



C/ Juan de Mena 18, 46008 Valencia  
Teléfono 96 391 91 47

C/Periodista Azzati 9-15, 46002 Valencia  
Teléfono y Fax 96 394 34 94

# **CONVENIO COLECTIVO SECTOR EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFÍA VALENCIA 2007/2010**



# Convenio Colectivo para las empresas de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia 2007/2010

## **Preámbulo:**

Ambas partes han abordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

## **Capítulo I. Condiciones Generales**

### **Art. 1.º Ámbito territorial.**

El presente convenio extiende su ámbito de aplicación a toda la provincia de Valencia.

### **Art. 2.º Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente convenio comprende a todos los centros de trabajo radicados en la provincia de Valencia de las empresas dedicadas a la exhibición cinematográfica, aunque el domicilio legal de éstas figure fuera de esta provincia.

### **Art. 3.º Ámbito personal.**

El convenio colectivo provincial de Valencia para el Sector de Exhibición Cinematográfica será de aplicación a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con las empresas mencionadas en los artículos precedentes, a excepción de los que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas y de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Art. 4.º Ámbito temporal.**

El presente convenio colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin perjuicio de que sus efectos económicos y jornada anual, se retrotraerán al 1 de enero del año 2007. En cuanto a su duración, extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2007, finalizando la misma el 31 de diciembre del año 2010, salvo en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.

### **Art. 5.º Denuncia y prórroga.**

Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año.

La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener prorrogada la vigencia de la totalidad del Convenio hasta tanto finalice la negociación de uno nuevo que lo sustituya.

### **Art. 6.º Respeto de condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio son absorbibles y compensables en su totalidad y cómputo anual, en cualquier mejora establecida anteriormente por las empresas, así como las Normas legales de carácter general ya existentes, o que se dicten en el futuro.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengán disfrutando a título individual y que supongan una mejora respecto del conjunto de las condiciones que globalmente se establecen en el presente convenio colectivo.

### **Art. 7.º Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria compuesta por seis miembros, tres de ellos en representación empresarial (Asociación Valenciana de Empresarios de Cine) y los tres restantes en representación sindical (2 por FeS U.G.T. P.V. y 1 por F.C.T. CC.OO.).

La comisión paritaria se constituirá en el plazo máximo de 30 días a la firma del presente convenio, mediante acta al efecto. Cada una de las partes designará las personas, titulares y suplentes, que les representen en la comisión paritaria.

Las funciones de la comisión paritaria son las siguientes:

A. Interpretación, control y seguimiento del convenio.

B. Vigilar y resolver las discrepancias de aplicación del mismo.

C. Intervención en los procedimientos de inaplicación salarial que se soliciten.

D. Mediación previa y obligatoria, a la intervención del Tribunal de Arbitraje Laboral, en caso de interposición de conflictos colectivos.

- Cuando se solicite la intervención de la comisión paritaria, ésta se reunirá en plazo máximo de 10 días, teniendo 20 días para resolver desde la fecha de su reunión. Si en 30 días, desde la recepción de la petición de la reunión la comisión paritaria, ésta no se hubiera reunido, quedará expedita la vía judicial o administrativa.

- A los efectos de emitir dicha comunicación y/o documentación, se fija como domicilio de la comisión paritaria, la Asociación de Empresarios de Cine, avenida Barón de Cárcer, 48-6.º-I (teléfono: 963 526 012, fax: 963 526 012); o plaza Nápoles y Sicilia 5, 1ª, F.C.T. CC.OO. (teléfono: 963 882 150, fax: 963 882 101); o calle Arquitecto Mora, 7, 4.ª FeS UGT. (teléfono: 963 884 002, fax: 963 884 004); todas estas direcciones en la ciudad de Valencia.

- Las resoluciones de esta comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y sindical. En caso de que la comisión no llegase a un acuerdo, la discrepancia se someterá a la mediación y/o arbitraje del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

- Cada una de las partes podrá sustituir a los componentes de la comisión paritaria mediante notificación escrita. Las partes también podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria, con los asesores que estimen oportunos.

### **Art. 8.º Cláusula de inaplicación del convenio.**

La cláusula de descuelgue podrá aplicarse a aquellas empresas que demuestren pérdidas económicas en los dos ejercicios consecutivos anteriores a la solicitud, además de que estas pérdidas puedan hacer peligrar puestos de trabajo.

La empresa remitirá en el plazo de un mes para los firmantes, y un mes después de la publicación en el «BOP.», para los no firmantes, en los convenios de un año de vigencia, y la revisión salarial en los de vigencia superior a un año, comunicación a la Comisión paritaria sobre su intención. Adjuntando a la misma memoria económica del primer año de pérdidas, e informe contable del segundo, debiendo constatarse éste en cuanto le sea posible. Igualmente se remitirá información al comité de empresa o delegado de personal.

Quedarán sin efecto todas aquellas actuaciones que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 30 días desde la recepción de la comunicación, y la documentación acreditativa, emitiendo su fallo en un período máximo de 30 días.

Ante el fallo emitido por la comisión paritaria, las partes, empresarial y/o sindical, podrán recurrir ante los organismos competentes.

En los supuestos de ser aprobada por la comisión paritaria la propuesta de descuelgue, éste solo afectará a los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

Finalizado éste, los salarios y demás conceptos de aplicación serán los que en el convenio colectivo se acuerden.

### **Art. 9.º Resolución extrajudicial de conflictos.**

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales vigente, suscrito por las confederaciones patronales Cierval y Cepyme CV., y las confederaciones sindicales UGT. P.V. y CC.OO. P.V., para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos.

Con dicha aceptación, las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo.**

### **Art. 10.º Facultades de la empresa.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la facultad que corresponda a la dirección o sus representantes legales, los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Acuerdo Marco Sectorial Estatal y el presente convenio colectivo.

### **Art. 11.º Clasificación profesional.**

El personal vinculado por este convenio colectivo quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales, salvo que, en virtud de lo previsto en el presente artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

#### **Grupos profesionales:**

##### **1. Administrativos:**

- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.

##### **2. Atención al público o servicios generales:**

- Taquillero.
- Portero/acomodador.
- Personal de mantenimiento.
- Dependiente.
- 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, asimismo sus salarios quedarán reflejados en las tablas anexas al convenio, teniendo idénticos incrementos al resto de categorías.

° Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargado de sala tendrán derecho a una compensación o complemento que acordarán en el seno de sus empresas.

### **Art. 12.º Definiciones de las categorías.**

#### **1. Administrativos:**

Oficial administrativo: Es el trabajador, que con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

#### **2. Atención al público o servicios generales:**

Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero/acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de mantenimiento: Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Dependiente: Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

### 3. Personal de cabina:

Operador de cabina: Es la persona que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

### Art. 13.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

## **Capítulo III. Contratación y Promoción Profesional.**

### Art. 14.º Derechos de información sobre contratación.

Las empresas estarán obligadas a registrar los contratos de trabajo en la oficina pública de empleo en los plazos legalmente previstos.

Además se deberá facilitar copia básica de los mismos a los representantes sindicales o comités de empresa en el plazo máximo de 10 días a su formalización.

Las empresas deberán informar a los representantes legales de los trabajadores, en las condiciones legalmente establecidas, acerca de los contratos de «puesta a disposición»; dicha información contendrá los siguientes datos: número de contratos; supuesto o causa por el que se realiza el contrato; duración del mismo; puesto de trabajo a cubrir y nombre de la persona contratada.

## **Art. 15.º Modalidades de contratación.**

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

Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla.

Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate.

### **15.1. Contrato de sustitución (para la jubilación anticipada a los 64 años).**

Los trabajadores que tengan la cotización suficiente, y deseen jubilarse anticipadamente a la edad de 64 años con el 100 % de su base reguladora, lo comunicarán a la empresa con 30 días de antelación, quedando ésta obligada a realizar un contrato de sustitución para la jubilación anticipada a los 64 años. A estos efectos, y de conformidad con las disposiciones legales, las empresas pondrán a disposición del trabajador la copia básica. Si a la finalización de la contratación temporal el trabajador sustituto continúa prestando servicios, adquirirá la condición de indefinido.

### **15.2. Contrato para la jubilación parcial anticipada.**

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, que tengan, como mínimo, la edad establecida en el artículo anterior y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a) El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquellos, en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Los porcentajes indicados en el párrafo anterior, se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

b) Para poder reconocer la pensión de jubilación parcial, cuando el trabajador acceda a la misma a una edad real inferior a los sesenta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que correspondan, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entenderá producido el día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el contrato de relevo a que se refiere el artículo anterior.

El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo. En los supuestos de incremento de la reducción de jornada, en la solicitud se indicará la fecha en que vaya a

producirse la nueva reducción de jornada. La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a dicha fecha.

Una vez tramitado el expediente y antes de redactar la propuesta de resolución, la entidad gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que en un plazo máximo de diez días formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.

No obstante, el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo o, en su caso, de la modificación de los mismos cuando se trate de los supuestos de incremento de la reducción de jornada pactada.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación parcial se producirán el día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

El contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente y el contrato de relevo a que se refieren los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social habrán de formalizarse por escrito en modelo oficial.

En el contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente deberán constar los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

En el contrato de relevo deberán constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista, según lo dispuesto en el párrafo c) del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La celebración del contrato del trabajador que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

Las demás circunstancias y requisitos reguladores de la jubilación a tiempo parcial se ajustarán a lo dispuesto en la normativa laboral vigente a tal efecto.

### 15.3. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

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

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

### 15.4. 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 período de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de empresas de trabajo temporal.

Este pacto tendrá la misma duración que la vigencia del convenio, en el último trimestre de su vigencia, la comisión paritaria evaluará la eficacia y utilización del mismo y su renovación, si procediera, y así lo acordaran las partes.

Para hacer posible el control de este acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la comisión paritaria de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a dicha Comisión 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 período de prueba.

#### **Artículo 16.º Período de prueba y ceses voluntarios.**

1. Período de prueba. Podrán concertarse por escrito períodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses a excepción de los contratos de trabajo regulados en el art. 15.4 del presente convenio colectivo. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

2. Ceses voluntarios. El trabajador que desee causar baja voluntaria, una vez superado el período de prueba, deberá comunicarlo a la Empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese. La ausencia o retraso de la comunicación de este preaviso, facultará a la empresa a deducir el importe de 15 días de salario o, en su caso, el importe de un día de salario por cada día de retraso, que se efectuará en la correspondiente liquidación de salarios y partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas.

#### **Artículo 17.º Promoción profesional.**

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico y 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 a la representación unitaria de los trabajadores.

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

### **Capítulo IV. Estructura Retributiva.**

#### **Cláusula de igualdad de remuneración por razón de sexo**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

#### **Artículo 18.º Definición del salario.**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las prestaciones salariales del trabajador.

#### **Artículo 19.º Estructura salarial, pago de los salarios y anticipos.**

##### **A) Estructura Salarial**

**19.A.1 Salario Base:** Es la retribución fijada por unidad de tiempo y queda reflejada, para cada categoría, en las tablas salariales del presente convenio. Con efectos 1 de enero de 2004 se incorporó al salario base el plus de asistencia técnica y el plus de asistencia al público, abonándose en las 15 pagas, que venían recogidos en el convenio colectivo anterior.

19.A.2. Gratificaciones Extraordinarias: Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de tres gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base y antigüedad. Se abonarán el 15 de julio, durante el mes de octubre y la otra antes del 22 de diciembre.

El período de devengo para la gratificación de octubre será de 1 de noviembre a 31 de octubre. Mediante acuerdo entre la empresa con los trabajadores, todas o algunas de las pagas extras podrán prorratearse mensualmente.

19.A.3. Complementos Personales:

19.A.3.1. Antigüedad. Se establece un sistema de trienios con un importe igual para todas las categorías profesionales, el cual se refleja en las tablas anexas, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25 % sobre el salario base.

Se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

En caso de que el próximo acuerdo Marco Estatal de Exhibición Cinematográfica, supere las condiciones de antigüedad aquí pactadas, la comisión paritaria del presente convenio las incorporaría en el año natural siguiente.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

19.A.4. Complementos de puesto de trabajo:

19.A.4.1. Nocturnidad. Debido a que una parte de la nocturnidad que se pudiera realizar se ha incluido en los salarios base, para la percepción del plus de nocturnidad se acuerda lo siguiente:

- El número de horas nocturnas por mes que se consideran incluidas en el importe del salario base mensual establecido para cada una de las categorías o grupos profesionales para cada año de vigencia del presente convenio es el siguiente:

— En el año 2007, 32 horas nocturnas mensuales.

— En el año 2008, 31 horas nocturnas mensuales.

— En el año 2009, 30 horas nocturnas mensuales.

— En el año 2010, 28 horas nocturnas mensuales.

y, en su consecuencia, sólo se retribuirá específicamente como plus de nocturnidad a aquellos trabajadores que realicen mensualmente un número de horas nocturnas superior a las que para cada año se dejan indicadas, por llevar ya incluidas en los salarios dicha cantidad de horas.

— Se considera jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 horas.

— En la tabla salarial del convenio se especifica el valor de la hora nocturna, de las que excedan del número de horas nocturnas mensuales antes indicadas, para cada categoría profesional.

19.A.4.2. Plus de responsabilidad: Es el complemento salarial que retribuye las mejoras que venían percibiendo las categorías a la que hace referencia el último párrafo del artículo 11 del presente convenio.

19.A.4.3. Plus de asistencia al público: A partir del 1 de enero de 2004 y de acuerdo con los criterios de configuración de tablas salariales iniciales para dicho año, se incorporó al salario base el plus mensual de asistencia al público, para las categorías expresadas en las tablas del anterior convenio colectivo.

19.A.4.4. Plus de asistencia técnica: A partir del 1 de enero de 2004 y de acuerdo con los criterios de configuración de tablas salariales iniciales para dicho año, se incorporó al salario base el plus mensual de asistencia técnica, para las categorías de jefe de cabina y operadores.

19.A.5. Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

19.A.5.1. Trabajo en festivo. Independientemente de sus descansos semanales, los trabajadores tendrán derecho al disfrute efectivo de las 14 fiestas pagadas oficiales del calendario laboral. En caso contrario, serán retribuidas según la siguiente fórmula:

a) Festivos No trabajados: Si coinciden con el día de descanso semanal del trabajador:

$$([\text{Salario base actualizado} + \text{antigüedad}] / 30 \text{ días}) \times 1'4$$

b) Festivos trabajados: Si al trabajador, por razones organizativas, le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador el valor económico según la siguiente fórmula:

$$([\text{Salario base actualizado} + \text{antigüedad}] / 30 \text{ días}) \times 2,00$$

o con descanso alternativo de un día y medio.

19.A.5.2. Sesiones matinales y especiales nocturnas. En el caso de que, por razones organizativas, se presten servicios matinales o sesiones especiales nocturnas fuera de la jornada habitual, el personal se compromete a cumplir dicho servicio, siempre y cuando le sea solicitado con 3 días de antelación.

El personal que realice las sesiones matinales fuera de su horario laboral, o el que realice sesiones especiales nocturnas, entendiéndose por éstas las que se efectúen fuera de la jornada habitual y a partir de la última sesión, percibirán, por cada una de las citadas sesiones, tanto matinales como nocturnas, los emolumentos reflejados en las tablas salariales vigentes.

- Debiendo añadirse la antigüedad proporcional correspondiente que se ostente individualmente.
- Las sesiones nocturnas se incrementarán con la cantidad correspondiente a la nocturnidad del tiempo de duración de dichas sesiones.
- Cuando se realicen sesiones matinales, por realizar un doble desplazamiento, se añadirá un plus transporte diario.
- El personal que realice tales sesiones matinales y deba incorporarse a continuación, se le abonará una dieta de 10 euros para todas las categorías por igual.
- Estos valores se entienden como mínimos. Se respetarán a título individual las situaciones de mejor derecho que se vengán aplicando en las empresas.

#### 19.A.6. Complementos Extrasalariales:

19.A.6.1. Quebranto de moneda. Las empresas abonarán en concepto de quebranto de moneda la cantidad mensual indicada en tablas anexas para taquilleros y dependientes.

19.A.6.2. Plus transporte. Se establece un plus de compensación de transporte urbano y que se establece, por día de trabajo, en las cuantías que se fijan en las tablas salariales anexas.

19.A.7. Todos los conceptos económicos, tanto salariales como extrasalariales, descritos en el presente capítulo, estarán sujetos a los incrementos y revisión salariales del artículo siguiente.

### **B) Pago de Salarios.**

La liquidación y el pago de los salarios se realizará por meses vencidos y dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al de referencia. En los casos de que el pago se realice por transferencia bancaria, ésta deberá ordenarse dentro del plazo indicado.

### **C) Anticipos.**

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

### **Artículo 20.º Incremento y revisión salarial.**

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establecen los incrementos porcentuales y lineales que se detallan en la tabla siguiente:

|                              | 2007            | 2008            | 2009            | 2010            |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Incremento Porcentual</b> |                 |                 |                 |                 |
| Todas las categorías         | IPC real + 0,35 | IPC real + 0,35 | IPC real + 0,40 | IPC real + 0,40 |
| <b>Incremento Lineal</b>     |                 |                 |                 |                 |
| Personal de Limpieza         | 10,00 €         | 10,00 €         | 10,00 €         | 10,00 €         |
| Resto de Personal            | 5,00 €          | 5,00 €          | 5,00 €          | 5,00 €          |

Las empresas abonarán el incremento lineal establecido y el IPC previsto a principios de año más el porcentaje de mejora, sobre las tablas resultantes del ejercicio anterior en todos los

conceptos económicos, y posteriormente se revisarán en función del IPC real resultante, por lo que se calcularán y abonarán con efectos retroactivos a 1 de enero las diferencias existentes entre el IPC previsto aplicado y el IPC real.

El importe de los conceptos retributivos para el año 2007, por la aplicación del incremento lineal establecido y el IPC previsto (2%) más el porcentaje de mejora (0,35%), es el que se contiene para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa.

La actualización de nóminas y abono de atrasos de los incrementos y revisiones salariales, se efectuarán en un plazo máximo de un mes a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Valencia..

En todo caso se recomienda el abono de dichas cantidades en plazo máximo de un mes a la firma del presente convenio o revisiones sucesivas.

## **Capítulo V. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 21.º Jornada máxima anual.**

La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de mil setecientas sesenta horas. En caso de que el próximo acuerdo Marco Estatal mejore la jornada anual del presente convenio, su comisión paritaria adaptará dicha mejora en el año natural inmediato siguiente.

### **Artículo 22.º Jornada diaria.**

La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios. Para el personal que preste su servicio a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.

### **Artículo 23.º Distribución de la jornada, descansos y horario.**

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.  
2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defecto de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de ocho días de descanso cada cuatro semanas. Todos los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso consecutivo todas las semanas.

El descanso establecido en los párrafos anteriores 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 ocho días de descanso de referencia.

En aquellos centros de trabajo que tengan establecido para los trabajadores el régimen de descanso semanal de modo que, en alguna ocasión, coincida algún día de dicho descanso en viernes, sábado o domingo, se mantendrá dicha situación para dichos trabajadores en la misma forma salvo que concurran las circunstancias del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso las empresas podrán seguir el procedimiento del propio artículo 41 para la modificación de dicho descanso semanal.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las cuarenta y ocho horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas.

La empresa, antes de establecer los horarios y calendario laboral y de vacaciones, consultará a los Representantes de los Trabajadores, los cuales podrán emitir informe previo a la elaboración de dichos calendarios. Cuando se publiquen los calendarios, el empresario entregará copia a los Representantes de los trabajadores, los cuales acusarán su recibo.

5. Las empresas terminarán su jornada laboral, los días 19 de marzo, 24 y 31 de diciembre, a las 21 horas y 30 minutos, como máximo.

#### **Artículo 24.º Vacaciones anuales.**

Se establece para todo el personal sujeto al presente convenio, unas vacaciones anuales de 30 días naturales. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **Artículo 25.º Permisos retribuidos.**

Derechos del conviviente reconocido.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla a las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Los trabajadores afectados por este convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de cuarenta y ocho horas a la empresa, salvo caso de urgencia.
2. Se exigirá prescripción facultativa.

En cuanto a los derechos de reducción de jornada y licencias, motivados por maternidad-paternidad; así como los supuestos de violencia de género y excedencia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, incluidas las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que a título informativo se reproduce en el capítulo XI Maternidad / Paternidad y Violencia de Género del presente convenio.

## **Capítulo VI. Formación**

### **Artículo 26.º Formación continua.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y concretamente con lo que previene el Real Decreto 1.046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

## **Capítulo VII. Salud Laboral y Medio Ambiente**

### **Artículo 27.º Salud laboral.**

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá:

1. Realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

2. Planificar la prevención. Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la

designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

3. Adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

4. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales

5. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

6. Prendas de seguridad: se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención.

En relación a la designación del comité de seguridad y salud y /o delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en los artículos de 35 a 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde se legislan las materias relativas a su composición, competencias y facultades, garantías y sigilo profesional.

En relación al crédito horario se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

### Comisión paritaria sectorial para la formación, seguridad y salud laboral.

Se crea en el ámbito del presente convenio una comisión paritaria Sectorial en los términos que a continuación se exponen.

Composición. Estará formada por seis miembros, uno por cada una de las centrales firmantes del presente convenio y tres por la representación empresarial de las empresas de exhibición cinematográfica de la provincia de Valencia.

Funciones. Tendrá como objetivo el análisis de todos los aspectos relacionados con la formación, la seguridad y la salud laboral en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Con independencia de la iniciativa que lleve a cabo la comisión, recibirá y estudiará cuantas reclamaciones, indicaciones o quejas que reciban de las diferentes empresas del sector en relación con los aspectos indicados.

En relación con lo anterior, la Comisión podrá efectuar los requerimientos oportunos en relación con la correcta aplicación de la normativa existente sobre la materia que constituye el objeto de la misma.

Funcionamiento. Se reunirá al menos una vez al año y cuantas veces lo soliciten dos de las centrales sindicales participantes o la representación empresarial. Ello no obstante, en la primera reunión la Comisión establecerá el régimen de su funcionamiento y el tratamiento que deba conceder a las horas empleadas por los representantes sindicales en relación con la actividad que desarrollen en dicha comisión.

Prendas de trabajo: aquellas empresas que, voluntariamente vengán aplicando el uso de uniforme, deberán proporcionar a sus trabajadores uniformes de verano y de invierno. Además las empresas deberán suministrar al personal los útiles necesarios para el debido desempeño de sus funciones.

## **Capítulo VIII. Beneficios Sociales**

### **Artículo 28.º Incapacidad temporal.**

Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal, bien sea derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a cargo de la empresa una compensación equivalente al 25% de la base que haya servido para el cálculo de la prestación.

Cuando el trabajador haya permanecido un mes sin intervención, o dos meses con intervención, ya sea con una o varias bajas, este beneficio no podrá disfrutarse de nuevo hasta tanto en cuanto no haya transcurrido un período de seis meses, desde la última vez.

Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá a cargo de la empresa un complemento hasta el 100% de la base reguladora con una duración máxima de 90 días, ya sea en una o varias bajas, y por una vez al año.

### **Artículo 29.º Prestación por fallecimiento.**

Caso de fallecimiento de un trabajador de alta en la empresa, ésta entregará a sus familiares o personas que con él convivieran atendiéndole un subsidio consistente en el importe de una mensualidad de salario real que estuviere percibiendo o la parte proporcional que corresponda, si la empresa no trabaja todos los días.

### **Artículo 30.º Cierre por reforma de locales.**

Las empresas caso de cerrar por reforma de locales, garantizan a sus trabajadores, la percepción del salario normal. Si se obtuviera para dichos trabajadores el subsidio de desempleo u otro tipo de indemnización, la empresa pagará solamente la diferencia que proceda.

## Capítulo IX. Derechos y Garantías Sindicales

### **Artículo 31.º Derechos sindicales.**

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyo censo no alcance los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Se podrán constituir comités intercentros supraprovinciales en caso de acuerdo al efecto entre la dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.

En cuanto a comités europeos se estará a lo dispuesto en la directiva comunitaria y en la Ley 10/1997.

En todos los centros de trabajo se habilitarán tablones de avisos de un mínimo de 0,80 x 1,20 m, en los que las organizaciones sindicales, los delegados de personal, comités de empresa a cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda.

Las empresas enseñarán mensualmente a los representantes de los trabajadores las cotizaciones de la Seguridad Social.

El crédito horario de los representantes de los trabajadores y delegado de prevención será el estipulado legalmente y en el presente convenio colectivo.

Acumulación de crédito sindical:

Las horas sindicales podrán ser acumuladas en uno o en varios representantes, pertenecientes al mismo sindicato u organización que el cedente, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

## Capítulo X. Régimen Disciplinario

### **Artículo 32.º Faltas.**

Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

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

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
- Pequeños descuidos en la conservación de 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.

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

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

### 3. 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.
  - El acoso sexual y moral.
  - La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.
- La enumeración de las faltas que antecede no es limitativa, sino simplemente enunciativas.

### Artículo 33.º Sanciones.

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin recurrir 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 el comité de empresa.

2. Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

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

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

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de 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 su eficacia jurídica y prescribirán, como agravante, transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: Seis meses.
- Faltas graves: Dieciocho meses.
- Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

## Capítulo XI. Maternidad / Paternidad y Violencia de Género

A título ilustrativo se insertan las siguientes disposiciones adicionales

### **Disposición adicional primera. Suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo.**

Según lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (violencia de género), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.»

Según lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

«En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

### **Disposición adicional segunda. Permisos, licencias, y reducción de jornada.**

Según lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la acumulación pactada en caso de lactancia.

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas hábiles completas y continuadas, calculando la parte proporcional en casos de contratos a tiempo parcial, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

### **Disposición adicional tercera. Excedencias.**

Según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

«1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.»

