

**Convenio colectivo da empresa Compañía de Iniciativas y Espectáculos, S.A. (Cinesa) para os centros de traballo da Coruña (Anos 2004-2006)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todos os centros de traballo da empresa Compañía de Iniciativas y Espectáculos, S.A. (Cinesa) que se encontren situados na provincia da Coruña.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Comprenderanse no seu ámbito todas as actividades e locais da empresa que radiquen no ámbito

territorial expresado no artigo anterior. Este convenio regulará as condicións de traballo do persoal pertencente ás categorías e grupos profesionais establecidos nel, que preste servizos para a citada empresa dentro do seu ámbito territorial de aplicación.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor na data da súa sinatura, ben que os seus efectos económicos comezarán a aplicarse o 1-1-2004, salvo naquelas materias en que se dispoña algo diferente.

A vixencia do convenio estenderase até 31-12-2006, coas excepcións expresamente reguladas nel, sendo prorrogable tacitamente por períodos sucesivos dun ano, se coa anticipación mínima de tres meses antes do vencemento ou de calquera das súas prórrogas non é denunciado en forma.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Sen prexuízo da plena eficacia e aplicabilidade deste convenio, respectaranse as condicións máis beneficiosas e dereitos adquiridos que viñesen desfrutando, a título individual, os traballadores que figuran no seu ámbito de aplicación, cando tales condicións ou dereitos sexan mellores ou superen, no seu conxunto, a globalidade das condicións reguladas por este convenio.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados no seu conxunto e cómputo anual sexan máis favorables para os traballadores que os fixados na orde normativa ou convencional de referencia.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

Este convenio constitúe un único corpo normativo, integrado por un conxunto indivisible de disposicións que configuran un todo orgánico, e como tal, debe ser aplicado, interpretado e considerado en todo momento na súa globalidade e como conxunto, para efectos, entre outros, da súa comparación con outros sistemas de regulación de condicións que puidesen ser opostos a el en calidade de elementos de contraste.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria (CP) formada por dous membros e un suplente de cada unha das partes, coa misión de intervir cando se producira algunha discrepancia con motivo da aplicación deste convenio, determinando a correcta interpretación aplicable ao caso en cuestión.

As resolucións desta comisión paritaria adoptaranse por maioría absoluta dos integrantes de cada unha das representacións.

Capítulo II

Organización do traballo e clasificación

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 173, do 6 de setembro de 2004.

profesional

Artigo 8º.-Facultades da empresa.

A organización técnica e práctica do traballo, con suxeición ás presentes disposicións e á lexislación vixente, é facultade da dirección da empresa.

Sen mingua da facultade que lle corresponde á dirección ou aos seus representantes legais, os comités de empresa, delegados de persoal e seccións sindicais terán as competencias sinaladas polo estatuto, Lei orgánica de liberdade sindical e este convenio.

Artigo 9º.-Clasificación profesional.

O persoal vinculado por este convenio quedará encadrado nalgunha das seguintes categorías e grupos profesionais:

Grupos profesionais:

1. Administrativos.

Oficial administrativo

Auxiliar administrativo

2. Atención ao público ou servizos xerais.

Vendedor de entradas

Porteiro/acomodador

Persoal de mantemento

Dependente

Persoal de limpeza

3. Persoal de cabina.

Operador de cabina

Os empregados que teñan a responsabilidade de encargados terán dereito a unha compensación ou complemento.

Artigo 10º.-Definicións das categorías.

1. Administrativos.

Oficial administrativo: é o traballador que, coa formación necesaria, desenvolve tarefas administrativas cualificadas, con certo grao de responsabilidade.

Auxiliar administrativo: é o traballador que, con coñecementos básicos de administración, realiza tarefas semicualificadas, que poden incluír atención telefónica, arquivo, recepción de documentos, etc.

2. Atención ao público ou servizos xerais.

Vendedor de entradas: son os traballadores que efectúan a venda ao público da billeteaxe, así como aquelas funcións complementarias do despacho de billetes, facendo entrega da recadación obtida dentro do seu horario e local.

Porteiro/acomodador: serán responsables da vixilancia dos accesos ao local, distribución do público nas portas, acomodación de espectadores, colocación

da propaganda e cantas funcións resulten complementarias das anteriores.

Persoal de mantemento: son aqueles traballadores que se encargan de manter as instalacións en bo estado de uso para garantir o normal desenvolvemento da actividade.

Dependentes: son os traballadores encargados de realizar as funcións necesarias e de atención ao público para a venda nos cines dos produtos de bares, bombonaría, paradas de flocos de millo, varios, así como as funcións que resulten complementarias das anteriores.

Persoal de limpeza: son os traballadores encargados de efectuar a limpeza das instalacións da empresa.

### 3. Persoal de cabina.

Operador de cabina: é o operario que, coa preparación e formación suficiente, asume a responsabilidade da proxección da película ou outras tarefas complementarias dentro das súas funcións.

#### Artigo 11º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional.

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou categorías equivalentes soamente será posible se se acreditan razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. O empresario deberalles comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos cales manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito meses durante dous anos, o traballador consolidará a categoría superior que veu realizando, todo isto sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente.

### Capítulo III

#### Contratación

##### Artigo 12ª.-Modalidades de contratación.

Todos os contratos serán fixos e indefinidos cando se trate de postos que precisen ser cubertos con carácter permanente. Non obstante, poderanse utilizar as modalidades de contratación temporal previstas na lexislación vixente, para o cal será necesario que se cumpran os requisitos e formalidades inherentes a cada unha das ditas modalidades.

No contrato de traballo en prácticas o salario non poderá ser inferior ao noventa por cento da retribución que corresponda á categoría de que se trate, segundo este convenio.

##### Artigo 13º.-Fomento da contratación indefinida.

As partes asinantes deste convenio conveñen en fomentar a contratación indefinida, para o cal se poderá establecer, soamente para esta modalidade de contratación, un período de proba de catro meses. No caso de non superarse este período de proba, todo traballador que prestara servizos na empresa por un período de tempo superior a 60 días, terá dereito a que se lle aboe unha indemnización proporcional a 15 días de salario por ano de servizo.

Non poderá pactarse un período de proba cando o traballador prestara funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación, incluída a vinculación a través de ETT.

##### Artigo 14º.-Contratación a través de ETT.

Soamente poderán utilizarse contratos de posta á disposición de empresas de traballo temporal para cubrir as necesidades previstas na Lei 14/1994, do 1 de xuño, ou na normativa que a substitúa ou desenvolva.

Artigo 15°.-Período de proba.

Nos supostos non previstos no artigo 13° poderán concertarse por escrito períodos de proba, que en ningún caso excederán dous meses.

Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e obrigas inherentes ao seu posto de traballo e categoría profesional. A resolución da relación laboral poderá producirse por instancia de calquera das partes neste período.

O período de proba quedará suspendido en caso de enfermidade ou accidente do traballador, durante o tempo en que o traballador permaneza nas ditas situacións.

#### Capítulo IV

##### Estrutura retributiva

Artigo 16°.-Salario convenio.

O salario convenio será, con efectos desde o 1-1-2004, o importe do salario convenio que para

cada categoría profesional é o que se reflicte na táboa salarial anexa.

Para o ano 2005, o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2004, e, unha vez aplicada a porcentaxe correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle: 13 euros para a categoría de limpador, 4 euros para a categoría de vendedor de entradas, 13 euros para a categoría de operador, 10 euros para a categoría de porteiro e 4 euros para a categoría de dependente ou, en todos os casos, a parte proporcional se se trata de empregados a tempo parcial. Estes importes incluíranse no salario convenio.

Para o ano 2006, o incremento deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2005 e, unha vez aplicada a porcentaxe correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle: 13 euros para a categoría de limpador, 4 euros para a categoría de vendedor de entradas, 13 euros para a categoría de operador, 10 euros para a categoría de porteiro e 4 euros para a categoría de dependente ou, en todos os casos, a parte proporcional se se trata de empregados a tempo parcial. Estes importes incluíranse no salario convenio.

Artigo 17°.-Pagas extraordinarias.

As gratificacións de xuño e Nadal aboaranse na contía correspondente a 30 días cada unha delas a todo o persoal sen distinción de categorías profesionais.

Para o pagamento de ambas as gratificacións computaranse: o salario convenio e complemento por antigüidade.

Artigo 18°.-Gratificación especial de marzo.

Con independencia das gratificacións establecidas no artigo anterior, a empresa aboalle a todo o persoal, sen distinción de categorías profesionais, unha gratificación de 15 días por todo o mes de marzo, computándose os mesmos conceptos retributivos mencionados no artigo anterior.

Artigo 19°.-Horas nocturnas.

En compensación global polo conxunto de horas nocturnas que corresponda traballar a cada empregado aboarase a cantidade mensual por categoría que se indica no anexo, ou a parte proporcional se se trata de contrato a tempo parcial.

Para o ano 2005 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2004.

Para o ano 2006 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2005.

Artigo 20º.-Complemento de antigüidade.

Durante a vixencia deste convenio establécese un sistema de trienios, a razón de 26,35 euros lineais por trienio, importe igual para todas as categorías profesionais, cun máximo de 5 trienios e un tope do 25% sobre o salario convenio.

A antigüidade computarase desde o ingreso do traballador na empresa, aínda que a relación laboral comezase por medio dun contrato temporal.

Artigo 21º.-Quebranto de moeda.

En concepto de quebranto de moeda, para compensar polo deber de responder dos importes de diñeiro en efectivo derivados das vendas, o persoal das categorías de vendedor/a de entradas, dependente/a e limpador/a percibirá a cantidade mensual que se reflicte no anexo, ou a parte proporcional se se trata de contrato a tempo parcial.

Para o ano 2005 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2004.

Para o ano 2006 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2005.

## Capítulo V

### Tempo de traballo

Artigo 22º.-Xornada máxima anual.

A xornada máxima anual para todos os traballadores afectados por este convenio será de 1.760 horas.

Artigo 23º.-Xornada diaria.

1. A xornada diaria será preferentemente continuada. Nos supostos de xornada partida, esta non poderá realizarse en máis de dous períodos diarios.

2. Para o persoal que preste os seus servizos a tempo completo, a xornada máxima diaria será de 9 horas de traballo efectivo, e a mínima de 4 horas, salvo pacto en contrario coa representación dos traballadores.

Cando por necesidades da programación, debidamente xustificadas, sexa necesario ampliar a xornada máxima diaria, esta en ningún caso poderá superar as 10 horas.

Artigo 24º.-Distribución da xornada, descansos e horario.

1. O descanso entre xornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.

2. O cómputo da xornada realizarase cada catro semanas, compensándose con tempo de descanso ou de traballo, segundo corresponda, os excesos ou defectos de xornada producidos, dentro dos dous meses seguintes á súa realización.

Os excesos de xornada que puidesen producirse acumularanse até compensarse con días completos de descanso.

3. Todos os traballadores desfrutarán como mínimo de oito días de descanso cada catro semanas, que deberá ser como mínimo de día e medio ininterrompido e acumulable por períodos de até catorce días, de acordo co establecido no artigo 37 número 1 do Estatuto dos traballadores.

4. A empresa poderá axustar os horarios do persoal para adaptalos ás necesidades derivadas dos horarios comerciais das películas. A empresa, ao establecer o horario e o calendario de vacacións, procurará dentro do posible, e de acordo coa atención de necesidades do servizo, ter en consideración as suxestións do persoal.

5. En caso de que, por decisión da empresa, se presten servizos en xornadas adicionais de traballo, para atender a sesións matinais, de madrugada ou de montaxes, percibirase unha compensación económica a tanto global cuxo importe é o que se determina no anexo I.

Para o ano 2005 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2004.

Para o ano 2006 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2005.

No caso de que a sesión matinal teña unha duración de 3 horas ou máis, ao traballador que permaneza no seu posto de traballo durante todo ese tempo aboaráselle 1,5 matinais.

6. Os días de traballo coincidentes con cada unha das festas fixadas anualmente como non recuperables, o persoal comprendido neste convenio que os traballe percibirá un incremento do 50% (cincuenta por cento) sobre o importe da retribución que lle corresponda, ou deberá ser compensado cun día e medio de descanso. Esta percepción afectará tamén o persoal de xornada completa que non lle corresponda traballar nos citados días festivos, a excepción dos períodos de vacacións, licenzas, excedencias e IT, respectándose, no entanto, as situacións máis beneficiosas.

7. Nos días 24 e 31 de decembro a xornada laboral finalizará como máximo ás vinte e dúas horas.

Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro non haberá sesións matinais ou especiais.

Así mesmo, o día 25 de decembro a primeira sesión será ás 18.00 horas, co tempo necesario para preparar a entrada.

Artigo 25º.-Vacacións anuais.

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíble por compensación económica, terá unha duración de trinta días naturais.

2. O calendario de vacacións fixarase en cada centro. O traballador coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes, polo menos, do comezo do desfrute.

Artigo 26º.-Permisos.

O traballador, precedendo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes até segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, observarase o que esta dispoña canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no número 1 do artigo 46 do ET.

No suposto de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe dela do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo, de acordo cos seguintes criterios:

1. A traballadora vén obrigada a outorgar un aviso previo de 48 horas á empresa, salvo caso de urxencia.

2. Exixirase prescrición facultativa.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de ambos traballaren.

## Capítulo VI

### Beneficios sociais e dereitos

Artigo 27º.-Asistencia sanitaria e complemento por enfermidade.

Con carácter xeral, na primeira baixa de cada ano natural, a partir do 16º día de baixa, e até cumprir

o terceiro mes, aboarase un complemento até o 100% do salario anterior á baixa.

En todas as baixas derivadas de accidente laboral aboarase o citado complemento desde o primeiro día. En caso de hospitalización, aboarase o citado complemento por todo o tempo que dure aquela.

Artigo 28º.-Xubilación.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente ao cumpriren a idade de 65 anos e sempre que se cumpra con todos os requisitos legalmente exixidos para ter dereito ao percibo do 100% das súas respectivas bases reguladoras no momento da xubilación.

## Capítulo VII

### Formación e saúde laboral

Artigo 29º.-Formación continua.

As partes asinantes deste convenio adhírense ao Acordo Nacional de Formación Continua (ANFC), subscrito como acordo interconfederal.

Artigo 30º.-Saúde laboral.

Nesta materia será de aplicación a Lei de prevención de riscos laborais e os numerosos regulamentos ditados en desenvolvemento dela.

Como mellora do establecido no artigo 37.1º da citada Lei do 8 de novembro de 1995, os delegados de prevención que non teñan a condición de representantes legais do persoal terán un crédito horario de 15 horas mensuais para a realización das actividades que lles son propias.

## Capítulo VIII

### Réxime sancionador

Artigo 31º.-Faltas.

1. As faltas clasificaranse, segundo a súa gravidade, en leves, graves e moi graves.

2. Faltas leves: as faltas que así sexan cualificadas pola súa pouca gravidade terán, principalmente, unha finalidade correctora de comportamentos non desexables.

A título de exemplo, indícanse as seguintes:

\* Faltas de puntualidade, inxustificadas, que non superen tres nun mes.

\* Incumprimento do deber de comunicar a xustificación dunha ausencia.

- \* Faltar un día ao traballo sen causa que o xustifique e sen maiores consecuencias.
- \* Pequenos descoidos na conservación do material.
- \* Falta de aseo e limpeza persoal.
- \* Ausentarse do posto de traballo durante a realización del, sen xustificar, por tempo breve e sen maiores consecuencias.

3. Faltas graves: consideraranse faltas graves todos os incumprimentos e condutas inadecuadas que teñan certa gravidade.

A título de exemplo indícanse as seguintes:

- \* Simular a presenza doutro compañeiro fichando ou asinando por el, pedir permiso alegando causa non existente e outros actos semellantes que poidan proporcionarlle á empresa unha información falsa.

- \* Máis de tres faltas de puntualidade nun mes, sen xustificación.
- \* Faltar ao traballo dous días nun mes sen xustificación.
- \* A repetición de varias faltas leves dentro dun período de seis meses.
- \* Ausentarse sen licenza dentro do centro de traballo.

4. Faltas moi graves.

A título de exemplo indícanse as seguintes:

- \* Os malos tratos de palabra ou obra aos seus superiores, compañeiros e subordinados.
- \* A fraude, furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros, que produza prexuízo grave á empresa.
- \* A deslealdade, o abuso de confianza e, en xeral, os actos que produzan prexuízo grave á empresa.
- \* Traballar para outra empresa do mesmo sector de exhibición sen permiso da súa empresa.
- \* A embriaguez habitual e toxicomanía se repercute negativamente no traballo.
- \* A falta de aseo reiterada e alarmante que produza deterioración na imaxe da empresa.
- \* O abuso de autoridade dos superiores en calquera nivel será sempre considerado como falta moi grave.
- \* A repetición de varias faltas graves dentro dun período de 12 meses.
- \* A indisciplina ou desobediencia no traballo.
- \* As faltas inxustificadas e repetidas de asistencia ou puntualidade ao traballo, cando excedan tres ao mes.

A enumeración das faltas que anteceden non son limitativas, senón simplemente enunciativas.

Artigo 32º.-Sancións.

1. A potestade sancionadora correspóndelle en exclusiva ao empresario, quen terá a responsabilidade de exercela de boa fe e sen incorrer en discriminacións.

Para isto, antes de impor sancións por faltas graves ou moi graves, será necesario outorgarlle un trámite de audiencia por escrito ao traballador, o cal non poderá exceder un mes sobre a base de que sexa oído o inculpado e de que se lle admitan cantas probas poña no seu descargo.

No caso de falta moi grave, se o traballador estivese afiliado a algún sindicato e ao empresario lle constase fidedignamente tal feito, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao dito sindicato ou, no seu defecto, ao delegado de persoal ou ao comité de empresa.

## 2. Prescrición.

As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de térense cometido.

## 3. Por faltas leves poderá imporse calquera das sancións seguintes.

\* Amoestación verbal.

\* Amoestación por escrito.

\* Suspensión de emprego e soldo de un a dous días.

## 4. Por faltas graves poderase impor calquera das sancións seguintes.

\* Inhabilitación temporal para a promoción profesional de un a cinco anos.

\* Suspensión de emprego e soldo de cinco a vinte días.

## 5. Por faltas moi graves poderase impor calquera das sancións seguintes:

\* Suspensión de emprego e soldo de 21 días a 6 meses.

\* Despedimento disciplinario.

6. Na cualificación da falta e na graduación da sanción atenderase, como circunstancias agravantes e/ou atenuantes da responsabilidade, entre outras, á magnitude dos feitos, á intencionalidade do infractor, ao prexuízo causado, á existencia de precedente e a calquera outra circunstancia, mesmo as de tipo subxectivo, que interviñese na comisión dos feitos constitutivos da falta.

## 7. Prescrición das sancións.

Aquelas sancións que fosen aplicadas en calquera das súas cualificacións e que consten nos expedientes persoais dos sancionados perderán a súa eficacia xurídica e prescribirán como agravante transcorridos os prazos seguintes desde a súa imposición, se non houber reincidencia.

\* Faltas leves: 6 meses.

\* Faltas graves: 18 meses.

\* Faltas moi graves: 36 meses.

## Disposición derradeira

Con carácter supletorio, en todo o que non se achar previsto, observarase o disposto nas normas legais, regulamentarias e convencionais que resulten de aplicación.

## ANEXO

### Táboa salarial ano 2004

Categorías	Salario convenio	Nocturnidade	Madrugada	Matinal	Montaxe	Quebranto
Limpador/a	529,38 €	8,39 €	20,25 €	20,00 €		13,64 €
Vendedor/a entradas	604,24 €	33,53 €	20,25 €	20,00 €		17,74 €
Operador/a	830,84 €	75,45 €	29,79 €	26,91 €	20,52 €	
Porteiro/a	582,82 €	58,68 €	22,59 €	18,48 €		

Dependente/a	617,87 €	33,53 €	20,25 €	20,00 €		17,74 €
--------------	----------	---------	---------	---------	--	---------