



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

949 88 75 72



Administración: Excm. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 237, fecha: miércoles, 12 de Diciembre de 2018

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MULTICINES GUADALAJARA, S.A. (2018-2020)

3408

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MULTICINES GUADALAJARA, S.A. y sus trabajadores de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Guadalajara (código 19001422012010) con vigencia desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, que tuvo entrada el 17 de octubre de 2018 y subsanado con fecha 3 de diciembre de 2018 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 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; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:



Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 10 de diciembre de 2018. El Director Provincial. Santiago Baeza San Llorente

Convenio Colectivo para la Empresa MULTICINES GUADALAJARA S.A para los años 2018, 2019 y 2020.

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Dirección de la Empresa MULTICINES GUADALAJARA S.A y el representante legal de los trabajadores independiente, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de ámbito de empresa y será de aplicación general y obligatoria en todos los centros de la empresa en la provincia de Guadalajara, afectando a todos los trabajadores por cuenta ajena aunque el domicilio legal de la misma figure fuera de esta provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio regula las relaciones laborales de la empresa, con todos sus trabajadores y 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 3. Ámbito personal.

El Convenio afecta e incluye a la totalidad del personal trabajador que esté contratado con la empresa, comprendiendo tanto el de carácter fijo de plantilla como el de carácter eventual, interino, sustituto, fijo de trabajo discontinuo, de temporada, etc., que preste sus servicios laborales por cuenta ajena durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.



El presente convenio colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin perjuicio de que sus efectos económicos y jornada anual, se retrotraerán al 1 de enero del año 2018. En cuanto a su duración, extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2018, finalizando la misma el 31 de diciembre del año 2020, salvo en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.

Artículo 5. Prorroga y Denuncia.

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 2020. En caso de denuncia se mantendrá vigente todo el articulado hasta la firma del que lo sustituya.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las disposiciones legales futuras cuando estas superen la cuantía total resultante del convenio y se considerarán absorbibles desde el momento en que se dicten.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas establecidas con carácter supletorio en el Acuerdo Marco de ámbito estatal para las empresas de Exhibición Cinematográfica, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendidas peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

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 las siguientes Especialidades y Grupos Profesionales:

Grupos profesionales:

- GRUPO I: Administrativos: Oficial administrativo y auxiliar administrativo.
- GRUPO II: Atención al público o servicios generales: Taquillero, teleoperador, portero/acomodador, personal de mantenimiento, dependientes y personal de limpieza.
- GRUPO III: Personal de cabina: Operador de cabina. Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato.
- GRUPO IV: Mandos y Personal de Confianza.

Artículo 11. Definiciones de las especialidades.

1. Administrativos.

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

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

2. Atención al público o servicios generales.

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

Teleoperador/a: Son los trabajadores que realizando las mismas funciones que el taquillero/a efectúan la venta del billeteaje utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.

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

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

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



complementarias de las anteriores.

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

3. Personal de cabina.

Operador de cabina: Es 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.

4. Mandos y Personal de confianza

Encargado: Por las especiales circunstancias concurrentes en las empresas de exhibición se prevé la posibilidad de que se incluya la figura del encargado que tendrá la consideración de un cargo de confianza sujeto a las siguientes características básicas:

Podrá ser nombrado como tal aquel trabajador que preste servicios en la empresa con cualquier categoría laboral, que no perderán en ningún caso y que será compatible con el cargo. En consecuencia, cuando concurra este supuesto el trabajador ejercerá las funciones propias de su categoría laboral y, además, las inherentes a la condición de encargado.

En este supuesto, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su especialidad, así como la diferencia existente hasta la prevista para el encargado en las tablas del convenio, siempre y cuando la diferencia sea superior a 120,20 euros mensuales. Si no existiere diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichas especialidades o la diferencia fuera igual o inferior a 120,20 euros mensuales, el trabajador percibirá dicha última cantidad. La diferencia retributiva hasta la especialidad de encargado o el complemento salarial citado no será consolidable y dejará de abonarse en el momento en el que el trabajador deje de ostentar la condición de encargado.

Podrá ser un trabajador contratado específicamente como encargado.

Su retribución, en este caso, será la prevista en las tablas salariales del convenio.

El encargado será responsable del buen funcionamiento de la sala y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de los trabajadores, que deberán atender las indicaciones que reciban de aquel.

Realizará, asimismo, labores complementarias de apoyo a aquellos trabajadores y/o puestos que lo precisen.

Suplente de Encargado: Sus funciones principales serán las de apoyo a aquellos trabajadores y/o puestos que lo precisen. Asimismo será el responsable de sustituir en sus funciones al encargado durante sus días de descanso semanal, en su período vacacional así como en aquellas ocasiones en que por cualquier eventualidad el encargado no pudiese prestar servicio.



Su retribución será la prevista en las tablas salariales del convenio.

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, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de 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 por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.

Artículo 13. Modalidades de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse 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.

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

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



doce días de salario por año de servicio.

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

Artículo 14. Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya prestado sus servicios con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Para hacer posible el control y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Mixta Paritaria de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la Comisión Mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical, dándose cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el período de prueba.

Artículo 15. Transformación de contratos temporales en indefinidos.

Todos aquellos contratos temporales que al 31 de diciembre de 2012 o con posterioridad, superen dieciocho meses de duración, se convertirán en contratos indefinidos si, una vez finalizada su última prórroga, el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa.

Artículo 16. Trabajadores fijos discontinuos.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en la normativa vigente en cada momento y en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

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

Artículo 17. Período de prueba.



En los supuestos no contemplados en el artículo 14, se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y grupo 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, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo el mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Ceses

Salvo lo establecido para el periodo de prueba, el trabajador/a que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la misma 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 19. Cuantificación y estructura del salario.

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

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 del total de las retribuciones salariales del trabajador. Aunque los trabajadores percibirán sólo aquellos conceptos que les correspondan por su grupo profesional, turno y/o puesto de trabajo, la estructura salarial estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:



- Sueldo base
- Antigüedad
- Plus de nocturnidad
- Pagas extraordinarias
- Horas extraordinarias
- Plus de cabina.

Artículo 20. Salario base.

El salario base para los distintos grupos profesionales del Convenio será el que se determina en las tablas salariales anexas.

Artículo 21. Incremento salarial.

Para el año 2018 un 1% sobre todos los conceptos retributivos, con efectos de 1 de enero del mismo año.

Para el año 2019 un 1,2% y para el año 2020 un 1,3 %, sobre todos los conceptos retributivos.

La actualización de nóminas y abono de atrasos de los incrementos y revisiones salariales, se efectuarán en un plazo máximo de dos meses a la publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Guadalajara.

Artículo 22. Complementos de antigüedad.

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 35,36€ lineales por trienio para el año 2018, de 35,78€ para el año 2019 y de 36,24€ para el año 2020, asimismo este complemento de antigüedad será igual para todos los Grupos profesionales, con un máximo de cinco trienios.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador 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 lo anterior, se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual

Artículo 23. Plus de nocturnidad.

Las horas en las que el personal preste sus servicios entre las 22,00 y las 06,00 de la noche tendrán una retribución incrementada en un 20% sobre el salario base.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, compuestas de salario base y antigüedad:

1. Una paga de treinta días en el mes de julio y otra de igual cuantía en el mes



de diciembre, que se devengarán anualmente cada una de ellas y se abonarán el día más próximo al 15.

2. Una paga de diecisiete días que estará compuesta de salario base y antigüedad.

Esta paga se devengará anualmente del 01 de Enero al 31 de diciembre y se abonará en la segunda quincena del mes de marzo del año siguiente.

3. El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de estas pagas en relación con el tiempo que trabaje en la empresa.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral. El cálculo de la hora extraordinaria se realizará sobre la siguiente fórmula:

$$S.B. + A / Jornada \text{ máxima anual} = SHO$$

$$SHO + 30\% = HE$$

S.B. = Salario Base

A = Antigüedad

SHO = Salario hora ordinario

HE = Hora Extra

Artículo 26. Quebranto de moneda.

En ningún caso el personal de taquilla tendrá la obligación de trasladar cantidades de dinero fuera del recinto del local.

Será la persona designada por la empresa quien abastecerá el cambio de dinero necesario así como de efectuar la comprobación de la liquidación diaria.

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

El personal de taquilla y dependientes/as percibirá la cantidad de 386,76€ anuales para el año 2018, 391,40 € para el año 2019 y 396,49 para el año 2020, que se abonarán en doce mensualidades y por el tiempo efectivo de trabajo, en concepto de quebranto de moneda por las posibles pérdidas que sufra en la manipulación de las cantidades de dinero que se produzcan en la taquilla.

Artículo 27. Plus de cabina.

Para el todo el personal de cabina, con independencia de la entrega de material o herramienta de trabajo que será siempre por cuenta de la empresa, y con el fin de que se ocupe de mantener todos los elementos necesarios para el normal desenvolvimiento de la proyección, se establece en concepto de gastos de conservación y desgaste de útiles y herramientas la cantidad de 441,60€ anuales para el año 2018, 446,90€ para el año 2019 y 452,71€ para el año 2020, que se abonarán en doce mensualidades y por el tiempo efectivo de trabajo.



CAPÍTULO V.
TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS.

Artículo 28. Jornada máxima anual.

La jornada máxima anual para todos los trabajadores será de 1760 horas durante todo el período de vigencia del presente convenio.

Artículo 29. 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 los trabajadores, de cuatro horas.
3. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, esta en ningún caso podrá superar las diez horas.
4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 30. Distribución de la jornada, descansos y horario.

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.
2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o 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. Todos los trabajadores disfrutarán de ocho días de descanso cada cuatro semanas. Todos los trabajadores disfrutaran de dos días de descanso consecutivo todas las semanas.
3. 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 sugerencias del personal.
4. En los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral finalizará a las veintiuna horas.
5. Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales.

Artículo 31. Fiestas laborales.

Los días laborables declarados festivos en el calendario oficial laboral surtirán el siguiente efecto:

Los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas, el personal comprendido en este Convenio percibirá, con carácter extraordinario, el importe de 1 día de haber incrementado con el 75% o, en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso. La compensación con libranza se realizará en el mismo mes o



en cualquier otro período que se pacte entre la empresa y el trabajador.

Artículo 32. Calendario laboral.

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario elaborado por la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, que será expuesto por la empresa con una antelación de quince días.

Artículo 33. Permisos.

1.- Permisos Retribuidos.

Se tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En las situaciones de enfermedad grave u hospitalización, el trabajador o trabajadora deberá justificar el hecho causante de forma inmediata mediante la presentación de la documentación médica u hospitalaria que acredite la existencia de un ingreso o estancia en un centro hospitalario por periodo igual o superior a 48 horas o bien mediante la aportación de certificado médico donde quede acreditada la gravedad de la enfermedad o la intervención quirúrgica.

- c) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

En caso de desplazamiento, por los motivos anteriores, dos días más en cada caso.

- e) 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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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.

h) Por el tiempo necesario, avisando con la antelación posible y presentando la debida justificación, para la asistencia del trabajador al médico de atención primaria, especialista y/o pruebas médicas, y siempre que el horario para esta asistencia no fuera compatible con la jornada de trabajo.

Será el trabajador el que deba acreditar la imposibilidad de acudir al médico de atención primaria, especialista y/o pruebas médicas fuera de su jornada de trabajo. En caso de que esta imposibilidad no quede debidamente acreditada, el tiempo invertido en las referidas asistencias a consultas médicas no será considerado permiso retribuido a ningún efecto.

Dicho derecho tendrá un límite de crédito de quince (15) horas anuales.

i) El trabajador o trabajadora, padre o madre, indistintamente, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tiene derecho a reducir su jornada en una hora al principio o al final de su jornada, o podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular la hora de lactancia en jornadas completas.

La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

El trabajador o trabajadora, padre o madre, podrán acumular estos periodos en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido, según se establece en el artículo 37. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducirse su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de su salario.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones



de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Del mismo modo, cuando así se solicite, podrá acumularse el permiso de 1 hora de duración por lactancia o las que correspondan en caso de parto múltiple, en jornadas laborales completas, que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad como licencia retribuida de 15 días laborales.

Los permisos enumerados en los apartados anteriores, en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados i) e j) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 bis de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (Art. 37.7 ET).

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, o normativas posteriores que la desarrollen.

l) Un día de asuntos propios con carácter anual para todo el personal con contrato indefinido.



Como medida de fomento de empleo para el personal de nueva contratación, este derecho se generará cumplido el primer año de antigüedad.

Para la concesión de este día será imprescindible el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1º/ El/a trabajador/a deberá preavisar con dos semanas de antelación mínimo a la Empresa.

2º/ La disposición de dicho permiso deberá realizarse entre el 07 de enero y el 05 de diciembre de cada año, excepto el periodo de Semana Santa y festivos anuales.

3º/ Será incompatible el disfrute de este permiso por dos trabajadores de la misma categoría simultáneamente, en cuyo caso tendrá prioridad quien lo haya solicitado en primer lugar.

m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

2.- EXCEDENCIAS.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o [acogimiento](#) permanente a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de vigencia el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

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



actividad retribuida.

El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñé el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

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

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en lo relativo a las excedencias a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de treinta días naturales cada año, no sustituibles por compensación económica, cualquiera que sea su grupo profesional y los años que lleve en la empresa el trabajador/a, disfrutándose éstas dentro del año natural, es decir, entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la empresa.

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de los grupos afines o iguales. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares obligatorias.

El período de vacaciones será del 15 de febrero al 15 de noviembre, excepto Semana Santa. Avisando con suficiente antelación, y de acuerdo con la empresa, el trabajador/a podrá dividir sus vacaciones en dos períodos.

En caso de cierre por reforma, las empresas podrán hacer uso de este período para el disfrute de las vacaciones de todo el personal, siempre que lo advierta con la antelación legalmente exigible.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha



que para el disfrute corresponda, de conformidad con el procedimiento legalmente establecido.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El inicio de las vacaciones comenzará siempre en día laborable y en ningún caso coincidirá con los días de descanso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VI.

FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 35. Formación Continua.

La formación profesional es un factor fundamental para el desarrollo de las empresas, la mejora de la cualificación de la mano de obra y un derecho de los trabajadores y trabajadoras.

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 36. 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 los trabajadores de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador.

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 37. Seguridad en el trabajo.

El personal de cabina no estará obligado a proceder a la sustitución de las lámparas xenón cuando la empresa no le provea de máscara, guantes y peto de protección.

Artículo 38. Aseo e higiene.

Las empresas facilitarán a los trabajadores toalla y jabón; al personal de cabina, electricistas y conserjes se les entregará una bata, en ambos casos y siempre que lo soliciten; la limpieza de las prendas y toallas serán realizadas por los trabajadores que las usen. Las referidas prendas se renovarán anualmente.

Las empresas que exijan un uniforme estarán obligadas a facilitar el mismo a su personal, cuya conservación y limpieza será por cuenta de los propios usuarios. La periodicidad de entrega de estos uniformes será anual, alternando uniformidad de invierno y verano.

Artículo 39. Accidentes.

En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% desde el primer día hasta el 60, ambos inclusive.

Artículo 40. Enfermedad.

Las empresas abonarán desde el primer día hasta el vigésimo, ambos inclusive, el 100% de todos los conceptos salariales en el caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá suspender los beneficios para el trabajador cuando, previa denuncia del caso, se compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifiquen dicha baja.

Artículo 41. Prestación en caso de fallecimiento.

La viuda, viudo o hijos solteros, padre o madre del trabajador soltero, cuando



convivan con él, o en su defecto, la persona que conviniere con él y a sus expensas, una vez lo justifique debidamente, tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez, y que consistirá en el importe de cinco mensualidades del salario que estuviese percibiendo el trabajador fallecido y estará exenta de cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 42. Tablón informativo.

En todas las empresas existirá un tablón informativo circunscrito a que se expongan en el mismo los temas netamente laborales, quedando eliminado todo aquello que pueda suponer propaganda de partidos políticos, con excepción de lo establecido en el artículo 43 de este convenio.

Artículo 43. Elecciones en las empresas.

Las empresas facilitarán la realización de elecciones en los centros de trabajo donde corresponda durante la vigencia del convenio. Asimismo, consentirán la colocación en los tableros informativos de propaganda laboral electoral de las centrales sindicales y asociaciones profesionales.

Artículo 44. 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 municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.
3. Se podrá constituir comité intercentros supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.
4. En cuanto a comités europeos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 45. 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.
- 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 período de seis meses.
- Ausentarse sin licencia 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, que produzca perjuicio grave a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- El acoso Sexual o el acoso por razón de sexo.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector de Exhibición sin permiso de su empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.



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

Artículo 46. 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, el cual no podrá exceder de 1 mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

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

2. Prescripción.

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

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

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

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

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

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

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

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones.

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus



calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

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

CAPÍTULO IX. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y ARBITRAJE.

Artículo 47. 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 tres vocales de la Comisión de representantes de los trabajadores y por otros tres 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 convocara 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 son aprobados por la mayoría de cada parte.. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede Social de la empresa, Cuesta de San Vicente, 4, 2ª planta.de Madrid.

En caso de no llegar a acuerdo en la Comisión Paritaria, se acudirá a los sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, establecidos en el artículo 48.

Artículo 48. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al 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 los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio, en este sentido se aplicara íntegramente el III ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM), suscrito el día 9 de Diciembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Castilla la Mancha el 20 de Marzo de 2014.



Lo previsto en este artículo también será de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 45º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículo 85º de ET.

También se regularan medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

La Empresa y los representantes legales de los Trabajadores acordarán promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de aplicación en el centro de trabajo que el propio Convenio regula.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2018

Especialidades	Salario euros / Mes	Salario euros / Año
GRUPO I: Personal Administrativo:		
Oficial Administrativo	939,41	13.687,22
Auxiliar Administrativo	871,66	12.700,09
GRUPO II: Atención al Público y Servicios Generales:		
Taquillero	883,91	12.878,58
Acomodador	883,91	12.878,58
Portero	883,91	12.878,58
Teleoperador/a	883,91	12.878,58
Dependiente/a	883,91	12.878,58
Personal de Limpieza	795,64	11.592,41
GRUPO III: Personal de Cabina:		
Operador de cabina	1.289,09	18.782,00
GRUPO IV: Mandos y Personal de Confianza:		
Encargado	1.448,26	21.101,10
Suplente de Encargado	1.104,96	16.099,23
Otros conceptos Salariales:		
Quebranto de moneda	386,76 euros	
Plus de Cabina	441,60 euros	
Antigüedad	35,36 euros	