

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2024, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de la empresa Diversificación y Ocio Las Camaretas, S.L.U. (DIOCA, S.L.U.), para los Cines Lara.*

Visto el texto del convenio colectivo de DIVERSIFICACIÓN Y OCIO LAS CAMARETAS, S.L.U. (DIOCA, S.L. U.), PARA LOS CINES LARA suscrito de una parte por la representación de la empresa y de otra por Comisiones Obreras, esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 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.

**ACUERDA:**

*Primero.*—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DIVERSIFICACIÓN Y OCIO LAS CAMARETAS, S.L.U. (DIOCA, S.L.U.) PARA LOS CINES LARA**

**CAPÍTULO I  
CLÁUSULAS GENERALES**

Partes signatarias: El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la empresa Ocio y Diversificación Las Camaretas y de la otra por Comisiones Obreras (CCOO).

*Artículo 1.-* Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio tiene por objeto una regulación general de las materias que afectan a las condiciones de trabajo y de las demás relaciones de las personas que desarrollan su trabajo en la empresa de exhibición cinematográfica Cines Lara.

*Artículo 2.-* Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el siguiente día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Soria, y la fecha de efecto desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

El convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de la finalización, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a la solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

En el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

*Artículo 3.-* Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de



la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en las demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y/o identidad de género, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

*Artículo 4.- Principio de no discriminación*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y/o identidad de género, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la Empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

*Artículo 5.- Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándolas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores/as que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

*Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.*

La empresa se compromete a igualar las condiciones que se recojan en el Segundo Acuerdo Marco laboral para la regulación de trabajo en las empresas de exhibición de cinematografía una vez entre en vigencia el mismo.

*Artículo 7.- Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria estará integrada por una persona en representación de la empresa y una persona en representación del personal, entre los que se elegirá un presidente o presidenta y un secretario o secretaria. La persona que representa a las personas trabajadoras será del sindicato firmante del presente convenio.

La Comisión paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores/as.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias les sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte de la persona interesada, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.



Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar la empresa en caso de inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresa (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
- j) Esta comisión tendrá su domicilio en el Centro de Negocios Camaretas, C/ Naranjo nº 6, planta 3ª de Golmayo (Soria).

## CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### *Artículo 8.-* Clasificación profesional

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

Grupos profesionales:

1 Personal de Administración:

Personal oficial administrativo.

Personal auxiliar administrativo.

2 Personal de atención al público o servicios generales:

Personal de Taquilla.

Personal de Portería, Acomodador/a.

Personal de mantenimiento.

Dependientes/as.

Personal de limpieza.

3 Personal de cabina.

Personal 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. Los empleados y empleadas que ostenten la responsabilidad de Encargado/a de Sala tendrán derecho a una compensación o complemento.

*Artículo 9.-* Definiciones de las categorías.

1 Personal administrativo:

- Personal oficial administrativo. Es la persona trabajadora, que con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.
- Personal auxiliar administrativo. Es la persona trabajadora que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2 Personal de atención al público o servicios generales:

- Personal de taquilla. Son las personas 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.
- Personal de portería /acomodador. Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores/as, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.
- Personal de mantenimiento. Son aquellas personas que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.
- Dependientes/Dependientes. Son las personas encargadas de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bomboneras, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.
- Personal de limpieza. Son las personas trabajadoras que encargadas de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3 Personal de cabina:

- Personal operador de cabina. Es la persona trabajadora que con la preparación y formación suficiente asume la responsabilidad de la proyección de la película u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

*Artículo 10.-* Acceso y promoción

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación – directa o indirecta-, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas y que faciliten la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos dicha representación legal solicitará la información sobre las mismas, los instrumentos, las pruebas y la ponderación de las mismas en el resultado final.

Para ello la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras velará porque en cada proceso de selección:

- a) Se prescinda de cualquier requisito relacionado con el sexo, la edad, las condiciones físicas, la titulación o cualquier otra característica que no resulte necesario de forma objetiva para desempeñar el puesto de trabajo que se pretende cubrir.
- b) Se omitan preguntas en cualquier fase del proceso de selección sobre el estado civil, número de hijos/as o situación familiar de las personas candidatas al puesto.



c) Se asegurará el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, que garantice la presentación de candidaturas por parte de las mujeres y la presencia de éstas en todas las fases del proceso de selección.

d) En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia de ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. (recogido en la rt.17,4 ET)

## CAPÍTULO IV CONDICIONES RETRIBUTIVAS

*Artículo 11.-* Conceptos retributivos.

Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en este convenio estarán compuestas por las retribuciones básicas y los complementos salariales y serán satisfechas en períodos mensuales, a cada persona trabajadora se le proveerá mensualmente del recibo individual justificativo de las retribuciones mensuales.

*Artículo 12.-* Retribuciones básicas.

a) Salario. Se toma como salario de partida las tablas del año 2024, se reconoce el carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, el pago se realizará en dos pagas la primera en el mes de la firma del presente convenio y la segunda al mes siguiente.

Desde el 1 de enero de 2025 se establece una subida del salario de 3%.

Desde el 1 de enero de 2026 se establece una subida del salario del 3 %.

Durante el mes de enero del año en curso se establecerán las tablas salariales correspondientes al año con la subida establecida en el párrafo anterior. Para los sucesivos años y hasta la firma de un nuevo convenio se establecerá la subida salarial negociada a cuenta de convenio durante el mes de enero.

Revisión salarial

En el caso de que el índice de Precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2024 un aumento superior al incremento salarial pactado, las remuneraciones percibidas durante el año 2024 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada con el tope del 1%, tan pronto se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año 2024 y se hará con efecto desde el 1 de enero de 2025, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

Así mismo en cada uno de los años de duración de este convenio.

b) Pagas extraordinarias. Las gratificaciones de verano y navidad serán de una mensualidad del salario base más antigüedad, más complementos y se abonarán respectivamente el 24 de junio y el 24 de diciembre. Las pagas extraordinarias se generarán semestralmente.

c) Antigüedad. Se establece un sistema de trienios con la cuantía lineal por trienio recogida en los anexos, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 40 por ciento sobre el salario base.

La antigüedad se computará desde el ingreso de la persona en la empresa aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal. A este plus se le aplicará la misma subida anual que al pactado en el salario base.

d) Plus de transporte. Se establece para todo el personal un plus de transporte con la cuantía recogida en los anexos, en el supuesto que tengan que desplazarse desde el domicilio habitual de un municipio, a un centro de trabajo que se sitúe fuera de los límites de dicho termino municipal.



En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal el complemento de transporte no se percibirá.

A este plus se le aplicará la misma subida anual que al pactado en el salario base.

*Artículo 13.- Festivos.*

Los 14 días festivos a que hace referencia el Art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, que sean trabajados, serán compensados cada uno de ellos y de mutuo acuerdo, de alguna de estas maneras:

- Con una compensación económica del 100% más de lo que cobraría en un día normal.
- Con un tiempo de descanso de día y medio por día trabajado, pudiéndose disfrutar durante todo el año.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral finalizará a las 18:00 horas. Los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero no se realizarán matinales y en ningún caso empezará antes de las 17:00 horas.

*Festivos especiales*

Los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero se contemplan como festivos especiales por lo que la gratificación a recibir por aquella persona que trabaje en alguno de esos días será del 200% más de lo que cobraría un día normal.

*Artículo 14.- Nocturnidad*

Cuando el personal realice sus funciones entre las 22:00 horas y las 6:00h. de la mañana, tendrán derecho a percibir una gratificación especial en concepto de nocturnidad:

- De 80,78€ mensuales para las personas que su jornada, de manera habitual, se alarga hasta la hora de cierre de las instalaciones del cine.
- De 48,54€ mensuales para las personas que alargan su jornada varios días a la semana se alarga hasta la hora de cierre de las instalaciones del cine.
- De 40,40€ mensuales para las personas que su jornada habitual se alarga hasta las 23:00h.

A este plus se le aplicará la misma subida anual que al pactado en el salario base.

*Artículo 15.- Horas extraordinarias*

Para el cálculo de los conceptos salariales la hora ordinaria se calcula con la siguiente fórmula:

Hora ordinaria

$(\text{Salario base} + \text{antigüedad} + \text{plus de transporte}) / 1687,5$

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria del 45 por cien, bien en dinero o en tiempo, de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal trabajador.

*Horas extraordinarias nocturnas*

Tendrán la consideración de horas nocturnas, las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria del 75 por cien, bien en dinero o en tiempo, de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal trabajador, las cuales serán abonadas incrementadas en la cuantía de nocturnidad.

## CAPÍTULO V

DE LA JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS,  
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD, EXCEDENCIAS,  
DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

*Artículo 16.- Jornada anual*

La jornada máxima anual se establece en 1687,5 horas y se prestarán con carácter general de lunes a domingo, computándose como trabajados 15 minutos de descanso diarios.



## Calendario laboral

Dentro de los últimos 10 días del mes anterior se presentará el calendario para el mes siguiente de común acuerdo entre la empresa y el personal trabajador. En él se determinará la jornada en cómputo mensual, exponiéndose en el lugar visible en el centro de trabajo, designado por la empresa, tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El descanso obligatorio entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente será como mínimo de doce horas, tal y como recoge el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 34.3.

El calendario laboral siempre deberá respetar el derecho de dos días continuos de descanso por cada periodo semanal.

Para la persona que tiene su jornada laboral a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima salvo pacto contrario con la representación sindical, de cuatro horas.

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

### *Artículo 17.- Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables o de 30 días naturales, en este caso se sumarán los festivos que pudieran haber en ese periodo al final de las mismas.

El calendario de vacaciones se fijará en los dos primeros meses del año. El personal conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones, así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas la persona trabajadora se encontrara en situación de incapacidad temporal, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por incapacidad temporal, derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### *Artículo 18.- Permisos retribuidos*

El personal, previo aviso y justificación, tiene derecho disfrutar los siguientes permisos:

- a) Quince días por matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

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



d) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionadas con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de hijos/hijas, padre/madre, hermanos/hermanas o sobrinos/sobrinas. En los casos que se precise desplazamiento de más de 100 Km. El permiso será de dos días naturales para el padre o madre.

g) Un día por bautizo o primera comunión de hijos, sobrinos y nietos. En los casos que se precise desplazamiento de más de 100 Km. el permiso será de dos días naturales para el padre o madre.

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

i) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, así como el tiempo indispensable para la asistencia a pruebas para el acceso a las distintas Administraciones Públicas, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna, previa comunicación del día y hora de su realización y posterior justificación documental.

k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

m) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse



del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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.

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 23 años esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las referencias que en estos artículos se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con la persona trabajadora y sus parientes, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de estos requisitos por medio de una certificación del ayuntamiento de su residencia.

#### *Artículo 19.- Permiso parental*

1 Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2 Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### *Artículo 20.- Suspensión del Contrato de Trabajo por maternidad, adopción y acogimiento*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.



El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

*Artículo 21.- Excedencias.*

a) Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

b) Excedencia forzosa.

Pasará a la situación de excedencia forzosa la persona trabajadora designada para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Se tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

c) Excedencia por cuidado de hijos/as.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

d) Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, 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.

e) Excedencia por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que se le exija permanecer en esa situación de excedencia un plazo mínimo, si bien durante los 6 primeros meses tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que desempeñase y contando ese tiempo a efectos de ascensos, trienios, pensiones.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.



*Artículo 22.-* Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. El juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las víctimas de violencia de género o las 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 sean posibles para la empresa y a petición de la trabajadora.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas se consideraran tiempo trabajado, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

*Artículo 23.-* Acoso sexual y por Razón de Sexo

La empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, donde se respete la dignidad de las personas y se facilite su desarrollo profesional.

En caso de que ocurran este tipo de conductas se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita, se tomarán medidas y/o se sancionarán estas conductas.

## CAPÍTULO VI FORMACIÓN CONTINUA Y SALUD LABORAL

*Artículo 24.-* Formación continua

Todo el personal trabajador tiene derecho a 20 horas de formación al año, o a la parte proporcional de ellas en caso de contratos de duración inferior, relacionada con la actividad de la empresa. Dicha formación será por cuenta de la empresa y se desarrollará en tiempo de trabajo o bien, de no ser posible, será sustituida por tiempo de descanso equivalente.

A estos efectos se considerará cumplido el derecho tanto si la formación la imparte la propia empresa, como cuando es organizada por entidad externa o bien en planes de formación promovidos y/o desarrollados por las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito territorial o sectorial.

*Artículo 25.-* Salud Laboral

Se garantiza la comprensión de las normas básicas de salud y prevención de riesgos laborales de todo el personal, especialmente de aquellas personas cuya lengua materna no es el castellano.

Evaluación de riesgos

La empresa tiene elaborado un plan Integral de Seguridad y salud en el trabajo documentado, con los contenidos recogidos en la legislación vigente en materia de riesgos laborales.

La empresa, los y las responsables del Servicio de Prevención y la representación sindical trabajarán en estrecha colaboración, realizando campañas y formación pertinentes para la creación de un clima preventivo.



Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados al personal trabajador afectado y al delegado y delegada de prevención, así como quedar convenientemente archivados. Además entregará copia de los informes de estas evaluaciones de forma inmediata una vez que la empresa los haya recibido.

La empresa y el personal comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgo en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la legislación vigente en cada momento sobre este tema.

La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada miembro de la plantilla sobre los riesgos que pudieran existir en su puesto de trabajo.

La empresa deberá proporcionar a su personal trabajador equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La empresa seguirá las pautas de actuación recogidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, apartados del 1-5, relativas a la protección de la maternidad.

#### *Artículo 26.-* Desconexión digital

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, la empresa se compromete a no enviar mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo, así como en los periodos de descanso y vacaciones.

### CAPÍTULO VI INCAPACIDAD TEMPORAL

#### *Artículo 27.-* Incapacidad Temporal

Enfermedad común: A partir del primer día de la situación de IT la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del salario real, siempre y cuando no sea por la misma patología que haya provocado una IT anterior durante el mismo año, excepto en enfermedades oncológicas o enfermedades graves recogidas en el BOE de 8 de febrero de 2019, en las que en todos los casos se aplicará el complemento del 100%

Accidente laboral: A partir del primer día de la baja por este concepto, la empresa completará hasta el 100% del salario real.

### CAPÍTULO VII RÉGIMEN SANCIONADOR

#### *Artículo 28.-* Faltas.

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

Faltas leves.

- Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.
- Pequeños descuidos en la conservación de material. Falta de aseo y limpieza personal.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.



Faltas graves.

- Simular la presencia de otro compañero/a 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.

Faltas muy graves.

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.
- El acoso sexual.
- La enumeración de las faltas que antecede no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

*Artículo 29.- Sanciones.*

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

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito a la persona trabajadora, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado/a y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si la persona trabajadora estuviese afiliada a algún sindicato y al empresario/a le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados/as Sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al Delegado de Personal o al Comité de Empresa.

Prescripción.

- Las faltas leves, a los diez días
- Las graves, a los veinte días.
- 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.

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.

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.

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.

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 de la persona infractora, 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.

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 VIII DERECHOS SINDICALES

Las facultades y garantías de la representación de las personas trabajadoras en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

*Artículo 30.- Derechos de las personas trabajadoras*

Las personas trabajadoras gozarán de los siguientes derechos sindicales:

a) Asamblea: a la realización de asambleas fuera de las horas de trabajo en el centro de trabajo (a tenor del Art. 77 del Texto Refundido del E.T).

De carácter general mediante preaviso de 24 horas a la Dirección del Centro, podrán convocar por el Delegado o delegada de Personal o el 20% del total de la plantilla.

b) Asamblea dentro de las horas de trabajo: el delegado o delegada dispondrá de 15 horas anuales para la realización de asambleas.

## DISPOSICIONES FINALES

*Primera.- Adhesión al ASACL*

Las partes firmantes del presente convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculado en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa comisión paritaria de este convenio, siempre y cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del presente convenio.

*Segunda.- Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que la empresa si tiene con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad



posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO 1

COMPLEMENTOS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
ANTIGÜEDAD	50,56 €	52,08 €	53,64 €
PLUS DE TRANSPORTE	38,76 €	39,93 €	41,12 €
NOCTURNIDAD	80,78 €	83,20 €	85,69 €
NOCTURNIDAD	48,54 €	49,49 €	51,49 €
NOCTURNIDAD	40,40 €	41,61 €	42,86 €
PERSONAL ENCARGADO DE SALA	95, 98 €	98, 85 €	101, 82 €
CATEGORÍAS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
PERSONAL OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.453,88 €	1.497,49 €	1.542,42 €
PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.163,11 €	1.198,01 €	1.233,95 €
PERSONAL TAQUILLERO	1.163,11 €	1.198,01 €	1.233,95 €
PERSONAL DE PORTERÍA-ACOMODADOR/A	1.163,11 €	1.198,01 €	1.233,95 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1.163,11 €	1.198,01 €	1.233,95 €
DEPENDIENTES/AS	1.163,11 €	1.198,01 €	1.233,95 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.163,11 €	1.198,01 €	1.233,95 €
PERSONAL OPERADOR DE CABINA	1.356,25 €	1.396,94 €	1.438,85 €

Soria, 5 de noviembre de 2024. – La Jefa de la Oficina Territorial, Noemí Molinuevo Estéfano  
2162