

CONSEJERIA DE EMPLEO**CADIZ****CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE SALAS DE
EXHIBICIONES CINEMATOGRAFICAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ****CÓDIGO DE CONVENIO, 1100075****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo se contrae a la provincia de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito personal.

Afecta este Convenio a todas las Empresas que explotan locales de Exhibición Cinematográfica ubicados en la provincia de Cádiz.

También se aplicará, este Convenio a todos los trabajadores con cualquier modalidad de contratación que no tenga una regulación específica y que realicen su actividad laboral en la Provincia de Cádiz. Independientemente de donde tenga la empresa su sede central.

Artículo 3. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Abril de 2,004 y su duración será de cuatro años por lo que concluirá el día 31 de Marzo del año 2.008. Durante el primer período, que comprende desde el 1 de Abril de 2.004 hasta el 31 de Marzo de 2.005, el incremento acordado es del 3%, estando incluido ya en la tabla salarial que se acompaña. Para los tres restantes períodos, esto es, desde 1 de Abril de 2.005 a 31 de Marzo del 2,006, desde 1 de Abril de 2.006 a 31 de Marzo del 2.007, desde 1 de Abril del 2.007 a 31 de Marzo del 2.008 el incremento será el que haya experimentado el I.P.C. en los doce meses anteriores a cada uno de los períodos especificados.

Artículo 4. Denuncia.

Se entenderán prorrogados tácitamente de año en año si por cualquiera de las partes no se denuncia este Convenio con tres meses de antelación a su caducidad o a cualquiera de las prórrogas. En el supuesto de que el Convenio no fuese denunciado por cualquiera de las partes, los conceptos económicos se incrementarán automáticamente en el I.P.C. que haya habido en el transcurso de su vigencia y posteriores prórrogas, más un punto.



Artículo 5. Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.

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

En todo caso se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, entendiéndose siempre las mismas con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. Pagas Extraordinarias.

Se establecen las siguientes Pagas Extraordinarias para todo el personal a que afecte el presente Convenio:

- 1.- Una Paga Extraordinaria de 30 días el 15 de Julio.
- 2.- Una Paga Extraordinaria de 30 días en Navidad, que será abonada el día 20 de Diciembre.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 30 días anuales y naturales, cualquiera que sea su Categoría Profesional y los años que lleve en la Empresa. Este periodo de vacaciones se dividirá en dos periodos de quince días, uno de los cuales se disfrutara entre los meses de Junio y Septiembre, pactándose su disfrute de mutuo acuerdo entre la Empresa y el delegado de personal, o en su defecto entre la Empresa y los trabajadores. El otro periodo lo establecerá la Empresa a su criterio. El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la Empresa. A tenor de lo establecido en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que -de común acuerdo entre Empresa y Trabajadores-, se establecerá un Turno rotatorio con el objeto de distribuir de forma equitativa los períodos de vacaciones para todo el personal. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Artículo 8. Funciones matinal.

El personal que realice funciones matinales extraordinarias percibirá el 140% de su jornal completo, cualquiera que sea la duración de la función. Cuando el local sea contratado por una entidad pública o privada, al personal fijo del local siempre le serán respetados sus puestos de trabajo, así como todas sus garantías, cuando coincida con día y hora laboral. Este artículo puede ser desarrollado en cada Empresa con acuerdo de los representantes del personal.





Artículo 9. Jornada de trabajo. Descansos y horario.

A. La Jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas a partir del año 2.001.

B. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

C. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de 9 horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de 4 horas. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificada, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las 10 horas.

D. El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.

E. El cómputo de la jornada se realizara 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.

F. Todos los trabajadores disfrutarán de 6 días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos al menos deberán ser consecutivos, recomendándose que de los cuatro restantes, se disfruten al menos dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.

El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana. En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita, deberán tratar de conceder los seis días de descanso de referencia. Asimismo las empresas deberán respetar el número legal de las 36 horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada. 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 10. Antigüedad.

El personal contratado con anterioridad a 1 de Enero de 1.989 percibirá este complemento hasta un máximo del 30% de su salario convenio, distribuidos en cinco quinquenios: los dos primeros al 7"5% y los tres restantes al 5%. El personal



contratado con posterioridad a 1 de Enero de 1.989 percibirá este complemento hasta una cantidad máxima equivalente al 15% de su salario convenio, distribuidos en tres quinquenios al 5% cada uno.- Independientemente, todo el personal que venga percibiendo por este concepto cantidades superiores a las aquí establecidas continuará percibiéndolas como garantía personal.-

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Se considerarán como tales aquellas que excedan de la jornada normal de trabajo reflejada en el cuadro de horarios que está debidamente visado por la Delegación Provincial de Trabajo. Las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% de una hora ordinaria de trabajo, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto en el Decreto 2.380/73, aplicándose en consecuencia la siguiente fórmula.

$$V.H.O. = (S.B. + C.P. + C.P.T.) \times 6 + R.D. + (CVP/52)$$

Número de horas efectivas de trabajo.

V.H.O. = Valor Hora Ordinaria.

S.B. = Salario Base.

C.P. = Complemento Personal.

C.P.T. = Complemento de Puesto de Trabajo.

R.D. = Retribución dominical.

C.V.P. = Complemento de vencimiento periódico.

Artículo 12. Prestaciones en caso de fallecimiento.

La familia del trabajador fallecido tendrá derecho a un subsidio que cobrará de una sola vez y que consistirá en el importe de cuatro mensualidades del salario real que estuviese percibiendo dicho trabajador.

Artículo 13. Anticipos.

Todo el personal que perciba sus salarios mensualmente tendrá derecho a percibir anticipos en sus respectivos centros de trabajo hasta el 90% de la retribución devengada. Dicha petición ha de ser cursada a la Empresa antes del día 15 de cada mes.

Artículo 14. Ayuda por jubilación e invalidez.



A) Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente en el supuesto que se contempla a continuación y en las siguientes condiciones:

- 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.

- El trabajador que a la entrada en vigor de! presente convenio ya hubiese cumplido la edad de 65 años y reúna los requisitos del apanado anterior, deberá acogerse al supuesto de Jubilación obligatoria establecido en este artículo

B) Los trabajadores afectados por este convenio que pasen a la situación de Jubilación a los 65 años, las empresas abonarán en concepto de premio de retiro, dos mensualidades de salario real. Siempre que exista mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá aplicarse lo dispuesto en el punto IV, 3 del Acuerdo Nacional de Empleo y en el Acuerdo Inter confederal relativo al sistema especial de Jubilaciones, desarrollado por los Decretos de 20 de Agosto y 9 de Octubre de 1.981, mediante el cual el trabajador podrá Jubilarse a los 64 años de edad, siempre que la empresa cumpliera las condiciones exigidas en las Disposiciones anteriormente citadas.

C) Para los supuestos de cese en la Empresa originados por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, los trabajadores percibirán por tal motivo una mensualidad del salario real, que se elevará a dos en el supuesto de que sea debida a Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Artículo 15. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración íntegra, por alguno de los motivos siguientes:

A) Matrimonio: quince días.

B) Nacimiento de hijos o aborto: cuatro días.

C) Fallecimiento de cónyuge o hijo: tres días.

D) Fallecimiento de padres o hermanos: tres días.

E) Fallecimiento de padres políticos: un día.

F) En cado de matrimonio de hijos o hermanos: un día.

G) Primera Comuni3n o Bautizo de hijos o hermanos, siempre que 3stos vivan con el trabajador, tenga lugar en día laborable y sea dentro de la jornada laboral: un día.



H) Por traslado de domicilio habitual: dos días.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

J) 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 una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Las anteriores licencias, en aquellos casos en que proceda, se entenderán dirigidas también a las parejas de hecho, siempre y cuando estas se encuentren debidamente legalizadas, registradas en inscritas en los registros oficiales correspondientes.

Artículo 16. Excedencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de un hijo, cuando lo sea por Naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Este periodo de excedencia computará como antigüedad a efectos internos, así como a todos los efectos establecidos en la Legislación Vigente. El período de excedencia para atención de familiares, tendrá una duración no superior a un año, siempre que los familiares sean hasta 2º grado, que por razones de enfermedad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retributiva. Este periodo se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 17. Enfermedad y accidente.

Durante los veinte primeros días de baja por enfermedad la Empresa complementará la indemnización por enfermedad con cargo a la Seguridad Social hasta alcanzar el 75% de la base de cotización del mes anterior. En los casos en que se produzca hospitalización, la Empresa complementará las indemnizaciones con cargo a la Seguridad Social con las diferencias precisas hasta alcanzar la base de cotización del mes anterior a su baja. Este complemento se abonará, en su

caso, durante la hospitalización y durante los días de convalecencia que sucedan inmediatamente -con un máximo de días igual a los que permanezca hospitalizado-, no pudiendo exceder, en todo caso, dicha convalecencia, de un mes. Asimismo, las Empresas complementarán las prestaciones con cargo a la Seguridad Social, con una cantidad equivalente al 10% del salario real percibido por el trabajador en el mes anterior a la Baja. Los representantes de los trabajadores colaborarán con las Empresas en el control de las Bajas por Enfermedad. a fin de evitar posibles abusos.

Artículo 18. Traslados.

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Los traslados se realizarán según los procedimientos establecidos en la normativa legal de aplicación.

Artículo 19. Retribuciones salariales.

El trabajador con jornada completa percibirá el salario que corresponda a su categoría profesional de acuerdo con el contenido del presente artículo. Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales. En la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguirá el salario base y los complementos del mismo. El salario base es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo. Los complementos salariales habrán de quedar necesariamente incluidos en alguna/s de las modalidades siguientes:

A) Personales: Tales como la antigüedad, aplicación de titulas, idiomas o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base.

B) De puesto de trabajo: Tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comparta conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como Primas o Incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador/a deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad

de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E) En especie: Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base. Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, referido tanto a la actividad laboral real izada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias que realicen, los incrementos que les corresponderán si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

F) Recibo de salarios: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiere, que no podrá exceder de un mes. Asimismo, deberá aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador la, la denominación de la Empresa, NIF de ambos y número de la Seguridad Social de la Empresa.

Artículo 20. Tablas de salarios.

Se incorpora como anexo del presente convenio.

Artículo 21. Mejoras económicas.

Las mejoras económicas pactadas en este Convenio serán repercutidas en los precios en la medida que lo permitan las disposiciones vigentes.

Artículo 22. Seguridad e higiene.

1. Se observarán las normas sobre Seguridad e Higiene establecidas en la legislación vigente en la materia. El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. La no observancia por parte del trabajador de estas medidas será objeto de falta grave. En la Inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en esta materia a tenor de la legislación vigente. El empresario está obligado a facilitar una formación teórica y práctica adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros. ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las



prácticas cuando se celebren dentro de la Jornada de Trabajo. Los órganos de la empresa competente en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes, requerirán al empresario por escrito para que adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

2. La Empresa vendrá obligada a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúe un chequeo médico anual en los servicios médicos oficiales. Los reconocimientos deberán hacerse con especial incidencia en aquellos aspectos específicos, derivados de la actividad del puesto de trabajo.

3. En las empresas o centros de trabajo que tengan delegados de personal, estos serán al mismo tiempo delegados de prevención, tal y como viene previsto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (BOE del 10 de Noviembre), de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22. Sustituciones.

Cualquier trabajador que sustituya a otro de superior categoría por enfermedad, vacaciones, o descanso semanal. etc., percibirá el sueldo correspondiente a la categoría del que sustituya, durante el tiempo que dura dicha sustitución.

Artículo 23. Garantías sindicales.

En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en todos los acuerdos suscritos por la patronal y centrales sindicales (A.M.I., A.N.E., A.I., A.E.S., etc.).

Aquellos trabajadores que deseen, les sea descontada de la nómina la cuota sindical, deberán solicitarlo a la Empresa por escrito, estableciendo ésta con los representantes legales del personal la forma de proceder a ese descuento. El número de horas sindicales de los Delegados de Personal ascenderá a 20 mensuales, las cuales podrán ser acumuladas trimestralmente. Ambas partes reconocen y valoran la importancia del Hecho Sindical, así como la necesidad de favorecer y potenciar las organizaciones de que se doten trabajadores y empresarios. Se facilitará en lo posible la Información y propaganda sindical y dentro de los cauces que marca la Ley, se dotará a los trabajadores de los elementos necesarios para una mayor información sindical (Tablones de Anuncios. etc.).

Artículo 24. Pluriempleo.

Las partes firmantes del Convenio presente estiman conveniente la erradicación del pluriempleo como norma general. A estos efectos estimamos necesario se



apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente, en los casos de trabajadores no dados de Alta en Seguridad Social por estar dados de Alta en otra Empresa.

Artículo 25. Contratación.

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. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A. Por obra o servicio determinado, que es cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o un servicio determinado, debiendo especificarse en el contrato de trabajo con la suficiente claridad y precisión el servicio o la obra para la que se suscribe el mismo."

B. De interinaje, que es el que se concierta para cubrir una plaza de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. En los contratos que se suscriban por esta modalidad habrá que especificar tanto el nombre del sustituido como la causa de la sustitución.

C. Eventuales por circunstancias de la producción, que son los que se conciertan por las circunstancias de mercado, acumulación de tareas, etc., aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando se trate de la apertura de nuevas Salas de cine, creación de nuevas Empresas y en aquellos 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 derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.- Sera de aplicación lo dispuesto en el RDL 5/2.001 de 2 de Marzo.

D. Contrato para la formación, las partes consideran beneficioso a la hora de la creación de empleo en el Sector, la utilización de la modalidad contractual para la formación, establecida por Ley 63/97 y R. D. 488/98, de 27 de Marzo, siendo su objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Las condiciones en que se podrán concertar estos contratos para la formación son las siguientes

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, no siendo de aplicación estos límites a los minusválidos.

- La duración mínima de este tipo de contratos será de seis meses y la máxima de



dos años.

- El tiempo dedicado a la formación teórica deberá ser como mínimo del 15% de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo.

- La retribución del trabajador será el 90% del salario convenio establecido para la categoría de que se trate, y no podrá, ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

E. Contrato en prácticas, es el que se realiza con aquellas personas que han obtenido una titulación universitaria o de formación profesional que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la fecha de obtención de esa titulación. El objeto del contrato en prácticas consiste en facilitar al trabajador la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, siendo la retribución del trabajador equivalente al 90% del salario convenio establecido para la categoría de que se trate, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

F. Contrato de relevo, las partes negociadoras del presente Convenio han decidido acogerse a la modalidad de contrato de relevo introducida por la Ley 10/94, de conformidad con el A.E.S. El contrato de relevo sólo se aplicará por voluntad expresa del trabajador que, teniendo 60 años, quiera reducir su jornada de trabajo entre un mínimo del 30% y un máximo del 77%. En este caso, la Empresa se verá obligada a contratar a otro trabajador a tiempo parcial para cumplir, como mínimo, el resto de la jornada de trabajo sustituida. La regulación de este contrato se hará conforme a lo establecido en la indicada Ley 10/94, de 19 de Mayo y por el Real Decreto Ley 15/98, de 27 de Noviembre.

G. Contrato a tiempo parcial, en los contratos a tiempo parcial de carácter común se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Real Decreto Ley 15/98 de 27 de Noviembre y normativa concordante y la Ley 12/2001 de 9 de Julio de medidas urgentes de reforma de) mercado de trabajo para el incremento de empleo y la mejora de su calidad (BOE del 1 O). Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. No tendrán la naturaleza jurídica o calificación de contratos a tiempo parcial los supuestos de reducción de jornada que se deriven de guarda legal. En el contrato de trabajo a tiempo parcial deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratado y su distribución. Los trabajadores contratados en esta modalidad de contrato no realizarán horas extraordinarias, excepto las que vengan exigidas por fuerza mayor, y sin perjuicio de lo establecido respecto a horas complementarias en los contratos a tiempo parciales de duración indefinida.



Los trabajadores serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno, y se calcularán conforme a la retribución que vinieren percibiendo en su contrato a tiempo parcial. Todos los demás conceptos económicos, tales como pluses.... serán abonados a los trabajadores a tiempo parciales análogamente con los mismos porcentajes que a los trabajadores a tiempo plenos. Tendrán derecho a un periodo de vacaciones y retribución de las mismas en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores a tiempo plenos. El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

Artículo 26. Fomento de la contratación indefinida.

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

Para hacer posible el control de este acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Mixta de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la Comisión Mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el periodo de prueba. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.B) de la Disposición Adicional Iª de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán por lo dispuesto en la mencionada Disposición Adicional 1ª de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre y demás normas que resulten de aplicación, concretamente la Ley 12/2.001 de 9 de Julio de Medidas Urgentes del mercado de Trabajo para el incremento y la mejora de su calidad.

Asimismo las Empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía nº 199/97 de 29 de Julio, en su artículo 15, del programa de Empleo de esta Comunidad Autónoma.



Artículo 27. 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 28. Contratación a través de ETT.

En las empresas que tengan contratados trabajadores con carácter fijo discontinuo, solo 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, solo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de empresas de Trabajo Temporal para cubrir las necesidades previstas en la Ley 1411994 de 1de Junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Artículo 29. Periodo de prueba.

En los supuestos no contemplados expresamente, se podrá concertarse por escrito períodos 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 instancias de cualquiera de las partes en este periodo. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador

Artículo 30. Promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si estas 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. 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 por el sistema de libre designación.

Artículo 31. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la Empresa, el primer mes del año, el Calendario Laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose en un lugar visible de cada Centro de Trabajo. El Calendario Laboral recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada anual:



- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal y anual.
- . Descanso durante la jornada.
- Descanso entre jornadas y semanal.
- Días festivos y otros días inhábiles.

Artículo 32. Festivos trabajados.

Las fiestas laborales incluidas en el Calendario en las que el trabajador preste servicios podrán compensarse del modo siguiente:

- Económicamente, abonándose junto con la mensualidad correspondiente, un día de salario más el cincuenta por ciento de un día de salario (30 días de salario + 1 día +50% de un día de salario).
- Por descanso equivalente (un festivo trabajado= un día de descanso).

La opción entre las dos posibilidades antes descrita corresponderá en todo caso a la Empresa.

Artículo 33. Liquidación y pago.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquella mensualidad de que se trate. El recibo de salario detallará por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador y su suma y las deducciones legal o convencionalmente establecidas y su suma: siendo el resultado final el neto a percibir. Asimismo deberá aparecer la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, y denominación de la Empresa: NIF de ambos y número de Seguridad Social de la Empresa.

Artículo 34. Movilidad funcional.

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea la titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral. En defecto de sistema clasificatorio basado en el Grupo Profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme se definen en el Acuerdo Marco Laboral para el Cine de Exhibición. El trabajador únicamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente, cuando existan razones técnicas, organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El trabajador tendrá derecho, cuando haya realizado funciones superiores a las de su categoría profesional durante un periodo que exceda de





seis meses en un año o a ocho meses durante dos años, a reclamar ante la Dirección de la Empresa su ascenso, en función de la categoría desempeñada. Los trabajos de categoría inferior solo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la Empresa: debiendo ser previamente comunicados los representantes legales de los trabajadores de dicha situación y actuación.

Artículo 35. Comisión mixta y paritaria.

Como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta que estará integrada por tres vocales de cada una de las respectivas representaciones, social y patronal. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y condiciones pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, para que la Comisión emita su dictamen. Todas las Empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, o de lo que se derive de la legislación vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta y Paritaria de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática del Sector de Salas de Exhibición Cinematográfica. La Comisión Mixta Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión. La Resolución de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, ésta enviará en el plazo de cinco días hábiles después de haberse celebrado la reunión copia del Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la Resolución del Conflicto.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión. Dicha convocatoria podrá efectuarse por Fax o por el medio más fehaciente, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión. El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en Cádiz, Avda. de Andalucía, nº 6, 1ª planta.

Artículo 36. Régimen sancionador.

Las (altas se clasificarán, según su gravedad, en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

Faltas leves. Las faltas que sean así calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables. A título de ejemplo se citan las siguientes:

- Faltas de puntualidad, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de justificar 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.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad. A título de ejemplo se citan las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causas no existentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
- Más de tres fallas 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 del centro de trabajo.
- La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene.

Faltas muy graves. A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan



perjuicio grave a la empresa.

- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de 12 meses.

La enumeración de las fallas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativas.

Artículo 37. 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 el 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 podrá imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4. Por fallas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:



- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de 1 a 5 años.

- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 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 una falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

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 toda su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

Fallas Leves: 6 meses.

Faltas graves: 18 meses.

Faltas muy graves: 36 meses.

Artículo 38. Clasificación profesional.

El personal vinculado por este Convenio Provincial quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y 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.

Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato. Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargados de sala, tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 39. Definición 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 conocimiento básico de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2. Atención al Público o servicios generales.

Taquillero. Es el trabajador que efectúa la venta al público de billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero/Acomodador. Será responsable de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de 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,

Dicho personal se encuadrará dentro de las categorías profesionales de Oficial de 1ª u Oficial de 2ª.

Dependiente. Es el trabajador encargado de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de 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 y otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Disposición final primera.

En ningún caso los salarios establecidos en este Convenio serán inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Disposición final segunda.

Todos los atrasos que genere la aplicación del presente Convenio Colectivo, desde 1 de Abril de 2.004, deberán quedar abonados antes de la finalización del mes siguiente a aquel en que tenga lugar la firma del mismo.

Disposición final tercera.

Todas aquellas cantidades que vengan percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio, sean de la naturaleza que sean, podrán ser compensadas y absorbidas de acuerdo con lo dispuesto en el art. 5º del presente Texto.

Disposición final cuarta.

Las condiciones aquí pactadas tienen la consideración de mínimas por lo que en cada Empresa pueden existir condiciones superiores a las aquí pactadas. Las Empresas que vengan abonando a sus trabajadores complemento por nocturnidad, lo continuarán abonando en la misma cuantía y condiciones que hasta la fecha.

Disposición final quinta. Cláusula de descuelgue.

En lo que se refiere a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio, se dará tratamiento excepcional a aquellas Empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, acrediten situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los dos años anteriores a la firma del Convenio.

Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. Para valorar esta situación, se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de ingresos y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y cuentas de resultados. Las Empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta

Cláusula. Dicha petición -que deberá aportar las dalas necesarias para que la Comisión pueda valorarla-, deberá presentarse dentro de los veinte días siguientes a la Publicación del Convenio.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de veinte días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha Cláusula. Los Acuerdos de la Comisión deberán ser adoptados por Mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la infamación recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en [os párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional. No podrán hacer uso de la Cláusula de Inaplicación (descuelgue), aquellas Empresas que la hayan utilizados dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria. Finalizado el Período de descuelgue, la Empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión; para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

Disposición final sexta.

En todo lo no recogido en el presente Convenio, ambas partes se remiten, a la legislación vigente,

Disposición final séptima.

En el supuesto de que el Convenio fuese denunciado por cualquier de las partes, éste mantendrá su vigencia mientas no sea sustituido por uno nuevo.

SALARIOS 2.004 - 2.005

Categorías profesionales

Jefe de Circuito	740,47
Representante	706,37
Jefe de Negociado	679,12
Inspector de Locales	657,02
Oficial de 1ª	632,45
Taquilleros	583,81
Dependientes	583,81
Oficial de 2ª	568,74
Auxiliar	561,78
Encargado	606,42
Conserje	573,04
Portero, Acomodador, sereno	573,04
Limpiadoras	566,02

Oficios

Oficial de 1ª	623,96
Oficial de 2ª	589,05
Peones	566,01
Ordenanzas	566,01

Personal Técnico

Jefe de Técnicos	740,47
Jefe de Cabinas	719,49
Operador	679,12
Ayudante	577,91

