

## **INTRODUCCIÓN**

Visto: El texto del Convenio Colectivo Provincial de "Exhibición Cinematográfica", código 02-0009-5, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y artículo 7.1.b) del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo.

La Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete.

### **ACUERDA:**

Primero. Registrar el citado Convenio Colectivo Provincial de "Exhibición Cinematográfica", en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA EN LA PROVINCIA DE ALBACETE PARA LOS AÑOS 2007, 2008, 2009 Y 2010**

### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. **Ámbito territorial.** El presente Convenio es de ámbito provincial y será de aplicación general y obligatoria en toda la provincia de Albacete, afectando a todos los trabajadores por cuenta ajena y a todas las empresas de exhibición cinematográfica aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de esta provincia.

Artículo 2. **Ámbito funcional.** Este Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas dedicadas a la actividad de exhibición cinematográfica, 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 las empresas dedicadas a la actividad de exhibición cinematográfica, 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. **Vigencia.** El Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia (B.O.P.) de Albacete, si bien los efectos económicos del mismo empezarán a regir desde el día 1 de enero del 2007.

Artículo 5. **Duración.** La duración del presente Convenio será de cuatro años y comprenderá desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 6. **Rescisión y revisión.** El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, si por cualquiera de las partes no se denuncia mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre del año 2010.

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

incrementarán anualmente en igual porcentaje al IPC real del año anterior. En caso de denuncia se mantendrá vigente todo el articulado hasta la firma del que lo sustituya.

Artículo 7. Garantía. Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen unas condiciones más beneficiosas para sus trabajadores y que ya vengan gozando de ellas, se mantendrán en sus términos actuales con total vigencia, sin perjuicio del principio general compensatorio establecido en la Ley.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Artículo 8. 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 9. Clasificación profesional. El personal vinculado por este Convenio colectivo quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupos profesionales:

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

Artículo 10. Definiciones de las categorías. 1. Administrativos.

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

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

2. Atención al público o servicios generales.

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

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.

Artículo 11. Movilidad funcional. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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

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

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

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

## **CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.**

Artículo 12. 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 doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

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

Artículo 13. 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 14. Transformación de contratos temporales en indefinidos. Todos aquellos contratos temporales que al 31 de diciembre de 2006 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 15. 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 16. Período de prueba. En los supuestos no contemplados en el artículo 13, se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

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

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

Artículo 17. Promoción profesional.1. Las plazas vacantes existentes en las empresas, podrán proveerse a criterio de éstas o amortizarse si lo estimaran necesario de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaren tal medida. La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

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

Artículo 18. Cese voluntario. El trabajador 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 categoría laboral, 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

Artículo 20. Salario base. El salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se determina en las tablas salariales anexas.

Artículo 21. Incremento salarial. Para el año 2007 el salario base, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, se incrementará a cuenta en el I.P.C. previsto (2%) más un 0,50% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.

Para el año 2008 el salario base se incrementará, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, en el I.P.C. previsto más un 0,50% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.

Para el año 2009 el salario base se incrementará, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, en el I.P.C. previsto más un 0,50% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.

Para el año 2010 el salario base se incrementará, así como los demás conceptos económicos indicados en este Convenio, en el I.P.C. previsto más un 0,60% al inicio del ejercicio, abonándose la diferencia con el I.P.C. real, en su caso y una vez conocido el mismo, en el mes siguiente al de su publicación.

Artículo 22. Complementos de antigüedad. Consistirá en un sistema de trienios a razón de 24 euros lineales por trienio, importe igual para todas las categorías 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.

El pago de los trienios, de conformidad con el nuevo sistema, se efectuará a partir de la firma del presente Convenio. Sin embargo, el cómputo, que no el pago, de dichos trienios se efectuará con carácter retroactivo a partir de la última consolidación de la antigüedad establecida con anterioridad, o, lo que es lo mismo, desde el último quinquenio consolidado hasta el 31 de diciembre de 2006.

Si desde el inicio de la relación laboral no hubieran transcurrido 5 años, se computará todo el tiempo a los efectos del cobro de trienios, abonándose el primer trienio al personal que ya lo haya consolidado y computándose el resto para el cumplimiento del siguiente trienio. Igualmente, se computará el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral para el personal que aún no haya consolidado el primer trienio.

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. Se establece un plus de nocturnidad mensual, por las horas nocturnas trabajadas entre las veintidós horas y las seis horas, para todo el personal sin distinción de categorías en la cuantía que se establece en las tablas salariales anexas.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

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

Artículo 25. Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 26. Plus de transporte. Dada la localización de los centros de trabajo y los horarios de finalización de la jornada todos los trabajadores sin excepción, percibirán un plus de transporte por los días efectivamente trabajados que se establece en la cuantía de 0,48 /día para los años 2008 y 2009, y en 0,60 /día para el año 2010.

Artículo 27. Quebranto de moneda. Los trabajadores que por el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, habitualmente manejen dinero en el desempeño del mismo percibirán, los meses efectivamente trabajados, un plus fijo mensual para Dependientes/ as y Taquilleros/as que será, respectivamente, de 9,00 y 18,00 durante el 2007, 10,00 y 19,00 durante el 2008, 11,00 y 20,00 durante el 2009 y de 12,00 y 21,00 durante el 2010.

## **CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS**

Artículo 28. Jornada máxima anual. La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas durante todo el período de vigencia del presente Convenio.

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

Artículo 29. Jornada diaria. 1. La jornada diaria será preferentemente continuada.

En los supuestos de jornada partida, ésta 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.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 30. Distribución de la jornada, horarios y descansos 1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

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

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

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

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

El día de la semana que tenga fijado cada trabajador para el disfrute de su descanso semanal, no podrá ser variado por la empresa mientras el trabajador permanezca en la misma categoría y local. Excepcionalmente y por circunstancias extraordinarias, podrá ser cambiado por otro día de la semana, siempre que se le comunique al trabajador con siete días de antelación.

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

5. Funciones matinales. El personal que realice funciones matinales, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a un día completo de trabajo por dicha función matinal, cualquiera que fuere la duración de la misma y sin que ésta compute a los efectos de jornada.

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

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

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

Artículo 31. Permisos y licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y supuestos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento de un hijo o hija, y según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos.
- c) Dos días 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.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con los siguientes criterios:

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

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 32. Vacaciones anuales. Todo el personal sin distinción de categorías, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, con el carácter de retribuidas. El período vacacional se fijara de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as. Se elaborara un calendario laboral en los tres primeros meses del año, y en caso de desacuerdo, será la Comisión Paritaria en primera instancia la que resuelva la discrepancia, habiendo un plazo de quince días a partir de la comunicación por escrito para resolver. En caso de no acuerdo o falta de resolución, se estará a lo previsto en el artículo 39 del presente Convenio.

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

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

Artículo 33. Conciliación de la vida laboral y familiar. A los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, les será de aplicación los beneficios recogidos en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y demás normas complementarias de aplicación.

## **CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 34. Régimen disciplinario. Se estará a lo dispuesto en los Capítulos III y IV del vigente Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

## **CAPÍTULO VII. FORMACIÓN Y SALUD LABORAL**

Artículo 35. Formación continua. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente Convenio, a cuyo efecto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

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

Los trabajadores tendrán derecho a percibir los citados complementos a partir del primer día de la baja en los supuestos de accidente, sea o no de trabajo, intervención quirúrgica y en caso de hospitalización y a partir de los treinta días en los demás supuestos. En este segundo caso, las empresas además de lo ya indicado completaran la indemnización que paga la Seguridad Social por incapacidad transitoria de manera que el trabajador perciba el 75% de la base de cotización que se haya establecido para el pago de esta prestación durante los veinte primeros días de incapacidad. El abono de los complementos se efectuara por parte de las empresas y en los mismo períodos de tiempo que vinieran abonando las retribuciones.

## **CAPÍTULO VIII. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y ARBITRAJE**

Artículo 38. 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 están presentes la mitad más uno de sus miembros.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en los locales de CC.OO. de Albacete, c/ mayor, nº 62.

Artículo 39. Cláusula de Inaplicación Salarial. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificadas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizara a la Comisión Paritaria, siendo esta la que resuelva dicha situación. Las empresas deberán aportar la documentación (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de Pedidos, Situación Financiera, Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales, posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria remitirá el conflicto al Comité Paritario del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) Artículo 40.- 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.

## **CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

Artículo 41. Prestación en caso de fallecimiento. La familia dependiente del trabajador/a que haya fallecido, tendrá derecho a percibir de la empresa una compensación económica de dos mensualidades completas del salario real que estuviera percibiendo. Dicha compensación se abonará de una sola vez.

Artículo 42. Prendas de trabajo. La empresa proporcionará las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de su actividad profesional. Su renovación será anual o en períodos inferiores cuando se acredite su necesidad.

Artículo 43. Personal de cabina. Todo el personal de cabina, sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho a la percepción de un plus del 4% sobre el sueldo base.

Artículo 44. Anticipos. El/la trabajador/a podrá solicitar anticipos a cuenta del importe del salario ya devengado, con anterioridad al día señalado para el pago.

### **TABLAS SALARIALES PROVISIONALES**

**Año 2007**

**I.P.C. PREVISTO (2'00%) + 0,50%**

	2006 Salario mes	2007 Salario mes
- Personal Administrativo:		
Oficial Administrativo	721,38	739,41
Auxiliar Administrativo	681,32	698,35
- Atención al Público y Servicios Generales:		
Taquillero	681,32	698,35
Acomodador	681,32	698,35
Portero	681,32	698,35
Teleoperador/a	681,32	698,35
Dependiente/a	681,32	698,35
Personal de limpieza	681,32	698,35
Aprendiz	534,73	548,10
- Personal de Cabina:		
Operador de Cabina	721,38	739,41
Otros conceptos:		
Plus nocturnidad	34,04	34,89
Plus transporte (día efectivamente trabajado)	0,00	0,00
Quebranto de moneda Dependiente/a	9,00	9,23
Quebranto de moneda Taquillero/a	18,00	18,45