

filtraciones, residuos, vapores, humos, etc., provenientes de la Instalación objeto de esta resolución.

Desde la D.G.M.A. se considera que con las medidas recogidas en esta A.A.I. se evitan las posibles afecciones a la explotación piscícola.

— En cuanto a los vertidos, las aguas residuales procedentes de los aseos del personal se recogerán en una fosa estanca, de forma que no producirá filtraciones a los pozos utilizados por la explotación piscícola para la captación de aguas y por otro lado la acometida de agua y el punto de vertido del efluente de Comercial de Tencas de Extremadura, S.L. se hace desde/al Canal de Orellana, siempre aguas arriba de la planta de gasificación de Renovables de Escorial, por lo que no se verá afectada en ningún momento por el vertido autorizado en esta autorización.

— En cuanto a emisiones atmosféricas, el promotor está sujeto a un riguroso plan de monitorización, estando los focos de estas emisiones lo suficientemente elevadas como para que las concentraciones previstas al nivel del suelo sean inferiores al máximo permitido emitir.

— En cuanto a la producción de residuos peligrosos, esta D.G.M.A. describe en esta A.A.I. las directrices de gestión de estos residuos, así como un seguimiento de los mismos con objeto de evaluar en cada momento la necesidad de contemplar nuevos apartados en su gestión.

— En cuanto a sistemas de protección que cubran posibles daños causados a Comercial de Tencas de Extremadura, S.L. derivados de la producción de residuos peligrosos, según el art. 21.2. de la Ley 10/1998, de residuos, relativo a las obligaciones de los productores de residuos peligrosos, esta D.G.M.A., podrá exigir la constitución de un seguro que cubra las responsabilidades a que pueda dar lugar las actividades aquí autorizadas, sin embargo esta particularidad no se hace constar inicialmente al considerar que la gestión de estos residuos es adecuada según el presente condicionado, no obstante podrá ser solicitado en un futuro.

Por otra parte, el representante de Comercial de Tencas de Extremadura, S.L., alega tener Informe favorable por parte de esta D.G.M.A. de 19 de julio de 2002, y que la planta de gasificación no dispone de Declaración de Impacto Ambiental pues existe una modificación sustancial del proceso. Respecto a esto, la D.G.M.A. considera que la Declaración de Impacto Ambiental con resolución de 31 de marzo de 2000, sobre el proyecto de generación eléctrica con combustible obtenido del tratamiento de neumáticos es válida al no existir modificación sustancial en cuanto a la seguridad, la salud de las personas o el medio ambiente en aspectos significativos.

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 29 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Compañía de Iniciativas y Espectáculos, S.A. (CINESA). Asiento 21/2004.*

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de Trabajo: “COMPAÑÍA DE INICIATIVAS Y ESPECTÁCULOS, S.A.: (CINESA)”, con código informático 0601132, suscrito el 15-4-2004, por la Empresa, de una parte, y por el Delegado de Personal., de otra, 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 (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); 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 Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 29 de abril de 2004.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### 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 1.1.2004, salvo en aquellas materias en que se disponga algo diferente.

La vigencia del Convenio se extenderá por dos años, hasta 31.12.2005, con las excepciones expresamente reguladas en el mismo, siendo prorrogable tácitamente por períodos 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 (C.P.) 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, bomboneras, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

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

## 3.- PERSONAL DE CABINA

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

### Artículo 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 realicen 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 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 período 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 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 13º, 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.

El importe del Salario Convenio para cada categoría profesional es el que se refleja en la tabla salarial Anexa nº I (importes del año 2004).

Para el año 2005 el importe de este concepto retributivo se incrementará en el IPC real del año anterior, garantizando el IPC alcanzado a 31.12.2005, a excepción del personal que ostenta la categoría de Operador que percibirán, para el año 2005, el importe del Salario Convenio del año 2004 incrementado en 20 euros mensuales, según jornada.

Asimismo, para el año 2005, el Salario Convenio del personal de taquilla se equiparará al que perciban el resto de empleados del grupo profesional de atención al público o servicios generales.

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 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 por categoría que se indica en el Anexo I (importes del año 2004).

Artículo 19.- Complemento de antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un sistema de trienios, a razón de 26,51 euros lineales por trienio, 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 que se refleja en el Anexo I (importe del año 2004).

Para el año 2005, el importe de este concepto retributivo será el resultante de sumar 3 euros al importe del año 2004.

#### 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 1.756 horas para el año 2004 y 1.752 horas para el año 2005.

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 horarios.**

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 cuyo importe es el que se determina en el Anexo nº I (precios para el año 2004).

Para el año 2005 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 50% (cincuenta 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 períodos de vacaciones, licencias, excedencias e I.T., 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.- Permisos.**

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del ET.

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, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de 48 horas a la empresa, salvo caso de urgencia.

2. Se exigirá prescripción facultativa.

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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser

disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

## CAPÍTULO VI BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS

Artículo 26.- Asistencia sanitaria y complemento por enfermedad.

Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del 16º 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.

Artículo 27.- Jubilación.

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente al cumplir la edad de 65 años y siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100% de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

## CAPÍTULO VII FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 28.- Formación continua.

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

Artículo 29.- 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.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 30.- Faltas.

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES.

2. **FALTAS LEVES:** Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

3. **FALTAS GRAVES:** Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.
- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.
- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.
- Ausentarse sin licencia 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 31º.- 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 inculcado 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.

Así mismo, 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 este Convenio Colectivo de Empresa, aunque sin efectos retroactivos.

### Anexo I: Salarios Cinesa Mérida año 2004

Categorías	Salario Convenio	Nocturnidad	Sesión Madrugada	Sesión Matinal	Montaje	Quebranto Moneda
Limpieza	570,55	52,77	17,99	17,99		21,65
Taquillero	563,91	52,77	18,36	18,37		21,65
Operador	604,89	75,39	19,32	19,32	17,23	
Portero	570,55	52,77	18,36	18,37		8,20
Dependiente	570,55	52,77	18,36	18,37		21,65

*RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Acta y anexo, de 19 de abril de 2004, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio del Calzado, Piel y Artículos de Viaje de la provincia de Badajoz. Asiento 22/2004.*

VISTO: el contenido del Acta y Anexo, de fecha 19-4-2004, en la que se recoge el acuerdo de la Comisión Negociadora en el que se revisa la tabla salarial para el año 2003 del Convenio Colectivo de trabajo COMERCIO DEL CALZADO, PIEL Y ARTÍCULOS DE VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600965, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), 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 Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Acta y Anexo y que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 30 de abril de 2004.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE COMERCIO DE CALZADO, PIEL Y ARTÍCULOS DE VIAJE

En Badajoz a 19 de abril de 2004, en la sede de la AECABA, se reúnen los miembros componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Comercio de Calzado, Piel y Artículos de Viaje de la provincia de Badajoz, formada por:

#### AECABA

D. Roberto Alonso Asensio

D. Nicolás Ordóñez Lozano

#### CC.OO.

Sra. Carmen Suárez Fornelino

Sra. Valentina Tarriño Pastor

#### UGT

D. Antonio Sosa López

D. José Pérez Mejías