

Visto o expediente do convenio colectivo da COMPAÑÍA DE INICIATIVAS Y ESPECTÁCULOS, S.A.-CINESA (centros da provincia da Coruña) (código convenio 1503831), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 31.05.07 e subscrito pola parte económica por CINESA e pola parte social polo delegado de persoal o día 26.04.07, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

PRIMEIRO.–Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 6 de xuño de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA COMPAÑÍA DE INICIATIVAS E ESPECTÁCULOS, S.A. (CINESA) PARA OS CENTROS DE TRABALLO DA CORUÑA

www.cigservizos.org

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1.º. -Ámbito territorial.

O presente Convenio será de aplicación en todos os centros de traballo da Empresa Compañía de Iniciativas e Espectáculos, S.A.

(CINESA) que se encontren situados na provincia da Coruña.

Artigo 2.º. -Ámbito funcional.

Comprenderanse no seu ámbito todas as actividades e locais da Empresa que radiquen no ámbito territorial expresado no artigo anterior. O presente Convenio

regulará as condicións de traballo do persoal pertencente ás categorías e grupos profesionais establecidos neste, que preste servizos para a citada Empresa dentro do seu ámbito territorial de aplicación.

Artigo 3. ° -Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor na data da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos empezarán a aplicarse en data 1.1.2007, salvo naquelas materias en que se dispoña algo diferente.

A vixencia do Convenio estenderase ata 31.12.2009, coas excepcións expresamente reguladas neste, sendo prorrogable tacitamente por períodos sucesivos dun ano, se con antelación mínima de tres meses antes do vencemento ou de calquera das súas prórrogas, non é denunciado en forma.

Artigo 4. ° -Condicións máis beneficiosas.

Sen prexuízo da plena eficacia e aplicabilidade do presente Convenio, respectaranse as condicións máis beneficiosas e dereitos adquiridos que viñesen gozando, 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 polo presente Convenio.

Artigo 5. ° -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 6. ° -Vinculación á totalidade.

O presente 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 os efectos, entre outros, da súa comparación con outros sistemas de regulación de condicións que puidesen ser opostos a este en calidade de elementos de contraste.

Artigo 7. ° -Comisión paritaria.

Constitúese unha Comisión paritaria (C.P.) formada por dous membros e un suplente de cada unha das partes, coa misión de intervir cando se producise algunha discrepancia con motivo da aplicación do presente 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 PROFESIONAL

Artigo 8. ° -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 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 o presente Convenio.

Artigo 9. ° -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

TAQUILLERO

PORTEIRO/ACOMODADOR

PERSOAL DE MANTEMENTO

DEPENDENTES

PERSOAL DE LIMPEZA

3. -PERSOAL DE CABINA

OPERADOR DE CABINA

Os empregados que ostenten a responsabilidade de Encargados, terán dereito a unha compensación ou complemento.

Artigo 10.º -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

TAQUILLERO: son os traballadores que efectúan a venda ao público do billetaxe, así como aquelas funcións complementarias da

taquilla, 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

DEPENDENTES: son os traballadores encargados de realizar as funcións necesarias e de atención ao público para a venda nos cines dos produtos de Bares, bombonerías, paradas de flocos de 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 abonda, asume a responsabilidade da proxección da película, ou outras tarefas complementarias

dentro das súas funcións.

Artigo 11. ° -Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as esixidas 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 só 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 deberá 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 que 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 iso sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artigo 12.º -Modalidades de contratación.

Todos os contratos serán fixos e indefinidos, cando se trate de postos que precisen ser cuberto con carácter permanente. Non obstante, poderán 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 devanditas 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 o presente Convenio.

Artigo 13. ° -Fomento da contratación indefinida.

As partes asinantes do presente 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 se superar este período de proba, todo traballador que prestase 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 preste funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación, incluída a vinculación a través de ETT.

Artigo 14. ° -Contratación a través de ETT.

Só poderán utilizarse contratos de posta a 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 considerados no artigo 13º, poderán concertarse por escrito períodos de proba que en ningún caso excederán de 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 a 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 devanditas situacións.

CAPÍTULO IV

ESTRUTURA RETRIBUTIVA

Artigo 16.º -Salario convenio.

Con efectos dende o 1.1.2007, o importe do salario convenio para cada categoría profesional é o que se reflicte na táboa salarial anexa n.º I., que supón un incremento do 2,7%, correspondente ao IPC real do

exercicio 2006, garantindo o IPC alcanzado a 31.12.2007. Unha vez aplicada a porcentaxe

correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle:

7 euros para a categoría de limpeza, 4 euros para a categoría de porteiro, 5 euros para a

categoría de dependente e 2 euros para a categoría de taquillero, 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 2008 o importe deste concepto retributivo incrementarase no

IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2007, garantindo o

IPC alcanzado a 31.12.2008 e, unha vez aplicada a porcentaxe

correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle: 7 euros para a categoría

de limpeza, 4 euros para a categoría de porteiro, 5 euros para a categoría de dependente

e 2 euros para a categoría de taquillero, 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 2009 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2008, garantindo o IPC alcanzado a 31.12.2009 e, unha vez aplicada a porcentaxe correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle: 7 euros para a categoría de limpeza, 4 euros para a categoría de porteiro, 5 euros para a categoría de dependente e 2 euros para a categoría de taquillero, 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 das devanditas gratificacións a todo o persoal sen distinción de categorías profesionais.

Para o pagamento de ambas as dúas 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 aboará 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 alzada pola globalidade de horas nocturnas que corresponda traballar a cada empregado aboarase a cantidade mensual por categoría que se indica no anexo I, ou a parte proporcional se se trata de contrato a tempo parcial, que supón un incremento do 2,7%, correspondente ao IPC real do exercicio 2006, garantindo o IPC

alcanzado a 31.12.2007.

Para o ano 2008 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2007, garantindo o IPC alcanzado a 31.12.2008.

Para o ano 2009 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2008, garantindo o IPC alcanzado a 31.12.2009.

Artigo 20.º -Complemento de antigüidade.

Durante a vixencia do presente Convenio establécese un sistema de trienios, a razón de 28,96 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 dende o ingreso do traballador na empresa, aínda que a relación laboral comezase por medio dun contrato temporal.

Artigo 21.º -Quebranto de moeda.

En concepto de quebranto de moeda, para compensar por deber de responder dos importes de diñeiro en efectivo derivados das vendas, o persoal das categorías de taquillero/a, dependente/a e limpador/a percibirá a cantidade mensual que se reflicte no anexo I, ou a parte proporcional se se trata de contrato a tempo parcial, que supón un incremento do 2,7%, correspondente ao IPC real do exercicio 2006, garantindo o IPC alcanzado a 31.12.2007 e, unha vez aplicada a porcentaxe correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle: 2 euros para a categorías de limpeza e dependente e 4 euros para a categoría de taquillero, ou a parte proporcional se se trata de empregados a tempo parcial.

Para o ano 2008 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2007, garantindo o IPC alcanzado a 31.12.2008 e, unha vez aplicada a porcentaxe correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle: 2 euros para a categorías de limpeza e dependente e 4 euros para a categoría de taquillero, ou a parte proporcional se se trata de empregados a tempo parcial.

Para o ano 2009 o importe deste concepto retributivo incrementarase no IPC real do ano anterior, é dicir, o do ano 2008, garantindo o IPC alcanzado a 31.12.2009 e, unha vez aplicada a porcentaxe correspondente ao IPC, incrementarase segundo o seguinte detalle: 2 euros para a categorías de limpeza e dependente e 4 euros para a categoría de taquillero, ou a parte proporcional se se trata de empregados a tempo parcial.

CAPÍTULO V

TEMPO DE TRABALLO

Artigo 22. ° -Xornada máxima anual.

A xornada máxima anual para todos os traballadores afectados polo presente Convenio será de 1.760 horas.

Artigo 23. ° -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 24. ° -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 ata compensarse con días completos de descanso.

3. Todos os traballadores gozarán 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

ata catorce días, de acordo co establecido no artigo 37 apartado 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 alzado cuxo importe é o que se determina no anexo n.º I.

Para o ano 2008 o importe deste concepto retributivo incrementárase na

mesma porcentaxe que o plus nocturno previsto no artigo 19.º do presente texto.

Para o ano 2009 o importe deste concepto retributivo incrementarase na mesma porcentaxe que o plus nocturno.

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. A devandita percepción afectará tamén ao persoal de xornada completa que non lle corresponda traballar nos citados días festivos, a excepción dos períodos de vacacións, licenzas, excedencias e I.T., respectándose non obstante, 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 25.º -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 disfrute.

Artigo 26. ° -Permisos.

O traballador, logo de 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 ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento ao 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, estarase ao que esta dispoña en canto a 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 ao traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 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 desta 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 deban realizarse dentro da xornada de traballo, de acordo cos seguintes criterios:

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

de urxencia

2. Esixirase 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 gozado indistintamente pola nai ou o pai en caso de

que ambos os dous traballen.

Así mesmo, estarase ao disposto na Lei 3/2007 do 22 de marzo para a

igualdade efectiva entre homes e mulleres.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIAIS E DEREITOS

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

Con carácter xeral, na primeira baixa de cada ano natural, a partir do

16º día de baixa, e ata cumprir o terceiro mes, aboarase un complemento

ata o 100% do salario anterior á baixa.

En todas a baixas derivadas de accidente laboral aboarase o citado

complemento dende o primeiro día. En caso de hospitalización, aboarase o citado

complemento por todo o tempo que dure a mesma.

Artigo 28. °. -Xubilación.

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente ao cumprir a idade de

65 anos e sempre que se cumpra con todos os requisitos legalmente

esixidos para ter dereito ao percibo do 100% das súas respectivas bases

reguladoras no momento da xubilación.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN E SAÚDE LABORAL

Artigo 29. ° -Formación continua.

As partes asinantes do presente Convenio adhírense ao Acordo Nacional de Formación Continua (ANFC), subscrito como acordo interconfederal.

Artigo 30. ° -Saúde laboral.

Nesta materia será de aplicación a Lei de Prevención de Riscos Laborais e os numerosos regulamentos ditados en desenvolvemento desta.

Como mellora do establecido no artigo 37.1 da citada Lei do 8 de novembro de 1995, os Delegados de Prevención que non ostenten a condición de Representantes Legais do Persoal, terán un crédito horario de 15 horas mensuais para a realización das actividades que lle son propias.

CAPÍTULO VIII

RÉXIME SANCIONADOR

Artigo 31. ° -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 de 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 deste, 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 proporcionar 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 coma 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 de tres ao mes

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

Artigo 32. ° -Sancións.

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

Para iso, antes de impoñer sancións por faltas graves ou moi graves, será necesario outorgar un trámite de audiencia por escrito ao traballador, ao cal non poderá exceder dun 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 fehacientemente tal feito, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito 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 cometerse.

3. Por faltas leves poderán impoñerse calquera das sancións seguintes:

- . Amoestación verbal
- . Amoestación por escrito
- . Suspensión de emprego e soldo dun a dous días

4. Por faltas graves poderanse impoñer calquera das sancións seguintes:

- . Inhabilitación temporal para a promoción profesional dun a cinco anos
- . Suspensión de emprego e soldo de cinco a vinte días

5. Por faltas moi graves poderanse impoñer calquera das sancións seguintes:

- . Suspensión de emprego e soldo de 21 días a 6 meses
- . Despedimento disciplinario

6. Na cualificación da falta e a 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 seguinte dende a súa imposición se non houberse reincidencia:

- . Faltas leves: 6 meses

. Faltas graves: 18 meses

. Faltas moi graves: 36 meses

Disposición final.

Con carácter supletorio, en todo o que non se hallare previsto,

estarase ao disposto nas normas legais, regulamentarias e convencionais

que resulten de aplicación.

Anexo I – Táboas Salariais Cinesa A Coruña ano 2007

Categorías matinal	Montaxe	Salario convenio Quebranto moeda	Nocturnidade	Sesión madrugada	Sesión
Limpeza	616,03	9,22	22,26	22,26	16,99
Taquilleiro	674,48	36,85	22,26	22,26	23,50
Operador	940,35	82,93	32,74	32,74	22,55
Porteiro	665,49	64,50	24,83	24,83	
Dependente	692,45	36,85	22,26	22,26	21,50

SERVIZOS

www.cigservizos.org