nos expedientes.

Esta autorización outórgase sen prexuízo de terceiros e independentemente das autorizacións, licenzas ou permisos de competencia municipal, provincial ou outros necesarios para a realización das obras das instalacións autorizadas.

O prazo de posta en marcha da instalación, de acordo co art. 132 do R.D. 1955/2000, será de doce meses a partir da recepción da presente resolución. A efectos da posible solicitude de prórroga, o petionario deberá ter en conta o disposto no Capítulo IV do D. 1775/67 do 22 de xullo.

Contra a presente resolución poderá interpoñer recurso de alzada ante o Excmo. Sr. Conselleiro de Innovación e Industria no prazo de un mes contado a partir do día seguinte ó da notificación desta resolución; tamén poderá interpoñer calquer outro recurso que estime pertinente o seu dereito.

Pontevedra, 16 de marzo de 2006.—A Delegada Provincial, Montserrat Prado Cores. **2006003281**

Resolución do 15 de marzo de 2006 da Delegación Provincial de Pontevedra pola que se autoriza e aproba o proxecto de execución das instalacións eléctricas que se describen (Número expediente: IN407A 2005/798-4).

Visto o expediente para outorgamento de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución das instalacións eléctricas que a continuación se detallan:

Solicitante: Unión Fenosa Distribución, S.A.

Enderezo social: Trav. de Vigo 204, 36207 Vigo.

Denominación: LMT, CT rúa Uruguay, 11.

Situación: Concello de Tomiño.

Descricións técnicas

LMT subterránea a 20 KV con conductor tipo RHZ de 320 m de lonxitude, con orixe entre os CC.TT. rúa Rosal e Bueos Aires, no punto Tui 8030528 Tomiño, e final no mesmo unha vez entre e saía do CT proxectado, de 400 KVA R.T. 20 KV/400-230 V, emprazado na rúa Uruguay nº 11 de Tomiño.