

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO “EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA”

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo para la actividad de exhibición cinematográfica en la provincia de Albacete, con código 02000095011981, para el período 01/01/2023 al 31/12/2025 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA

Primero: Registrar el Convenio Colectivo para la actividad de exhibición cinematográfica en la provincia de Albacete, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo para la actividad de exhibición cinematográfica en la provincia de Albacete para los años 2023, 2024 y 2025

CAPÍTULO I.– DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC. OO.-FSC) de Albacete y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (FeSMC-UGT) de Albacete; y, de otra parte, como representación empresarial, por la Federación de Cines de España (FECE).

Artículo 2.– Ámbito territorial

El presente Convenio es de ámbito provincial y será de aplicación general y obligatoria en toda la provincia de Albacete, afectando a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena y a todas las empresas de exhibición cinematográfica, aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de esta provincia.

Artículo 3.– Ámbito funcional

Este Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas dedicadas a la actividad de exhibición cinematográfica, con todas las personas trabajadoras, sin ningún tipo de discriminación laboral ni económica, siendo de aplicación con carácter supletorio, el Acuerdo Marco del sector, la normativa legal vigente, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

Artículo 4.– Ámbito personal

El Convenio afecta e incluye a la totalidad de las personas trabajadoras contratadas con las empresas dedicadas a la actividad de exhibición cinematográfica en la provincia de Albacete.

Artículo 5.– Vigencia

El Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia (BOP) de Albacete, si bien los efectos económicos del mismo empezarán a regir desde el día 1 de enero del 2023.

Artículo 6.– Duración

La duración del presente Convenio será de tres años y comprenderá desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 7.– Prórroga, denuncia y revisión

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, si por cualquiera de las partes no se denuncia mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre del año 2025.

En el supuesto de no existir denuncia por ninguna de las partes, se prorrogará íntegramente en su articulado por períodos anuales, excepto en las condiciones económicas que se incrementarán anualmente en igual por-

centaje al IPC real del año anterior. En caso de denuncia se mantendrá vigente todo el articulado hasta la firma del que lo sustituya.

Artículo 8.– Garantía

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen unas condiciones más beneficiosas para sus personas trabajadoras y que ya vengan gozando de ellas, se mantendrán en sus términos actuales con total vigencia, sin perjuicio del principio general compensatorio establecido en la ley.

CAPÍTULO II.– ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.– Facultades de la empresa

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente en materia laboral, es facultad de la dirección de la empresa sin merma de las facultades que correspondan a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales que tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Acuerdo Marco Sectorial y los Convenios Colectivos de ámbito inferior, allí donde los hubiera.

Artículo 10.– Clasificación profesional

El personal vinculado por este Convenio Colectivo quedará encuadrado en alguna de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal administrativo.
2. Personal de atención al público.
3. Personal de mantenimiento.
4. Personal de limpieza.
5. Personal de cabina.

Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación se encuadrarán en el Grupo Profesional que corresponda atendiendo a la actividad desarrollada.

Artículo 11.– Definiciones de los grupos profesionales

1. Personal administrativo.

- Oficial Administrativo/a: Es la persona trabajadora que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad.

- Auxiliar Administrativo/a: Es la persona trabajadora que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

El personal administrativo, en la medida en que preste sus servicios en las instalaciones del cine, podrá realizar labores de atención al público en la medida en que sea necesario para el adecuado desarrollo de la actividad.

2. Personal de atención al público.

- Taquillero/a: Son las personas trabajadoras 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/a Acomodador/a: 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.

- Dependientes/as: Son las personas trabajadoras encargadas de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bomboneras, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en este grupo profesional podrán realizar tareas de cualquiera de los tres tipos señalados anteriormente.

3. Personal de mantenimiento: Son aquellas personas trabajadoras que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

4. Personal de limpieza: Son las personas trabajadoras encargadas de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

5. Personal de cabina: Es la persona trabajadora que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película u otras tareas complementarias dentro de sus funciones cuando el cine opera la proyección en un formato distinto al formato digital.

Todo el personal de cabina, sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho a la percepción de un plus del 4 % sobre el sueldo base.

Artículo 12.– 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 solo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

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

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

CAPÍTULO III.– CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 13.– Modalidades de contratación

Con carácter general todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, las empresas podrán hacer uso de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente en los casos y bajo las formalidades y requisitos previstos para cada una de ellas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.– Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

La contratación a través de esta modalidad contractual se regirá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

A los efectos previstos en el punto 4.a) de dicho artículo, dada las especialidades del sector, la distribución de las horas contratadas se podrá establecer atendiendo a los cuadrantes periódicos que se establezcan en cada empresa.

A los efectos de lo previsto en el punto 5.c) párrafo segundo de ese artículo, el número de horas complementarias que podrán acordarse con las personas trabajadoras podrá alcanzar el 30 % de las horas ordinarias contratadas.

A los efectos de lo previsto en el punto 5.d) del mismo artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, dadas las especialidades del sector y la necesidad de adaptación de las empresas a la demanda, las personas trabajadoras podrán conocer la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de 24 horas.

Artículo 15.– Transformación de contratos temporales en indefinidos

La transformación de contratos temporales en indefinidos se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Artículo 16.– Personas trabajadoras fijas discontinuas

La contratación, condiciones y requisitos de las personas trabajadoras fijas discontinuas se regirá por lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, sin perjuicio de que estas contrataciones se puedan realizar a tiempo parcial.

El orden de llamada será el fijado dentro de cada grupo profesional, primando la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

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

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

Artículo 17.– Período de prueba

Se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Artículo 18.– Promoción profesional

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de estas o amortizarse si lo estimaran necesario de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida. La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

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

Artículo 19.– Cese voluntario

La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en su conocimiento con un preaviso de, al menos, quince (15) días, cuando el contrato laboral sea indefinido o de duración superior a un año.

Cuando el contrato de trabajo sea de duración inferior al año, el preaviso deberá ser de, al menos, ocho (8) días.

Si se incumpliera la obligación de preaviso indicada en los párrafos anteriores, la empresa podrá descontar de la liquidación y salarios adeudados, en su caso, un número de días de retribución igual al tiempo que restare para cumplir el plazo de preaviso que corresponda.

CAPÍTULO IV.– ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 20.– Cuantificación y estructura del salario

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora 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 por 100 del total de las retribuciones salariales de la persona trabajadora.

Aunque las personas trabajadoras percibirán solo aquellos conceptos que les correspondan por su categoría laboral, turno y/o puesto de trabajo, la estructura salarial estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base
- Antigüedad
- Plus de nocturnidad
- Pagas extraordinarias
- Horas extraordinarias

Artículo 21.– Salario base

El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se determina en las tablas salariales anexas.

Artículo 22.– Incremento salarial

Los incrementos salariales pactados para toda la vigencia del presente Convenio son los siguientes:

– Para el año 2023 y con efectos desde el 1 de enero de 2023 se establece un incremento del 4 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas de 2022.

– Para el año 2024 y con efectos desde el 1 de enero de 2024 se establece un incremento del 3 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas de 2023.

– Para el año 2025 y con efectos desde el 1 de enero de 2025 se establece un incremento del 3 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas de 2024.

En las tablas salariales anexas a este Convenio figuran los incrementos pactados para 2023.

Artículo 23.– Complementos de antigüedad

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 33,45 € lineales por trienio para el año 2023, teniendo el importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios.

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

En ningún caso, el importe de la cantidad abonada en concepto de antigüedad podrá exceder del 25 por 100 sobre el salario base.

No obstante, se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

Artículo 24.– Plus de nocturnidad

Se establece para todo el personal sin distinción de categorías un plus de nocturnidad mensual en la cuantía de 48,60 € para el año 2023, por las horas nocturnas trabajadas entre las veintidós horas y las seis horas, que se abonará en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Artículo 25.– Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, las cuales serán abonadas los días 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente, a razón de treinta días de sueldo base más antigüedad.

Artículo 26.– Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 27.– Plus de transporte

Dada la localización de los centros de trabajo y los horarios de finalización de la jornada, todas las personas trabajadoras sin excepción, y con independencia de la jornada efectivamente realizada, percibirán un plus de transporte que se establece en la cuantía de 15 € mensuales para el año 2023 que se abonará en un total de 12 mensualidades.

Artículo 28.– Quebranto de moneda

Las personas trabajadoras que, por el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, habitualmente manejen dinero en el desempeño del mismo percibirán, los meses efectivamente trabajados, un plus fijo mensual para el personal de atención al público que será, respectivamente, de 24,10 € durante el 2023 para jornada completa, abonándose de forma proporcional a la jornada contratada.

CAPÍTULO V.– TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 29.– Jornada máxima anual

La jornada máxima anual para todas las personas trabajadoras del sector serán de 1.760 horas durante todo el período de vigencia del presente Convenio.

No obstante, las empresas respetarán las jornadas inferiores que, en su caso, tengan reconocidas con anterioridad los trabajadores a título individual.

Artículo 30.– Jornada diaria

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

2. Para el personal que preste sus servicios 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 las personas trabajadoras, de cuatro horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, esta en ningún caso podrá superar las diez horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 31.– Distribución de la jornada, horarios y descansos

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 defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

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

El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana.

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

El día de la semana que tenga fijado cada persona trabajadora para el disfrute de su descanso semanal en los cines de la semana, siempre que se le comunique a la persona trabajadora con siete días de antelación.

4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las peticiones del personal.

5. Funciones matinales.

El personal que realice funciones matinales con una duración de 3 horas o inferior tendrá derecho a percibir la siguiente retribución:

- Personal base: 30 €.
- Gerencia: 32,36 €.

Para el caso de que las funciones matinales tuviesen una duración superior a las 3 horas, cada hora adicional, o en su defecto, su proporción, se abonará al precio de la hora ordinaria de trabajo.

Las sesiones matinales no computarán a los efectos de jornada.

6. En los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada laboral finalizará entre las veintiuna y las veintituna y treinta horas, así como el día de las fiestas de la localidad donde esté ubicada la sala (en Albacete capital el día grande será el 7 de septiembre).

Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales.

7. Festivos no recuperables.

Los días festivos no recuperables trabajados a lo largo del año, se abonarán como si de jornada extraordinaria se tratase, o bien las personas trabajadoras tendrán derecho a descansar un día y medio por cada festivo trabajado, acumulándose tales descansos al período ordinario de vacaciones y siendo retribuidos en igual forma que estas, todo ello, sin perjuicio de cualquier mejora que legalmente pudiera establecerse.

Los días festivos no recuperables trabajados a lo largo del año, se compensarán con descansos a razón de día y medio por cada uno de estos festivos, que se podrán acumular al período ordinario de vacaciones y siendo retribuidos en igual forma que estas, todo ello, sin perjuicio de cualquier mejora que legalmente pudiera establecerse.

La empresa, de manera alternativa, podrá optar por compensar el festivo no recuperable trabajado en los términos legalmente establecidos.

Artículo 32.– Permisos y licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y supuestos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o por registro de pareja de hecho.

b) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, asistencia a tratamientos de fertilidad y reproducción asistida y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

La empresa facilitará el cambio de turno y/o adaptación de la jornada de trabajo cuando sea necesario para permitir el desplazamiento de la persona trabajadora a una localidad diferente.

La persona trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de cuarenta y ocho horas a la empresa, salvo caso de urgencia o fuerza mayor, en todo caso, se exigirá prescripción facultativa.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas 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 persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. El disfrute de este permiso de lactancia podrá acumularse a modo de jornadas enteras en la forma prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los artículos 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

j) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apar-

tados g), h) e i), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g), h) e i), serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación, en lo referente a reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo.

k) A partir del año 2024, la persona trabajadora, preavisando con un mínimo de cinco días de antelación, tendrá derecho a un día de asuntos propios al año. Este permiso no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de una persona trabajadora por sección o departamento salvo expresa autorización de la empresa. Igualmente, la empresa podrá denegar su disfrute en los períodos no lectivos.

Artículo 33.– Vacaciones anuales

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, con el carácter de retribuidas. El período vacacional se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras. Se elaborará un calendario laboral en los tres primeros meses del año, y en caso de desacuerdo, será la Comisión Paritaria en primera instancia la que resuelva la discrepancia, habiendo un plazo de quince días a partir de la comunicación por escrito para resolver. En caso de no acuerdo o falta de resolución, se estará a los métodos de resolución de conflictos previstos en el artículo 43 del presente Convenio.

Las personas trabajadoras no podrán disfrutar de vacaciones en el período que va desde el 10 de diciembre hasta el 7 de enero, ambos inclusive.

El período vacacional es irrenunciable y no sustituible por compensación económica, teniendo derecho a las mismas la persona trabajadora, cualquiera que fuera su antigüedad en la empresa. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones anuales.

La retribución de las vacaciones será igual a la retribución habitual incluido el promedio de todos los complementos variables.

Artículo 34.– Conciliación de la vida laboral y familiar

A las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio le serán de aplicación los derechos y beneficios vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar recogidos en la normativa laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI.– RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.– Régimen disciplinario

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

2. Faltas leves: Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

a) Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.

b) Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

c) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

d) Pequeños descuidos en la conservación de material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves: Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

a) 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.

b) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

- c) Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- d) La repetición de dos o más faltas leves dentro de un período de seis meses.
- e) Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- a) Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.
- b) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros.
- c) Beneficiarse fraudulentamente de los programas de descuentos que las empresas puedan tener implementados a favor de las personas trabajadoras o beneficiar con ellos a terceras personas ajenas a las empresas que los concedan.
- d) Faltar al trabajo tres días en un mes sin justificación.
- e) La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- f) El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- h) La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- i) El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.
- j) La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que antecede no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 36.– 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 inculgado 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.

Con independencia de la sanción que el Convenio establezca para cada infracción, las empresas podrán, manteniendo la calificación a efectos de posible reincidencia, imponer una sanción más baja que la prevista.

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 VII.— FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

Artículo 37.— Formación continua

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente Convenio, a cuyo efecto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

Artículo 38.— Salud laboral

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

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

Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse.

Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada persona trabajadora.

Allí donde sea preceptivo se establecerán las medidas y planes exigibles en materia de situaciones de emergencia, informando y formando al personal en relación con los mismos.

Artículo 39.— Enfermedad o accidente de trabajo

Con el fin de que las personas trabajadoras que causen baja en el servicio activo de la empresa por motivo de enfermedad mantengan las retribuciones que hasta el momento de su baja venían percibiendo, las empresas a las que pertenezcan completaran las prestaciones correspondientes de enfermedad o accidente de trabajo, con cargo a la Seguridad Social o entidades dedicadas a la cobertura de accidentes de trabajo, con las diferencias correspondientes hasta alcanzar el 100 % de sus retribuciones en activo.

Artículo 40.— Desconexión digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII.— IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 41.— Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de género.

El principio de igualdad efectiva supone la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

En relación a la implantación de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y la elaboración de los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, reformada por Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Aquellas empresas que no lo tuvieran ya establecido se comprometen a cumplir el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres y aplicar un protocolo de acoso y ponerlo en conocimiento de la plantilla, a los efectos de que se conozca el modo de actuación en supuestos que puedan presentarse frente a determinadas conductas relacionadas con los aspectos citados.

CAPÍTULO IX.— COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 42.— Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje, con plena facultad y competencia en todas las cuestiones y problemas que se deriven de las interpretaciones y aplicaciones del presente Convenio, a cuyas decisiones se someterán obligatoriamente las partes, y que estará compuesta por dos vocales de la Comisión de representantes de las personas trabajadoras y por otros dos vocales de la Comisión de representantes de los empresarios, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá decidir la incorporación a la misma de asesores técnicos con el fin de tratar de resolver cualquier problema que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá un Presidente, que será elegido por las partes componentes de dicha Comisión. Para dar validez a cualquier asunto, se convocará a la totalidad de los componentes de la Comisión, pero, si por cualquier circunstancia no acuden a la convocatoria todos los miembros, transcurrido un tiempo prudencial de treinta minutos posteriores a la hora de la convocatoria, los acuerdos tomados por los asistentes a la reunión tendrán validez si están presentes la mitad más uno de sus miembros.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las entidades que han negociado el Convenio por medio de comunicación escrita a las demás entidades, en la que se expresará claramente la petición que se somete a la intervención de la Comisión. La Comisión deberá reunirse en el plazo de diez (10) días hábiles (descontándose los sábados, domingos y festivos) contados a partir de la fecha de recepción de la petición y sus decisiones serán comunicadas por escrito a las partes intervinientes.

La Comisión, si lo estima oportuno, podrá citar de comparecencia a la empresa y/o al trabajador que se vea afectado por la consulta o petición de arbitraje.

La Comisión Paritaria intervendrá en todas las materias y cuestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y fundamentalmente en cuanto a lo dispuesto en los artículos 41.6, 82.3 y artículo 91 de dicho texto legal.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria tendrá facultades para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del mismo texto legal.

La intervención de la Comisión Paritaria prevista en este artículo para las discrepancias y/o conflictos de orden colectivo, se efectuará, con carácter voluntario y por tanto no obligatorio, a instancia de una de las partes afectadas por el conflicto o discrepancia de que se trate, salvo en aquellos supuestos en los que dicha intervención se estime necesaria a tenor del RD Ley 7/2011 y disposiciones concordantes. Una vez dictada resolución por la Comisión Paritaria o transcurrido el plazo de diez (10) días hábiles a que se ha hecho referencia con anterioridad, sin que dicha Comisión se haya pronunciado sobre la cuestión sometida a su consideración, quedará libre y expedita la vía del sistema extrajudicial de solución de conflictos y, tras el agotamiento de dicha vía, el cauce jurisdiccional.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de UGT de Albacete, c/ Luis Rosales, 7 (02004 Albacete).

Artículo 43.— Inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo

Las empresas que se encuentren en dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción podrán proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones previstas en este Convenio Colectivo que afecten a las materias incorporadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que no se alcance un acuerdo entre las partes durante el período de consultas las partes podrán someter a la Comisión Paritaria sus controversias, teniendo obligación la Comisión Paritaria de emitir una resolución al respecto en el plazo de siete días. En el caso de que la resolución de la Comisión Paritaria no ponga fin a la controversia o no se pronuncie sobre el fondo de la cuestión, las empresas deberán acudir a los cauces previstos en el VI ASEC con carácter previo a someter la solución a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha o, de no existir, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que podrá, en su caso, autorizar o rechazar la medida de inaplicación propuesta por la empresa.

Artículo 44.– Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO X.– DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**Artículo 45.– Prestación en caso de fallecimiento**

La familia dependiente de la persona trabajadora/a que haya fallecido, tendrá derecho a percibir de la empresa una compensación económica de dos mensualidades completas del salario real que estuviera percibiendo. Dicha compensación se abonará de una sola vez.

Artículo 46.– Prendas de trabajo

La empresa proporcionará las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de su actividad profesional. Su renovación será anual o en períodos inferiores cuando se acredite su necesidad.

Artículo 47.– Anticipos

La persona trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta del importe del salario ya devengado, con anterioridad al día señalado para el pago.

Anexo I**TABLAS SALARIALES 2023, 2024 Y 2025****TABLAS SALARIALES 2023**

	Salario base	Antigüedad	Plus nocturnidad	Plus transporte	Quebranto de moneda	Plus cabina	Matinal
Of. Administrativo/a	1.030,39	33,45	48,60	15,00	0,00	0,00	32,36
Aux. Administrativo/a	973,13	33,45	48,60	15,00	0,00	0,00	32,36
Atención Público	973,13	33,45	48,60	15,00	24,10	0,00	30
Mantenimiento	973,13	33,45	48,60	15,00	0,00	0,00	0,00
Limpieza	973,13	33,45	48,60	15,00	0,00	0,00	30
Cabina	1.030,35	33,45	48,60	15,00	0,00	41,22	32,36

TABLAS SALARIALES 2024

	Salario base	Antigüedad	Plus nocturnidad	Plus transporte	Quebranto de moneda	Plus cabina	Matinal
Of. Administrativo/a	1.061,30	34,45	50,06	15,45	0,00	0,00	32,36
Aux. Administrativo/a	1.002,32	34,45	50,06	15,45	0,00	0,00	32,36
Atención Público	1.002,32	34,45	50,06	15,45	24,82	0,00	30
Mantenimiento	1.002,32	34,45	50,06	15,45	0,00	0,00	0
Limpieza	1.002,32	34,45	50,06	15,45	0,00	0,00	30
Cabina	1.061,26	34,45	50,06	15,45	0,00	42,45	32,36

TABLAS SALARIALES 2025

	Salario base	Antigüedad	Plus nocturnidad	Plus transporte	Quebranto de moneda	Plus cabina	Matinal
Of. Administrativo/a	1.093,14	35,49	51,56	15,91	0,00	0,00	32,36
Aux. Administrativo/a	1.032,39	35,49	51,56	15,91	0,00	0,00	32,36
Atención Público	1.032,39	35,49	51,56	15,91	25,57	0,00	30
Mantenimiento	1.032,39	35,49	51,56	15,91	0,00	0,00	0
Limpieza	1.032,39	35,49	51,56	15,91	0,00	0,00	30
Cabina	1.093,10	35,49	51,56	15,91	0,00	43,73	32,36