

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa MK2 Cine Sur, SLU. (2025063325)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "MK2 Cine Sur, SLU" –código de convenio 06100371012017- que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 5 de septiembre de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

**CONVENIO COLECTIVO PARA CINES CONQUISTADORES****EMPRESA MK2 CINE SUR, SLU****CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Preámbulo.**

El presente convenio Colectivo se ha suscrito de una parte, por la representación de Mk2 Cines Sur, SLU, y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras de la plantilla del centro, afiliado a la organización sindical UGT del centro de trabajo de Badajoz, todos ellos integrantes de la Comisión Negociadora y ostentan la legitimación exigida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores, necesaria para formalizar y aprobar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras de la empresa MK2 Cinesur, SLU, que presten servicios en la Ciudad de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Se comprenderán en su ámbito todas las actividades y locales de la Empresa que radiquen en el ámbito territorial expresado en el artículo anterior. El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo del personal del centro indicado de MK2 Cinesur, SL), perteneciente a las categorías y grupos profesionales establecidos en el mismo, que preste servicios para la citada Empresa dentro de su ámbito territorial de aplicación, y siempre que exista un contrato en régimen laboral entre empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su firma, si bien los aspectos económicos se aplicaran con efecto retroactivo desde el 01/01/2025 en la forma que se indique en su clausulado y anexo.

La vigencia del Convenio se extenderá por dos años, hasta el 31 de diciembre de 2026.

El Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, sin más requisito que la obligación de comunicar a la otra parte por escrito, siendo prorrogado en todo su articulado hasta la firma del nuevo convenio, fecha en la que quedarán sin vigencia todas las normas contenidas en el anterior.



En caso de no ser denunciado, se considerará prorrogado íntegramente por años naturales y las partes se comprometen a iniciar las conversaciones de los aspectos económicos en el mes de febrero siguiente al vencimiento del Convenio Colectivo o de su prórroga.

Artículo 4. Prelación Normativa.

En todo aquello que no se recoja en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales, siempre que no contravengan lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Complemento personal Específico.

Como consecuencia de la modificación de la estructura y cuantía de las retribuciones de los trabajadores a través de las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, los pluses que venían percibiendo algunas personas trabajadoras, denominados "a cuenta de convenio" y "complemento personal absorbible", serán unificados para los trabajadores/as que los vinieren percibiendo hasta la fecha en un único complemento que lo sustituirá y pasará a denominarse Complemento Personal Específico". Dicho complemento que afectará única y exclusivamente al personal que lo viniere percibiendo, se extinguirá cuando lo haga la relación laboral. Este complemento personal específico quedará consolidado, no será compensable ni absorbible y estará sujeto a las subidas que experimente el Convenio y será abonable en las quince mensualidades.

Artículo 6. Respeto de condiciones más beneficiosas.

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.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un único cuerpo normativo, integrado por un conjunto indivisible de disposiciones que configuran un todo orgánico, y como tal, debe ser aplicado, interpretado y considerado en todo momento en su globalidad y como conjunto, a efectos, entre otros, de su comparación con otros sistemas de regulación de condiciones que pudieran ser opuestos al mismo en calidad de elementos de contraste, no obstante en el supuesto de que se declare nulo alguno de los artículos o capítulos del mismo, por la autoridad laboral, el resto quedará vigente negociándose, nuevamente, los artículos o capítulos declarados nulos.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de un mes tras la firma del Convenio. Una vez constituida, tendrá su razón social en la sede de la empresa.

2. Será un órgano de representación paritaria, formado por 4 miembros, preferentemente presentes en la negociación colectiva, 2 elegidos entre los representantes de los trabajadores y otros 2 por la dirección de la empresa.
3. A las sesiones de trabajo de la Comisión Paritaria, podrá asistir un asesor sindical. Del mismo modo, la empresa podrá designar correlativamente el mismo número de asesores que la parte social. Excepcionalmente y por razón de la materia y previo acuerdo de la Comisión, podrá incorporarse algún asesor más. Los asesores asistirán con voz pero sin voto.
4. La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez al trimestre, salvo que la inexistencia de temas a tratar la hagan innecesaria, o cuando una de las partes lo solicite. En este último caso, la reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de quince días a contar desde la solicitud de reunión, salvo causa justificada o de fuerza mayor que lo impida.
5. Las competencias de este órgano son las siguientes:
 - Aclarar cualquier duda que pudiera surgir en la aplicación del Convenio.
 - Vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Convenio.
 - Mediación en los conflictos que surgieran de su aplicación e interpretación.
 - Información, por parte de sus respectivos representantes, de los acuerdos adoptados, haciendo públicas las decisiones tomadas.
 - Las recogidas expresamente en el articulado de este Convenio y cualesquiera otras funciones encaminadas a la justa aplicación y correcta interpretación de sus cláusulas.
6. Las partes signatarias de este Convenio, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas discrepancias y conflictos se plantearan en su interpretación y aplicación. Este trámite se entenderá cumplido si, pasados 12 días, la Comisión Paritaria no se hubiera pronunciado.
7. La Comisión Paritaria se dotará de su propio Reglamento, en el cual se establecerán sus procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y con arreglo a su Reglamento de Aplicación, de ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
8. En todo caso los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.



CAPÍTULO II

Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Artículo 9. Derechos y Deberes.

Derechos.

Además de los derechos que expresamente les confiere la legislación vigente, los trabajadores/as independientemente del puesto y grupo profesional, son acreedores de los siguientes:

1. Desempeño de un puesto de trabajo correspondiente a su área profesional dentro de su grupo profesional.
2. Respeto a su dignidad profesional.
3. Reconocimiento de la aportación individual al trabajo colectivo.
4. Derecho a que la empresa vele por el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y prevención de riesgos laborales.
5. Recibirá los medios adecuados así como la formación necesaria para el eficaz ejercicio de su labor.
6. Tendrá derecho a defenderse en cualquier proceso disciplinario que contra él pudiera emprenderse.
7. Los trabajadores/as contarán con la defensa jurídica de la empresa, siempre y cuando éstos hayan aplicado el deber de diligencia y hayan cumplido las normas recibidas por parte de la empresa.
8. En respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se establecerá un Plan de Igualdad conforme a la normativa vigente.

Deberes.

Todo trabajador/a, en tanto que titular de derechos, lo es también de estas obligaciones y de todas aquellas que se desprendan de la normativa vigente:

1. Cumplir el horario que le ha sido asignado, desempeñando durante su jornada laboral, con la diligencia y atención debidas, las funciones encomendadas bajo la dirección e instrucción de sus superiores.



2. Todo miembro vinculado a esta empresa, independientemente del régimen jurídico que regule su relación laboral, estará obligado a cumplir las normas de seguridad, higiene y prevención de riesgos laborales.
3. Usar con diligencia y cuidado el material y las instalaciones.
4. Aportar y mantener actualizados los datos de contacto, a efectos de notificaciones.
5. Dar aviso, con suficiente antelación, de cualquier circunstancia que impidiera su asistencia al trabajo o le causara retraso, con el fin de no provocar perjuicios organizativos.

Artículo 10. 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 corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y el presente Convenio.

Artículo 11. Clasificación profesional.

El personal vinculado por este Convenio quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupos Profesionales:

1. Personal de administración:
 - Oficial administrativo/a.
 - Auxiliar administrativo/a.
2. Atención al Público o Servicios Generales:
 - Encargados/as de sección.
 - Taquillero/a.
 - Portero/a – Acomodador/a.
 - Personal de mantenimiento.
 - Dependientes/as.



— Personal de limpieza.

3. Personal de cabina:

— Jefe/a de cabina.

— Operador/a de cabina.

Los empleados que ostenten la responsabilidad de Encargados/as, tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 12. Definiciones de Grupos Profesionales o categorías.

1. Técnicos/as.

Jefe/a de Cabina y Encargado/a de Sección: Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinación o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo los Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

2. Administrativos/as.

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, etc.

3. Atención al público o servicios generales.

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.

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.



Dependientes/as: 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.

4. Personal de cabina.

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

Artículo 13. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten en esta materia a la regulación establecida en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Exhibición Cinematográfica (BOE 26 de Enero de 1999).

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 14. Modalidades de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos, cuando se trate de puestos que precisen ser cubiertos con carácter permanente. No obstante, podrán utilizar las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Para la contratación de carácter temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación vigente en cada momento.

La duración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción no podrá ser superior a seis meses.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al noventa por ciento de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según el presente Convenio.

Artículo 15. Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo



de prueba de dos meses. En el caso de que no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la Empresa por un periodo de tiempo superior a 60 días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a 15 días de salario por año de servicio.

No podrá pactarse un periodo de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT.

Artículo 16. Contratación a través de ETT.

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.

Artículo 17. Periodo de prueba.

En los supuestos no contemplados en el artículo 15, podrán concertarse por escrito periodos de prueba que en ningún caso excederán de dos meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este periodo.

El periodo de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador, durante el tiempo en que el trabajador permanezca en dichas situaciones, reanudándose el mismo en el momento de la incorporación.

CAPÍTULO IV

Estructura retributiva y complementos

Artículo 18. Salario base, Nocturnidad, Plus de Transportes, Plus Matinal y Plus Cabina.

Se establece para el año 2025 los siguientes salarios bases, precio hora nocturna, plus cabina y plus de transportes, resultado de la aplicación de un incremento del 3% sobre las tablas salariales pactadas para el 2024:

Tabla Salarial 2025.

Categoría	Salario Base	Nocturnidad	Plus Transporte (X12 Pagas)	Plus Matinal	Plus Cabina
Encargado/a de sección	985,77 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	



Categoría	Salario Base	Nocturnidad	Plus Transporte (X12 Pagas)	Plus Matinal	Plus Cabina
Jefe/a de cabina	985,77 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	74,69 €/mes
Operador/a de Cabina	978,76 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	74,69 €/mes
Dependiente/a	949,76 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	
Taquillero/a	949,76 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	
Portero/a	949,76 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	
Limpieza	949,76 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	
Auxiliar administrativo/a	949,76 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	
Oficial administrativo/a	985,77 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	
Mantenimiento	949,76 €/mes	1,73 € hora	86,20 €/mes	15 €	

Para el año 2026 se pacta un incremento del 4% sobre todos los conceptos económicos incluidos en las tablas salariales del presente artículo, resultando la siguiente tabla salarial.

Tabla salarial 2026.

Categoría	Salario Base	Plus Nocturnidad	Plus Transporte (X12 Pagas)	Plus Cabina	Plus Matinal
Encargado/a de Sección	1.025,20 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €
Jefe/a de Cabina	1.025,20 €	1,80€ hora	89,65 €	77,67 €	15,60 €
Operador/a de Cabina	1.017,91 €	1,80€ hora	89,65 €	77,67 €	15,60 €
Dependiente/a	987,75 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €
Taquillero/a	987,75 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €
Portero/a	987,75 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €



Categoría	Salario Base	Plus Nocturnidad	Plus Transporte (X12 Pagas)	Plus Cabina	Plus Matinal
Personal de limpieza	987,75 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €
Auxiliar administrativo/a	987,75 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €
Oficial administrativo7a	1.025,20 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €
Personal de mantenimiento	987,75 €	1,80€ hora	89,65 €		15,60 €

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores sin distinción de categorías profesionales, tendrán derecho a tres pagas extraordinarias y se devengarán y abonarán en las siguientes cuantías y fechas:

1. Gratificación de Verano: se abonará en la cuantía correspondiente a 30 días de salario base, más antigüedad.

Las personas trabajadoras que tuvieran "complemento personal específico" de acuerdo con el artículo 5 del presente convenio, lo percibirán en esta gratificación.

El devengo de esta gratificación se establece desde el 1 de Julio del año anterior hasta el 30 de Junio del año en curso y se abonará en el mes de Julio de cada año.

2. Gratificación de Navidad: se abonará en la cuantía correspondiente a 30 días de salario base más antigüedad.

Las personas trabajadoras que tuvieran "complemento personal específico" de acuerdo con el artículo 5 del presente convenio, lo percibirán en esta gratificación.

El devengo de esta gratificación se establece desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre y se abonará en el mes de Diciembre de cada año.

3. Gratificación de Octubre: A partir del año 2025, esta gratificación se abonará de forma íntegra de la siguiente forma: El 50% del total de su cuantía se devengará a fecha 1 de marzo de cada anualidad y el 50% restante se devengará el 1 de octubre de cada anualidad.



4. Su fecha de devengo será de 1 de marzo a 30 de octubre del año siguiente, y se abonará el 50% en la nómina de marzo y el 50% restante en la nómina de octubre de cada anualidad respectivamente.

Se abonará en la cuantía correspondiente a 30 días de salario base más antigüedad.

Las personas trabajadoras que tuvieran "complemento personal específico" de acuerdo con el artículo 5 del presente convenio, lo percibirán en esta gratificación.

Artículo 20. Horas nocturnas.

Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 28 del presente convenio colectivo se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Cada hora nocturna trabajada se abonará con arreglo a 1,73 € para el año 2025.

Para el año 2026 dicha cantidad se actualizará en los términos pactados en el artículo 18.

Artículo 21. Complemento de antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece un sistema de quinquenios, a razón de 5% del salario base.

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.

Artículo 22. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte a razón de 86,20 € mensuales para el año 2025.

Para el año 2026 dicha cantidad se actualizará en los términos pactados en el artículo 18.

Artículo 23. Mantenimiento de cabina.

En concepto de mantenimiento de cabina, para compensar el deber de cambios de lámparas y mantenimiento de maquinaria relacionada con la cabina de proyección, el personal operador de cabina y jefe de cabina percibirá la cantidad mensual estipulada en la tabla salarial (74,69 €).

Dicha cantidad se actualizará en el 2026 conforme a lo pactado en el artículo 18.

Artículo 24. Plus Matinales.

Se establece un plus por jornada matinal para todo el personal que realice funciones en horario matinal para cubrir las actividades tales como sesiones matinales, eventos o cualquier otra que se desarrolle fuera de la programación ordinaria en el horario matinal.



Estas matinales se harán de manera rotatoria por los empleados del centro de trabajo y se abonarán a razón de 15,00 € por jornada matinal realizada.

Dicha cantidad se actualizará en el 2026 conforme a lo pactado en el artículo 18.

CAPÍTULO V

Tiempo de Trabajo

Artículo 25. Jornada máxima anual.

La jornada máxima anual para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1.760 horas. Este cómputo será el resultado de restar a los 365 días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.
- Dos fiestas de carácter local.
- 30 días naturales de vacaciones al año.
- Descanso semanal.
- Un día por asuntos propios.

Artículo 26. Jornada diaria.

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos periodos diarios, con al menos dos horas y media de descanso entre la jornada de mañana y la tarde.
2. Para el personal que preste su servicio a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de 9 horas de trabajo efectivo, y la mínima, de 4 horas, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo 20 minutos diarios de descanso obligatorio si la jornada excede de 6 horas en caso de jornada continuada y completa.

Los horarios que marcan la jornada laboral del trabajador serán facilitados por la empresa de forma quincenal.

**Artículo 27. Distribución de la jornada, descansos y horario.**

1. El descanso entre jornadas será de 12 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.
3. Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

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

4. Todos los trabajadores disfrutarán como mínimo de dos días de descanso semanales.
5. Los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas fijadas anualmente como no recuperables el personal comprendido en este Convenio que los trabaje, percibirá un incremento del 75% (setenta y cinco por ciento) sobre el importe de la retribución que le corresponda por hora trabajada dicho día festivo, a excepción de los periodos de vacaciones, licencias, excedencias e IT, respetándose no obstante, las situaciones más beneficiosas. Ambas partes pactan que al menos se abonarán el 50% de los días festivos trabajados, disfrutando 1,5 día de descanso del resto no abonado.

El descanso por día festivo trabajado será escogido de mutuo acuerdo por el trabajador y la empresa.

En caso de no alcanzarse el acuerdo entre las partes, éstas someterán a la comisión paritaria la discrepancia, quien resolverá con carácter vinculante.

7. Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, las funciones finalizarán, como máximo, a las 20:00 horas.

Artículo 28. Vacaciones anuales.

1. Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de 30 días naturales por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. Su disfrute tendrá lugar de lunes a domingo.
2. Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, de cada año, si bien se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.



Excepcionalmente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el disfrute de las vacaciones correspondientes a un año podrá efectuarse hasta el 15 de enero del año siguiente. Podrán fraccionarse a elección del trabajador, en un máximo de 2 periodos, con la condición de que uno de los periodos sea, al menos, de 10 días laborables consecutivos, y el resto no podrán ser inferiores a 5 días laborables consecutivos.

3. Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores permuten el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo, con el visto bueno del responsable y si las necesidades de la empresa lo permiten.
4. En caso de que al momento del comienzo de las vacaciones según el plan aprobado, el trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad o incapacidad transitoria, debidamente acreditada, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, acomodándose su disfrute de acuerdo con las necesidades del servicio.
5. Procedimiento de solicitud de las vacaciones:
 - A) Durante el primer trimestre del año se solicitarán en un único escrito la totalidad de las vacaciones anuales.
 - B) A tal efecto, los responsables de cada Departamento establecerán los periodos de vacaciones de su personal atendiendo a las solicitudes de éste y a las necesidades de servicio.
 - C) El calendario de vacaciones será aprobado y comunicado a los trabajadores, como máximo, el 1 de noviembre del año anterior.

Excepcionalmente, con posterioridad a esta fecha, se podrá solicitar con suficiente antelación la modificación de alguno de los periodos vacacionales ya concedidos, siempre que dicha modificación venga justificada por una circunstancia sobrevenida.

La aprobación de la variación de vacaciones estará supeditada en todo caso a las necesidades de servicio de la empresa y a la no coincidencia con periodos de vacaciones ya aprobados correspondientes a otros trabajadores, que puedan afectar a dichas necesidades de servicio.

Ante la denegación de dicha solicitud, que deberá estar justificada en los supuestos anteriormente expuestos, siempre primarán los periodos vacacionales aprobados a fecha 30 de abril.

- D) En el caso de que no existiera acuerdo entre el personal del mismo departamento o sección, los casos de coincidencia serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:



- Quienes tengan responsabilidades familiares. En caso de concurrir las mismas circunstancias se valorará el número de hijos, entrando en caso de empate, a valorarse la mayor antigüedad en la empresa.
- Mayor antigüedad en la empresa.
- Mayor antigüedad en el mismo puesto de trabajo.

En los años sucesivos se rotará para su disfrute.

E) El personal que no disponga de prioridad en la elección de sus vacaciones como consecuencia de la falta de acuerdo con el resto de los demás trabajadores, adaptarán las mismas dentro de los restantes periodos de vacaciones disponibles.

1. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
2. El calendario de vacaciones será negociado con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

Previa comunicación escrita a la empresa, salvo casos excepcionales, y posterior justificación, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores vinculados por este Convenio, son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes mejoras:

- 1) Dieciséis días naturales desde el hecho causante, anteriores o posteriores, de permiso retribuido por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho. Este periodo podrá ser acumulado a las vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- 2) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos en la fecha de celebración del acontecimiento, y un día natural por bautizo o comunión de hijos.
- 3) Tres días laborables por fallecimiento cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuges o pareja de hecho, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe.

Se ampliará hasta los cinco días laborables si se requiere traslado a localidad distinta de la de residencia.



- 4) Tres días laborables por fallecimiento cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos y abuelos) o afinidad (cónyuges de los nietos, abuelos y hermanos políticos), contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe. Se ampliará hasta los cuatro días naturales si se requiere traslado a localidad distinta de la de residencia.
- 5) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización, requiriéndose para este último caso la prescripción médica que lo acredite del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho y persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora y requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 6) En casos de nacimientos de hijos prematuros que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con retribución íntegra mientras el hijo permanezca hospitalizado.
- 7) Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. La persona trabajadora podrá acumular en jornadas completas, disfrutándose en ese caso de un periodo de veinticinco días naturales, siempre que vaya ligado al permiso por nacimiento y cuidado del menor. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de 9 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.
- 8) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto las trabajadoras embarazadas o los cónyuges o parejas de hecho, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.
- 9) Durante el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social, cuando fuese citado por el facultativo durante el tiempo de su jornada laboral.
- 10) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, tres si es fuera de ésta. Los justificantes que se podrán aportar indistintamente son: certificado de empadronamiento o contrato del piso, luz, agua o teléfono.



- 11) La persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 16 años o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no pueda realizarse fuera del horario laboral del trabajador.

Cuando pese a ello la ausencia deba coincidir con el horario laboral del trabajador y pueda afectar a las necesidades de los servicios en el centro de pertenencia, deberá justificarse, mediante acreditación adicional, la urgencia y necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón a las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.

- 12) Las personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a ausentarse durante el tiempo indispensable, previa justificación, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciban tratamiento o para acompañarlos si precisan apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- 13) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, durante el tiempo necesario para la realización de estos.
- 14) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 15) Un día de asuntos propios.

Artículo 30. Excedencias.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten en esta materia a la regulación establecida por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Este artículo se verá al amparo de la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 32. 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, siempre que lo permita la Tesorería de la empresa, y con el tope de un mes.

Artículo 33. Uniformidad.

Los uniformes o ropa de trabajo serán facilitados por la empresa cada año, constará de pantalones, y camisas o camisetas así como una prenda de abrigo (chaqueta o polar). El calzado se facilitará cuando sea necesario en base a la normativa de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO VI**Beneficios sociales y derechos****Artículo 34. Complemento por accidente y enfermedad.**

1. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales percibirán desde el día 1 hasta el tope de 540 y siempre que permanezcan en la empresa, hasta completar el 100% del salario que vinieren percibiendo.

Queda expresamente incluido en las mismas condiciones el accidente in itinere, si éste ocurriera en los 45 minutos anteriores o siguientes a su entrada o salida, respectivamente, y siempre que en caso de ser de tráfico no diera positivo en el test de alcoholemia o sustancias estupefacientes.

2. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes percibirán los siguientes complementos salariales y con el tope de 360 días, y siempre que permanezcan en la empresa:

- Desde el día 1 al 3 inclusive el 0%.
- Desde el 4º hasta el 360º día, inclusive, el complemento hasta el 100% del salario.

Si existiera más de un proceso, por contingencias comunes, se percibirá el siguiente complemento salarial:

- Desde el día 1 al 3 inclusive el 0%.
- Desde el 4º al 15º inclusive, el complemento hasta el 80% del salario.
- Desde el 16º hasta el día 360º, el complemento del 100% del salario.

En el caso de que las sucesivas bajas médicas derivaran de una enfermedad crónica, el complemento será del 100% desde el 4º día.

CAPÍTULO VII

Formación y salud laboral

Artículo 35. Formación.

1. Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.

Las partes firmantes del presente convenio, consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

La formación depende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

La empresa velará por que los trabajadores puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

2. Se constituirá un Comité Paritario de formación formado por un mínimo de un representante por cada parte, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y facilitar la formación profesional.

Artículo 36. Salud laboral.

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

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados/as 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.

Artículo 37. Jubilación.

Las personas trabajadoras podrán jubilarse, a su voluntad, según la legislación vigente en cada momento, pudiendo elegir la condición más beneficiosa.

Artículo 38. Evaluación de riesgos laborales.

Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas, se realizarán Evaluaciones de Riesgos Laborales de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa conforme al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Las Evaluaciones de Riesgos Laborales serán realizadas por el Técnico del Servicio de Prevención Propio o mancomunado de la Empresa, con la consulta y participación de los delegados de prevención, de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención.

Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales la Empresa planificará anualmente su actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
3. La actividad preventiva deberá planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el periodo en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

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.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Protección de la maternidad y la lactancia natural.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de

la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. 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, la empresa 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional



de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

5. Se elaborará con la participación de los representantes de los trabajadores un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural. Esta información, previa a posibles situaciones de embarazo y lactancia, permitirá agilizar los trámites necesarios para la eliminación del riesgo, cambio de puesto de trabajo o tramitación de la suspensión por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y asegurar una protección preventiva y eficaz de estas trabajadoras.

— Prevención de Acoso Laboral y Plan de Igualdad.

Dentro del plazo de 12 meses a contar desde la publicación de este Convenio, la empresa procederá a la elaboración de un plan de igualdad y difusión de un Protocolo de buenas prácticas para la prevención del acoso moral, sexual o por razón de sexo o discapacidad, en el que se establecerán los procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que tengan lugar por este motivo.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

Plan de igualdad: Adhesión y cumplimiento del Plan de Igualdad implementado en la Empresa, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realice la Empresa no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.



Estabilidad en el empleo: Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas que afecten al centro de trabajo y a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en el centro de trabajo la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se establecen igualmente en el presente convenio el deber de observancia de las siguientes cláusulas:

Primera. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

La Empresa y personas trabajadoras del centro de trabajo actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales (LGTBI), respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión de su género que muestren y sus características sexuales.

Segunda. Acceso al empleo.

Con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las personas encargadas de la selección de personal para el acceso a la plantilla evitarán en todo momento considerar para la contratación la orientación e identidad sexual de la persona seleccionada, así como la expresión del género que muestren y sus características sexuales.

Para ello, se tendrá en cuenta de manera exclusiva la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercera. Clasificación y promoción profesional.

Será considerada nula, y por tanto no aplicable, cualquier actuación o consideración relativa a la clasificación y promoción profesional que conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La clasificación y formación profesional se deberá basar en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de la persona LGTBI en igualdad de condiciones.

Cuarta. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Cualquier documento o comunicación que se realice en la empresa utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinta. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en



el trabajo que se desarrollarán con la estructura y contenido establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.

Sexta. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y derechos contenidos en el presente convenio, y cualquier otro que se aplique en el centro de trabajo, serán aplicables a toda la plantilla, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio, y se tendrá en consideración la especial necesidad de las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales relacionadas con su cambio de género.

Séptima. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VIII

Régimen sancionador

Artículo 39. Faltas.

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:

- 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 del material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.



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:

- 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 periodo de seis meses.
- Ausentarse sin licencia dentro del centro de trabajo.

4. 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.
- 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 y toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro en la imagen de la Empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un periodo de 12 meses.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las faltas injustificadas y repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo, cuando excedan de tres al mes.

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

**Artículo 40. Sanciones.**

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador de 15 días hábiles.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún Sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato o, en su defecto, al delegado de personal o al Comité de Empresa.

2. Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles; 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.

La incoación del expediente disciplinario interrumpirá el plazo para la imposición de la sanción si procediere finalmente. Dicha interrupción tendrá un plazo máximo de 3 meses.

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 21 días a 6 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 precedente, 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: 6 meses.
- Faltas graves: 18 meses.
- Faltas muy graves: 36 meses.

CAPÍTULO IX

Artículo 41. Representante de los trabajadores.

El Comité de Empresa o Representante de los Trabajadores, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales se regirán por la legislación siguiente. En caso de notoria necesidad, como expresión de buena voluntad, para facilitar el funcionamiento del comité, ambas partes podrán acordar la acumulación de horas sindicales.

El Comité de Empresa y Delegado de Personal tendrán derecho tal y como marca el artículo 64 del ET a recibir información sobre la evaluación económica de la empresa. Esta información será entregada por escrito.

Artículo 42. Derechos sindicales.

1. 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.
2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipio limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta 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.

3. Los delegados de personal tendrán un crédito horario para el desempeño de su representatividad de 20 horas mensuales.

Artículo 43. Taquilleros/as y Dependientes/as.

En ningún caso el personal de taquilla y ambigú tendrá la obligación de trasladar cantidades de dinero fuera del recinto del centro comercial. Será la persona designada por la empresa quién abastecerá el cambio necesario así como efectuar la comprobación de la liquidación diaria.

El personal de taquilla y ambigú en ningún caso, estará obligado a prestar fianza.

Artículo 44. Dietas y gastos de locomoción.

El trabajador que, por necesidades del servicio, sea comisionado para desplazarse a otra localidad distinta de la de su residencia habitual debiendo pernoctar, desayunar, almorzar y cenar fuera de ella, tendrá derecho a percibir una dieta completa por importe de 125 euros/día, siempre y cuando la empresa no sufrague los gastos.

Si, por necesidades del servicio, el trabajador fuese comisionado para desplazarse a un centro de trabajo ubicado en distinta localidad la que desempeña sus servicios y deba realizar el almuerzo o la cena fuera de su lugar habitual, percibirá una media dieta por importe de 20 euros almuerzo. siempre y cuando la empresa no sufrague los gastos.

Si por necesidades del servicio, el trabajador fuese comisionado para desplazarse a un centro de trabajo ubicado en distinta localidad la que desempeña sus servicios y deba realizar el almuerzo y la cena fuera de su lugar habitual, percibirá una media dieta por importe de 40 euros/almuerzo y cena. siempre y cuando la empresa no sufrague los gastos.

En concepto de indemnización por gastos de viaje y cuando el medio de viaje sea el vehículo propio del trabajador, le será abonada la cantidad de 0,29 euros/km, siendo revisable según la variación que experimentara el Índice de Precios al Consumo.

Si el medio utilizado fuera un transporte público, le será indemnizada la totalidad del billete o pasaje.

Disposición final primera.

Asimismo, en el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se firme entre las centrales sindicales mayoritarias y la representación empresarial un nuevo Acuerdo Marco del sector de Exhibición Cinematográfica, las posibles mejoras que puedan incorporarse se aplicarán automáticamente a todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio Colectivo de Empresa, aunque sin efectos retroactivos.

**Disposición final segunda.**

Todas las personas gozaran de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida 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.

Todas las empresas asumen el principio de igualdad de trato y respetarán y aplicarán la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición final tercera.

Si de la aplicación anualmente en su conjunto de todos los conceptos retributivos, incluido el plus de transporte, establecidos en el presente convenio colectivo, alguna persona trabajadora no alcanzara la remuneración establecida para el SMI en vigor de cada año de vigencia, la empresa vendrá obligada a complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.

• • •

