

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía de Iniciativas y Espectáculos, Sociedad Anónima (CINESA), recibido en REGCON con fecha 27 de noviembre de 2011, código de Convenio 29006612012001 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia Málaga, 16 de diciembre de 2011.

La Delegada Provincial de Empleo, Susana Radio Postigo, Resolución de 10 de agosto de 2011, P.P. El Secretario General - Delegación Empleo, firmado: José A. Fernández de la Rubia.

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

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, Sociedad Anónima (CINESA) que se hallen ubicados en la provincia de Málaga.

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, Denuncia y Revisión



Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos empezarán a aplicarse en fecha 1 de enero de 2011, salvo en aquellas materias en que se disponga algo diferente.

La vigencia del convenio se extenderá por tres años, hasta 31 de diciembre de 2013, con las excepciones expresamente reguladas en el mismo, siendo prorrogable tácitamente por períodos sucesivos de un año, si con antelación mínima de tres meses antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, no es denunciado en forma.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de catorce meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Se acuerda la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa.

Artículo 4. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras cuando estas superen la cuantía total resultante del convenio, y se considerarán absorbibles desde el momento en el que se dicten.

Artículo 5. Condiciones Más Beneficiosas

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este convenio, se respetarán a título individual aquéllas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión paritaria (CP) formada por dos miembros 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.

Además de lo anterior, la Comisión Paritaria entenderá en particular las siguientes

cuestiones:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa. El procedimiento y plazos a seguir es el establecido en el artículo 7 del presente convenio.

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

Sus componentes son:

Representación de los trabajadores:

- Esteban Domínguez Manzano
- Juan Francisco Gómez Gutiérrez (UGT)

Representación de la empresa:

- José María Martínez Caballero
- Eva Vallés Novel

Capítulo II. Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Artículo 7. Facultades de la Empresa y Procedimientos Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, Inaplicación del Régimen Salarial



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

Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Acuerdo Marco Nacional de Exhibición Cinematográfica.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, así como en caso de inaplicación del régimen salarial, se seguirá el siguiente procedimiento:

1.º Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas, en caso de acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio.

2.º En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

3.º Las partes acuerdan el sometimiento a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso que existan discrepancias en la negociación, se acuerda la sumisión de la cuestión litigiosa a un árbitro, designado de común acuerdo entre las partes, cuya resolución (laudo) tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Artículo 8. 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 9. 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 10. 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, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho 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 11. Modalidades de Contratación

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



El resto de las modalidades de contratación y las circunstancias del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, se establecerán de acuerdo con lo regulado en el Acuerdo Marco Nacional de Exhibición Cinematográfica.

Artículo 12. 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.

Será nulo todo pacto que establezca 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 13. Trabajadores Fijos Discontinuos

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

Artículo 14. Contratación a Través de ETT

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

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

Artículo 15. Periodo de Prueba

En los supuestos no contemplados en el artículo 12, 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.

Artículo 16. Formación Profesional

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

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

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

Capítulo IV. Estructura Retributiva

Artículo 17. Salario Convenio

Para el año 2011 el importe del salario convenio se incrementará en un 2.5%. No obstante, si al finalizar el año el número de espectadores de los cines Cinesa La Cañada alcanzado es igual al del año 2010, que fue de 290.097 espectadores, más el porcentaje equivalente al IPC real de 2011, entonces se abonará, con efectos retroactivos desde enero de 2011, la diferencia entre el incremento aplicado, es decir, el 2.5%, y el IPC real del año 2011.

Si el número de espectadores del año 2011 no alcanza el del año 2010 más el IPC, pero es superior a 290.097 espectadores, entonces se abonará el porcentaje que corresponda equivalente a la diferencia entre los espectadores de 2010 y los espectadores obtenidos en 2011, siempre y cuando esta diferencia sea superior al 2.5%.

Para el año 2012 el importe de este concepto retributivo se incrementará en el 1.75 %.

Para el año 2013 el importe de este concepto retributivo se incrementará en el 1.75 %.

Artículo 18. 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 19. Horas Nocturnas

En compensación alzada por la globalidad de horas nocturnas que corresponda trabajar a cada empleado se abonará, para el año 2011, la cantidad mensual por categoría que se indica en el anexo I, importes que suponen un incremento del 5% respecto de los que se abonaron en 2010.

Para los años 2012 y 2013 el importe de este concepto retributivo se incrementará en un 5% cada año.

Artículo 20. Complemento de Antigüedad

Durante la vigencia del presente convenio se establece un sistema de trienios, a razón de 40,60 euros por trienio para el año 2011, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de 5 trienios y un tope del 25% sobre el salario convenio, importe que supone un incremento del 8% respecto de los que se abonaron en 2010.

Para los años 2012 y 2013 el importe de este concepto retributivo se incrementará en un 8% cada año.

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 21. 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, taquillero, portero/acomodador y limpieza percibirá la cantidad mensual, para el año 2011, que se refleja en el anexo I, importes que suponen un incremento del 8% respecto de los que se abonaron en 2010.

Para los años 2012 y 2013 el importe de este concepto retributivo se incrementará en un 8% cada año.

Artículo 22. Sesiones Matinales, Especiales de Madrugada, Montajes y Festivos

Como consecuencia de la imprescindible necesidad de que las empresas tengan sesiones matinales, de madrugada fuera de la jornada habitual, el personal se compromete a cumplir dicho servicio siempre y cuando le sea solicitado con antelación a su realización.

El personal que realice las sesiones matinales o de madrugada, fuera de su



horario laboral, percibirá una compensación económica a tanto alzado cuyos importes se determinan en el anexo número I (importes para el año 2011), importes que suponen un incremento del 5% respecto de los que se abonaron en el 2010. Para los años 2012 y 2013, el importe de este concepto retributivo se incrementará en un 5% cada año.

Cuando se realice un montaje de película o programa fuera de la jornada laboral del trabajador, percibirá una cantidad económica a tanto alzado cuyos importes se determinan en el anexo número I (importe para el año 2011), importes que suponen un incremento del 2,5% respecto de los que se abonaron en 2010. Para los años 2012 y 2013 el importe de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje que el salario convenio.

En los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas fijadas anualmente como no recuperables, al personal que le correspondiese realizar su trabajo en un día laboral declarado festivo, por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a compensar con el abono de un día de salario convenio más el incremento de un 75% (setenta y cinco por ciento) o, en su defecto, compensarle con un día de descanso. Dicha percepción afectará también al personal que no le corresponda trabajar en los citados días festivos, a excepción de los períodos de vacaciones, licencias, excedencias e IT.

Se reconoce al personal a tiempo parcial, generalmente contratado específicamente para cubrir fines de semana y festivos, el derecho a percibir el mismo recargo en los días festivos en que preste servicios, pero no así en aquellos que le coincidan con descanso.

En el caso de que la empresa compense el festivo con el abono de un día de salario convenio más el incremento del 75%, la retribución será según la siguiente fórmula:

$$(\text{SALARIO BASE} + \text{ANTIGÜEDAD}) / 30 \times 1,75$$

Capítulo V. Tiempo de Trabajo

Artículo 23. Jornada Máxima Anual

La jornada máxima anual para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.760 horas.

Artículo 24. Jornada Diaria

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, esta 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, esta en ningún caso podrá superar las 10:00 horas.

Artículo 25. 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, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

Artículo 26. Vacaciones Anuales

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.
2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, y su decisión será irrecurrible.

El procedimiento será sumario y preferente.

3. 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, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

Artículo 27. 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) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días 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.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) 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 20 por 100 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 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.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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 período 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 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.

Se tendrá en cuenta la Ley de Conciliación de la Vida Familiar, en cuanto a permisos y excedencias se refiere.

A los efectos del presente artículo quedan equiparadas las parejas de hecho, legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto, siempre que acrediten hallarse empadronadas en un mismo domicilio.

Capítulo VI. Beneficios Sociales y Derechos

Artículo 28. Asistencia sanitaria y complemento por Enfermedad

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 16º día de baja, y hasta cumplir el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la baja.
- b) 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 29. Formación Continua

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

Artículo 30. 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 31. 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 32. 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

Artículo 33. Inaplicación de Tablas Salariales

La Comisión Paritaria procederá a redactar una cláusula de descuelgue para el presente convenio.

Disposición Final

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.

Anexo I Salarios Cinesa Málaga Año 2011

Categorías	Salario Convenio	Nocturnidad	Sesión Madrugada	Sesión Matinal	Montaje	Quebranto Moneda
Oficial Administrativo	914,17	-	-	-	-	-
Auxiliar Administrativo	723,88	-	-	-	-	-
Taquillero	723,88	110,32	29,16	29,16	-	49,16
Portero/Acomodador	723,88	110,32	29,16	29,16	-	49,16
Personal de Mantenimiento	723,88	110,32	29,16	29,16	-	-
Dependiente	723,88	110,32	29,16	29,16	-	49,16
Personal de Limpieza	723,88	110,32	29,16	29,16	-	49,16
Operador de Cabina	952,86	154,46	36,82	36,82	41,63	-

1 7 0 5 4 /1 1

££ D

