



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo suscrito por la comisión negociadora de la empresa "Compañía de Iniciativas y Espectáculos, S.A. (CINESA)". Asiento: 06/035/2009. (2009062802)*

Visto: El texto de Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Compañía de Iniciativas y Espectáculos, S.A. (CINESA)" (código de convenio 0601132), suscrito el 21 de abril de 2009 por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de Distribución de Competencias en Materia Laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 16 de septiembre de 2009.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE INICIATIVAS  
Y ESPECTÁCULOS, S.A. (CINESA) PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE BADAJOZ

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa Compañía de Iniciativas y Espectáculos, S.A. (CINESA) que se hallen ubicados en la provincia de Badajoz.

#### **Artículo 2. *Ámbito funcional.***

Se comprenderán en su ámbito todas las actividades y locales de la Empresa que radiquen en el ámbito territorial expresado en el artículo anterior. El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo del personal perteneciente a las categorías y grupos profesionales



establecidos en el mismo, que preste servicios para la citada Empresa dentro de su ámbito territorial de aplicación.

### ***Artículo 3. Ámbito temporal.***

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos empezarán a aplicarse en fecha 1.1.2009, salvo en aquellas materias en que se disponga algo diferente.

La vigencia del Convenio se extenderá por dos años, hasta el 31.12.2010, con las excepciones expresamente reguladas en el mismo, siendo prorrogable tácitamente por periodos sucesivos de un año, si con antelación mínima de dos meses antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, no es denunciado en forma.

### ***Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.***

Sin perjuicio de la plena eficacia y aplicabilidad del presente Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que viniesen disfrutando, a título individual, los trabajadores que figuran en su ámbito de aplicación, cuando tales condiciones o derechos sean mejores o superen, en su conjunto, la globalidad de las condiciones reguladas por el presente Convenio.

### ***Artículo 5. 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 6. Vinculación a la totalidad.***

El presente Convenio constituye un único cuerpo normativo, integrado por un conjunto indivisible de disposiciones que configuran un todo orgánico, y como tal, debe ser aplicado, interpretado y considerado en todo momento en su globalidad y como conjunto, a efectos, entre otros, de su comparación con otros sistemas de regulación de condiciones que pudieran ser opuestos al mismo en calidad de elementos de contraste.

### ***Artículo 7. Comisión Paritaria.***

Se constituye una Comisión Paritaria (CP) formada por dos miembros y un suplente de cada una de las partes, con la misión de intervenir cuando se produjera alguna discrepancia con motivo de la aplicación del presente Convenio, determinando la correcta interpretación aplicable al caso en cuestión.

Las resoluciones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría absoluta de los integrantes de cada una de las representaciones.



## CAPÍTULO II

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**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, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y el presente Convenio.

**Artículo 9. Clasificación profesional.**

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

GRUPOS PROFESIONALES:

## 1. ADMINISTRATIVOS:

- OFICIAL ADMINISTRATIVO.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

## 2. ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES:

- TAQUILLERO.
- PORTERO/ACOMODADOR.
- PERSONAL DE MANTENIMIENTO.
- DEPENDIENTES.
- PERSONAL DE LIMPIEZA.

## 3. PERSONAL DE CABINA:

- OPERADOR DE CABINA.

Los empleados que ostenten la responsabilidad de Encargados, tendrán derecho a una compensación o complemento.

**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, etc.



## 2. ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES:

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

**PORTERO/ACOMODADOR:** Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

**PERSONAL DE MANTENIMIENTO:** Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

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

**PERSONAL DE LIMPIEZA:** Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

## 3. PERSONAL DE CABINA:

**OPERADOR DE CABINA:** Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

### ***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 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 periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador consolidará la



categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

### CAPÍTULO III CONTRATACIÓN

#### ***Artículo 12. Modalidades de contratación.***

Todos los contratos serán fijos e indefinidos, cuando se trate de puestos que precisen ser cubiertos con carácter permanente. No obstante, podrán utilizar 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 nuevos centros de trabajo, 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 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al noventa por ciento de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según el presente Convenio.

#### ***Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida.***

Las partes firmantes del presente Convenio, convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses. En el caso de que no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado en la Empresa por un periodo de tiempo superior a 60 días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a 15 días de salario por año de servicio.

No podrá pactarse un periodo 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.

#### ***Artículo 14. Contratación a través de ETT.***

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 15. Periodo de prueba.***

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, podrán concertarse por escrito periodos de prueba que en ningún caso excederán de dos meses.



Durante el periodo 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 periodo.

El periodo de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador, durante el tiempo en que el trabajador permanezca en dichas situaciones.

#### CAPÍTULO IV ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

##### ***Artículo 16. Salario Convenio.***

Para el año 2009, y con efectos retroactivos a 1.1.2009, el importe del salario convenio se incrementará con el IPC real a 31.12.2009.

Para el año 2010 el importe de este concepto retributivo se incrementará en el IPC previsto para ese año, garantizando el IPC alcanzado a 31.12.2010.

##### ***Artículo 17. Pagas extraordinarias.***

Las gratificaciones de Junio y Navidad se abonarán en la cuantía correspondiente a 30 días, cada una de dichas gratificaciones, a todo el personal, sin distinción de categorías profesionales.

Para el pago de ambas gratificaciones se computarán: El salario convenio y el complemento por antigüedad.

##### ***Artículo 18. Horas nocturnas.***

En compensación alzada por la globalidad de horas nocturnas que corresponda trabajar a cada empleado, se abonará la cantidad mensual resultante de aplicar sobre los importes del año 2008 el IPC real alcanzado a 31.12.2009.

Para el año 2010, el importe de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje que el salario convenio.

##### ***Artículo 19. Complemento de antigüedad.***

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un sistema de trienios, a razón de 30,96 euros lineales por trienio (precio para el año 2008), importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de 5 trienios y un tope del 25% sobre el salario convenio.

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 20. Quebranto de moneda.***

En concepto de quebranto de moneda, para compensar por el deber de responder de los importes de dinero en efectivo derivados de las ventas, el personal de las categorías de



dependiente/a, sala, limpieza y taquilla percibirá la cantidad mensual resultante de aplicar sobre los importes del año 2008 el IPC real alcanzado a 31.12.2009.

Para el año 2010, el importe de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje que el salario convenio.

## CAPÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO

### ***Artículo 21. Jornada máxima anual.***

La jornada máxima anual para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1.752 horas.

### ***Artículo 22. Jornada diaria.***

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos periodos diarios.
2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de 9 horas de trabajo efectivo, y la mínima, de 4 horas, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores.

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

### ***Artículo 23. Distribución de la jornada, descansos y horario.***

1. El descanso entre jornadas será de 12 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 como mínimo de ocho días de descanso cada cuatro semanas.
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, procurará, dentro de lo posible, y de acuerdo con la atención de necesidades del servicio, tener en consideración las sugerencias del personal.
5. En caso de que, por decisión de la Empresa, se presten servicios en jornadas adicionales de trabajo, para atender a sesiones matinales, de madrugada o de montajes, se percibirá una compensación económica a tanto alzado resultante de aplicar sobre los importes del año 2008 el IPC real alcanzado a 31.12.2009.



Para el año 2010 el importe de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje que el salario convenio.

6. Los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas fijadas anualmente como no recuperables, el personal comprendido en este Convenio que los trabaje, percibirá un incremento del 75% (setenta y cinco por ciento) sobre el importe de la retribución que le corresponda, o deberá ser compensado con un día y medio de descanso. Dicha percepción afectará también al personal de jornada completa que no le corresponda trabajar en los citados días festivos, a excepción de los periodos de vacaciones, licencias, excedencias e IT, respetándose no obstante, las situaciones más beneficiosas.

#### **Artículo 24. Vacaciones anuales.**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales.
2. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

#### **Artículo 25. Licencias retribuidas.**

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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





f) 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.

1. 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 y acumularlo en jornadas completas.

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

2. 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 4 de este artículo.

3. 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.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 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 periodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



En caso de discrepancia para la ejercitación de estos derechos, su concreción corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Los permisos vinculados a situaciones del cónyuge, se disfrutarán también en caso de pareja de hecho inscrita en el registro de parejas de hecho del municipio de residencia.

### **Artículo 26. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, 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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

***Artículo 27. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.***

**CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN:**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de la partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.



- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO:

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.
3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.
4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables 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, 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 periodo 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 periodo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo 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 sus 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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 periodo 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 periodo superior a siete días, el periodo 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, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas 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 periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores 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 los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 múltiple.

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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos 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 periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, 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, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple 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 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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 periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores 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 periodo 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 48.4 del Estatuto de los Trabajadores 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

**Artículo 28. Anticipos.**

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## CAPÍTULO VI

## BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS

**Artículo 29. Asistencia sanitaria y complemento por enfermedad.**

Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del 16.º día de baja, y hasta cumplir el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la baja.

En todas la 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.

## CAPÍTULO VII

## FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

**Artículo 30. Formación continua.**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), suscrito como acuerdo interconfederal.

**Artículo 31. 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 15 horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

**Artículo 32. Evaluación de Riesgos Laborales.**

Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas, se realizarán Evaluaciones de Riesgos Laborales de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa conforme al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Las Evaluaciones de Riesgos Laborales serán realizadas por el Técnico del Servicio de Prevención Propio o mancomunado de la Compañía, con la consulta y participación de los delegados de prevención, de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención.



Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales la Empresa planificará anualmente su actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
3. La actividad preventiva deberá planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN SANCIONADOR

### **Artículo 33. 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 periodo de seis meses.
- Ausentarse sin licencia dentro 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 y toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro en 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 periodo de 12 meses.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las faltas injustificadas y repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo, cuando excedan de tres al mes.

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

**Artículo 34. 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, al 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 21 días a 6 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 precedente, 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: 6 meses.
- Faltas graves: 18 meses.
- Faltas muy graves: 36 meses.

***Disposición final primera.***

Con carácter supletorio, en todo lo que no se hallare previsto, se estará a lo dispuesto en las normas legales, reglamentarias y convencionales que resulten de aplicación.

***Disposición final segunda.***

Asimismo, en el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se firme entre las centrales sindicales mayoritarias y la representación empresarial un nuevo Acuerdo Marco del sector de Exhibición Cinematográfica, las posibles mejoras que puedan incorporarse se aplicarán automáticamente a todo el personal afectado por el ámbito de éste Convenio Colectivo de Empresa, aunque sin efectos retroactivos.

**A N E X O I**

**SALARIOS CINESA MÉRIDA AÑO 2008**

Categorías	Salario		Sesión	Sesión	Montaje	Quebranto
	Convenio	Nocturnidad	Matinal	Madrugada		Moneda
<b>Personal de Limpieza</b>	666,17	61,61	21,01	22,80		27,75
<b>Taquillero</b>	666,17	61,61	21,45	22,80		27,75
<b>Operador de Cabina</b>	703,59	88,03	22,56	24,97	24,97	27,35
<b>Portero</b>	666,17	61,61	21,45	22,80		12,61
<b>Personal de Mantenimiento</b>	666,17		21,45	22,80		
<b>Dependiente</b>	666,17	61,61	21,45	22,80		27,75