



# Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica de Tarragona

ÁREA	Tarragona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	79002225012004	ACTUALIZACIÓN	2025/03/25
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9378 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-exhibicion-cinematografica-de-tarragona/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-exhibicion-cinematografica-de-tarragona/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Exhibición Cinematográfica. Última actualización a: 25-03-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 9378 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7193 - 28.8.2016)

RESOLUCIÓN TSF/1987/2016, de 1 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2015, 2016 y 2017 (código de convenio núm. 79002225012004).

Visto el texto del Convenio colectivo de Exhibición cinematográfica para las provincias de Gerona, Lérida y Tarragona para los años 2015, 2016 y 2017, suscrito, en fecha 16 de febrero de 2016, por la parte empresarial por los representantes del Gremi d'Empresaris de Cinemes de Catalunya, y por la parte social por los representantes de la Federació de Serveis de Catalunya d'UGT (FeS-UGT), la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO (FSC-CCOO) y la Confederació General de Treballadors (CGT), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 86/2016, de 13 de enero, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 1 de agosto de 2016.

Enric Vinaixa i Bonet.

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

## **CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA PROVINCIAS DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA Y VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017.**

### **Capítulo I. Cláusulas generales.**

---

#### **Artículo 1. Naturaleza del Convenio y determinación de las partes negociadoras.**

El presente Convenio colectivo se suscribe al amparo del Título III del Estatuto de los trabajadores y es el fruto de la libre voluntad de las partes negociadoras de establecer un núcleo básico de condiciones laborales mínimas comunes para el personal que presta sus servicios en las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

El presente convenio está suscrito por la organización empresarial Gremi d'Empresaris de Cinemes de Catalunya, de una parte, y por la Federació de Serveis de Catalunya de UGT (FeS-UGT), la Federació de Serveis a la Ciutadania de CC.OO (FSC-CC.OO) y la Confederación General de Trabajadores (CGT), por otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para concertar el presente Convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el art. 89.3 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.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio extiende su ámbito geográfico de aplicación a todo el territorio de las Provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

#### **Artículo 3. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las Empresas dedicadas a la Exhibición

Cinematográfica.

#### **Artículo 4. Ámbito personal.**

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con las empresas mencionadas en el apartado anterior, a excepción de los que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas.

A tal efecto, el personal afectado por el presente Convenio quedará necesariamente encuadrado en las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 9º, salvo que, en virtud de lo previsto en el citado Artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

#### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

Este Convenio colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin esperar a que sea publicado en el DOGC, salvo en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos, en especial en lo referente a la retroactividad de determinadas materias retributivas.

En cuanto a su duración, extenderá su vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2017, y ello sin perjuicio de la retroactividad que se fija en materia de retribuciones.

Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el Convenio Colectivo quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año.

La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener prorrogada la vigencia de la totalidad del Convenio hasta tanto finalice la negociación de un nuevo texto.

Formulada la denuncia, y agotada la vigencia temporal del Convenio, a instancia de cualquiera de las partes será convocada la Comisión negociadora en un plazo máximo de 30 días, al objeto de constituirse en Comisión negociadora del siguiente Convenio.

#### **Artículo 6. Respeto de condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengan disfrutando a título individual y que supongan una mejora respecto del conjunto de las condiciones que globalmente se establecen en el presente Convenio Colectivo, el cual, a todos los efectos, se considerará como un conjunto orgánico y cerrado de condiciones laborales interrelacionadas.

Conforme a lo establecido en el Convenio colectivo 2004-2007, las condiciones más favorables reconocidas con anterioridad a 1 de enero de 2004 deberán respetarse a título individual, sin que tales condiciones puedan ser objeto de remoción, absorción o compensación, quedando en consecuencia consolidadas e incorporadas al contrato de trabajo, debiendo revalorizarse en el mismo porcentaje en que lo haga el resto de retribuciones previstas en el Convenio, salvo que concurran circunstancias que justifiquen una política retributiva distinta respecto a ellas.

En cuanto a las condiciones más beneficiosas otorgadas por las Empresas a sus trabajadores después de la entrada en vigor del Convenio 2004-2007, se estará a los mecanismos de garantía, compensación y absorción previstos en la legislación general.

## II Organización del trabajo.

---

### **Artículo 7. Facultades de la empresa.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de empresa, Delegados de personal y Secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio colectivo.

Cualquier trabajador, sea o no representante, tiene derecho a formular verbalmente o por escrito, propuestas y opiniones en materia organizativa en general, y en materia de calendario y horarios en particular, propuestas que la empresa debe recibir, estudiar y responder motivadamente.

Cualquier trabajador que preste servicios en una empresa que disponga de más de un centro de trabajo tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo más próximo a su domicilio. El Empresario sólo se podrá negar por motivos organizativos y éstos deberán estar razonados por escrito en forma análoga a lo previsto en el art. 41 del ETT. Esta norma sólo será aplicable entre centros de una misma comarca en caso de mutuo acuerdo.

### **Artículo 8. 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.

Auxiliar administrativo.

2. Atención al público o servicios generales.

Taquillero.

Portero/acomodador.

Personal de mantenimiento.

Dependientes.

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. Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargado de Sala tendrán derecho a una compensación o complemento.

## **Artículo 9. 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, etc.

### 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.

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, con la formación adecuada, 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.

En los centros de trabajo en que presten servicios varios operadores, la empresa podrá designar a uno de ellos como coordinador o responsable de todo el equipo, abonando una compensación económica adecuada, que se tendrá que pactar entre las partes, y que, como mínimo, será equivalente a un 10% del salario base. Si el coordinador o responsable ya percibía algún complemento salarial por el ejercicio de estas funciones, dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo pactado, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

## **Artículo 10. 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.

Vista la digitalización y automatización de las salas de cine, en los centros de trabajo donde se haya implantado este nuevo sistema de proyección, los operadores (personal de cabina) podrán llevar a cabo funciones de cualquier otro grupo profesional, a requerimiento de la empresa, en régimen de polivalencia.

Estas funciones se tendrán que realizar siempre que esté justificado para dar contenido a la jornada laboral en la medida en que la nueva tecnología ocupa menos tiempo de trabajo a los operadores. Visto el mayor nivel retributivo de los operadores, no se prevé ninguna compensación específica para esta polivalencia. En los centros de trabajo en que, debido a los cambios tecnológicos implantados, los operadores ya vienen realizando polivalencia, la continuarán realizando.

### **III Contratación y promoción.**

---

#### **Artículo 11. Definición y naturaleza de los contratos.**

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, y con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mayor calidad y lo más cualificada posible, se determina que los contratos serán preferentemente fijos e indefinidos. No obstante una vez que la plantilla necesaria esté cubierta al 100 por 100, la empresa puede verse en la necesidad de contratar personal por diferentes causas. Llegado ese momento, y siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la legislación vigente, se podrán realizar contratos bajo los siguientes criterios sobre modalidades de contratación:

**Contrato indefinido:** Este tipo de contrato se realizara para cubrir ceses voluntarios o ampliación de plantilla. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, tanto de forma verbal o escrita.

**Contratos de duración determinada:** Acumulación de tareas, excesos de pedidos, obra o servicio determinado, relevo e interinidad, contemplados en el artículo 15.1.b) y 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Los contratos eventuales y de obra podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Agotada la duración máxima, no se podrá realizar este tipo de contrato al mismo trabajador, en la misma empresa o grupo de empresas, con independencia de la causalidad del mismo.

Cuando se extinga un contrato de duración determinada, con excepción de los de inserción, interinidad, de relevo y también de los formativos, se establece una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

Contratos formativos Contratos en prácticas: Se podrán celebrar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que tengan la titulación exigida según el grupo profesional para el que se les contrate.

No serán inferiores a seis meses y son prorrogables hasta el máximo de un año. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 90% de la retribución de la categoría que corresponda.

Contrato a tiempo parcial indefinido: El personal con contratos a tiempo parcial indefinidos podrá acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar el número máximo de horas complementarias que se podrá realizar por año, y que no excederá del 35% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación serán comunicadas al trabajador con un preaviso de siete días. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma imprevisible, se comunicará al trabajador con la máxima antelación posible, y éste, valorando las circunstancias, y en función de su propia disponibilidad, hará lo posible por atender este requerimiento.

Contratación a través de empresas de puesta a disposición Empresas de Trabajo temporal (ETT): Con el fin de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y evitar posibles abusos sólo se contratarán empresas de trabajo temporal en los siguientes casos:

Para cubrir bajas no previsibles.

Cuando la empresa no pueda cubrir las plazas por las oficinas de colocación de la administración.

Empresas de Servicios Integrales o de Servicios: No se permite contratar a personal de empresas de servicios integrales o de empresas de servicios para prestar servicios en régimen de dependencia, es decir, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa de exhibición. Estas contrataciones se reservan a las tareas que, reuniendo un mínimo de sustantividad propia y autonomía, son susceptibles de segregación para ser explotadas bajo la coordinación y dirección de entidades o gestores ajenos a la empresa.

## **Artículo 12. Trabajadores fijos discontinuos.**

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 12.3 del Estatuto de los trabajadores, o norma que le 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.

## **Artículo 13. Periodo de prueba.**

Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la Empresa por un periodo de tiempo superior a 60 días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a 15 días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT, salvo que dicha vinculación hubiese sido de duración inferior a cuatro meses, en cuyo caso se permitirá el período de prueba por el tiempo que restara hasta completar los citados cuatro meses.

Resto de contratos En los supuestos no contemplados en el apartado anterior, podrán concertarse por escrito

periodos de prueba que en ningún caso excederán de dos meses.

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

## **Artículo 14. Promoción profesional.**

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Para el resto de puestos de trabajo las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

Titulación.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Formación continua y reciclaje.

## **IV Estructura retributiva.**

---

### **Artículo 15. Cuantificación y estructura del salario.**

Se establece un precio de la hora ordinaria de trabajo efectivo, que es de 7,130 € para el año 2015 (grupos I y II), proyectado al número de horas anuales que contempla el Convenio. Para el Grupo III el precio de la hora es de 7,842 € para 2015. Los mencionados precios de la hora de trabajo engloban a su vez el salario base, la parte proporcional del descanso semanal, los complementos, pagas y pluses. Las retribuciones de los empleados con contrato a tiempo parcial se determinarán en función del número de horas de trabajo pactadas, permitiéndose el prorrateo de los conceptos de vencimiento superior al mes.

En las tablas salariales que figuran en el anexo I se establecen los salarios de los trabajadores de jornada completa por categorías profesionales y antigüedades para el año 2015.

Para los años 2016 y 2017 las retribuciones se incrementarán en el 1% y en el 0,75%, respectivamente, con efectos de 1 de enero de cada uno de dichos años.

### **Artículo 16. Complemento de antigüedad.**

Se establece un sistema de trienios, a razón de 31,37 € lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de 5 trienios y un tope del 25% sobre el salario base.

Si el trabajador ya percibía algún complemento salarial que tenga su origen o razón de ser en antiguos complementos de antigüedad, vinculación o similar, dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo previsto en este artículo, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese

comenzado por medio de un contrato temporal.

## **Artículo 17. Plus de nocturnidad.**

Las sesiones de madrugada, es decir, las que se proyectan habitualmente los fines de semana después de la sesión de noche, y que ordinariamente se inician después de la media noche, estarán sujetas a un recargo retributivo de nocturnidad. Por cada sesión de madrugada (golfa) se percibirá la cantidad que se indica en las tablas salariales. Se diferencian dos conceptos:

Plus sesión golfa: 17,11 – 18,82 € x por sesión

Recargo sesión golfa: 2,85 – 3,14.-€ x por sesión (jornada)

El primero se aplica a los trabajadores que no tienen contemplado este trabajo en su cuadrante horario habitual, y que por lo tanto no está compensado por su salario.

El segundo se aplica a quienes tienen contemplado este trabajo en su cuadrante horario habitual, y que por lo tanto, deben percibir un recargo.

En cualquier caso el recargo no se aplicará a los trabajadores que a la firma del presente Convenio tengan reconocido un nivel salarial que, en su conjunto y en cómputo anual, supere la suma anual del salario base y antigüedad del Convenio en más de 247,55 €.

Si el trabajador ya percibía algún complemento salarial destinado a compensar la realización de estas sesiones dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo previsto en este artículo, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

## **Artículo 18. Quebranto de moneda.**

El personal que preste servicios de venta de entradas al público en la taquilla tendrá derecho a percibir, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 22,59 € al mes.

Aquellas Empresas que renuncien a exigir a su personal responder económicamente de los posibles déficit de recaudación o liquidación de la taquilla, no vendrán obligadas a abonar esta compensación, sin perjuicio de las facultades disciplinarias correspondientes, en caso de acreditarse que el déficit obedece a conducta fraudulenta del trabajador.

El quebranto se abonará en proporción al tiempo trabajado en el puesto de trabajo de taquilla.

## **V Tiempo de trabajo.**

---

### **Artículo 19. Jornada máxima anual**

1. La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas para la totalidad del periodo de vigencia del Convenio.

### **Artículo 20. Jornada diaria.**

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá

realizarse en más de dos periodos diarios.

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de 9 horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de 4 horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las 10 horas.

## **Artículo 21. Distribución de la jornada, descansos y horario.**

1. El descanso entre jornadas será como mínimo de 12 horas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, con un límite máximo de 160 horas por período cuatrisesemanal, 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. Como regla general, todas las empresas y locales de exhibición deberán procurar establecer cuadrantes y sistemas organizativos que permitan garantizar un descanso semanal de dos días por semana, preferentemente consecutivos.

Como excepción a la regla anterior, en los casos en que debido a las características del local (los que no sean complejos de 5 o más salas, o siéndolo, tengan sus instalaciones y accesos distribuidas en más de dos niveles o plantas), al número de sesiones programadas al día (los que no programen al menos tres sesiones cada día), o al carácter estacional de la explotación, no resultara posible respetar la regla general, todos los trabajadores tendrán garantizados, como mínimo, 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.

Como excepción especial, 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, que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran establecidos sistemas organizativos que no permitan garantizar el descanso semanal mínimo previsto en el apartado anterior, y no pudieran modificar su organización sin generar dificultades considerables para el mantenimiento de la explotación, podrán mantenerlos durante toda vigencia del presente Convenio, si bien, cualquier trabajador estará legitimado para solicitar a la Comisión paritaria del presente Convenio que se pronuncie sobre la concurrencia de tales circunstancias.

En cualquier caso, las empresas deberán respetar el número legal de las 36 horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

Con el fin de contribuir a mejorar la calidad del empleo y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, aquellas empresas o locales cuyas características, plantilla u organización lo hagan posible, deberán establecer cuadrantes que permitan, en algunas ocasiones, que el disfrute del descanso semanal coincida en sábado o domingo, siempre que ello no suponga la necesidad de asumir un coste o dimensión de plantilla superior al necesario.

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 sugerencias del personal.

5. Debido a las características de la actividad y de los sistemas organizativos de cuadrantes horarios, resulta obligado que todo trabajador preste servicios en los festivos de calendario oficial que no coincidan con su descanso semanal. Tales jornadas no se hallan incluidas en el cómputo de jornada anual al que se refiere el artículo 20 del Convenio, lo que significa que deberán compensarse mediante descanso, a razón de un día y medio por cada festivo trabajado, o en su caso, retribuirse al valor del salario/hora con un recargo del 50%. La compensación de estos días de trabajo se ajustará hora a hora. Cuando se otorguen jornadas compensatorias enteras se tendrá en cuenta la propuesta del trabajador o la posibilidad de que se disfruten a continuación del descanso semanal, siempre que organizativamente no resulte inconveniente.

Si el trabajador ya percibía algún complemento salarial destinado a compensar que compense la realización de estas sesiones dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo previsto en este artículo, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

## **Artículo 22. Vacaciones anuales.**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre, salvo en las localidades donde tales meses sean los de mayor afluencia de espectadores.

## **Artículo 23. Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y 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 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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.

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

f) 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 48 horas a la empresa, salvo caso de urgencia.
2. Se exigirá prescripción facultativa.

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. En cualquier caso será posible su acumulación en los términos legalmente previstos.

g) A partir del tercer año de vigencia del Convenio el personal tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido para dedicarlo a asuntos propios. Solicitado el día festivo con un mínimo de 10 días de antelación, la empresa no podrá negarse a menos que coincida con alguna jornada en que sea previsible mayor afluencia de público, o que la petición se formule simultáneamente por un número de trabajadores que resulte organizativamente excesivo.

Sin perjuicio de los permisos y licencias aquí recogidos serán de aplicación, adicionalmente, cualesquiera otros que establezca, en cada momento, el Estatuto de los trabajadores.

## **VI Salud laboral.**

---

### **Artículo 24. 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 15 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.

## **VII Otras materias**

---

## **Artículo 25. Incapacidad temporal.**

Se establece un complemento del subsidio de Incapacidad Temporal, a cargo de la Empresa, según el siguiente esquema:

- a) con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del 16º día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la baja.
- b) En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el citado complemento por todo el tiempo que dure la misma.

Al objeto de contribuir a la adecuada organización de los recursos humanos todo trabajador tiene el deber de avisar a sus superiores o a la Dirección de la Empresa de su situación de baja médica tan pronto como se dictamine, y la obligación de hacer llegar el parte de baja en el plazo del tercer día a contar desde su expedición. No obstante el plazo indicado, la fecha de la baja debe coincidir con el primer día de ausencia por enfermedad.

## **Artículo 26. Jubilación parcial.**

1. Vigente el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o norma de tenor similar que lo sustituyera, todo trabajador menor de 65 años tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en dicho reglamento, quedando la empresa obligada a aceptarlo siempre que la jubilación se solicite y obtenga al nivel máximo permitido del 85% de la jornada, en cuyo caso la empresa deberá efectuar la contratación de personal prevista en la citada normativa.

2. Los trabajadores que accedan a jubilación parcial en la forma prevista en el párrafo anterior prestarán servicios en un 15% de la jornada de trabajo (264 horas al año), quedando la empresa facultada para determinar las jornadas a trabajar, que podrán coincidir con sábados y domingos y con los meses de julio y agosto.

3. El contrato de relevo se podrá formalizar con trabajadores desempleados o con trabajadores vinculados a la empresa por contrato de duración determinada. Finalizada la jubilación parcial por causa de jubilación ordinaria la empresa estará facultada para acordar la extinción del contrato de trabajo de relevo. En el contrato de relevo se podrá incluir el pacto de horas complementarias previsto en el Estatuto de los trabajadores, que se regirá por lo establecido en la normativa de aplicación.

## **VIII Derechos sindicales**

---

### **Artículo 27. 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 podrá constituir 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 Directiva comunitaria y en la Ley 10/1997.

## **IX Código de conducta laboral**

---

El presente Acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso y una convivencia normal en la empresa, así como la garantía y defensa de los legítimos derechos que asisten a los trabajadores y empresa.

### **Artículo 28. Acoso sexual.**

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 31 del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

### **Artículo 29. Faltas.**

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

2. Faltas leves.

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

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

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

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

3. Faltas graves.

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente

y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

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

Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

La repetición de varias faltas leves dentro de un 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 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 12 meses.

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

## **Artículo 30. 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 un 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 1 a 5 años.

Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

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

Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 6 meses.

Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de 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: 6 meses.

Faltas graves: 18 meses.

Faltas muy graves: 36 meses.

## **X Comisión mixta.**

---

### **Artículo 31. Comisión mixta de interpretación y vigilancia.**

Se constituye una Comisión mixta de interpretación y vigilancia del presente Convenio colectivo, compuesta por 3 representantes por parte sindical y 3 representantes de las empresas.

Dicha Comisión tendrá las funciones que expresamente se le encomiendan a lo largo del presente Convenio, y se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en relación con la aplicación e interpretación del mismo, reuniéndose a instancia de cualquiera de las partes cuando resulte necesario, y tratando de evaluar y realizar un seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones y condiciones laborales del sector.

#### **Artículo 31.1. Constitución y funciones.**

1. En el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión mixta paritaria, constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del Convenio.

2. Las funciones de la Comisión mixta serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del Convenio.

b) Conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.

c) Actualización de las normas del Convenio.

d) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la aplicación de los valores salariales del Convenio, de acuerdo con los vigentes artículos 82.3 y 85.2.c) del Estatuto de los trabajadores.

e) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

g) Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

3. La Comisión mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas en el punto 2 anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

## **Artículo 31.2. Procedimiento.**

4.2.1 Composición y funcionamiento del pleno de la Comisión.

1. La Comisión mixta estará compuesta por:

Tres vocales, como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir acompañadas de asesores.

Entre los asistentes se designará un secretario que levantará acta de la reunión.

2. La Comisión mixta se reunirá:

a) Cuando así lo acuerden las partes (reunión extraordinaria).

b) Una vez al año, con carácter ordinario.

Las convocatorias de la Comisión mixta las realizará la secretaría de la misma. La convocatoria se realizará por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviarán a los miembros con siete días de antelación.

Se considerará válidamente constituida la Comisión mixta cuando se hallen presentes los dos tercios de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

3. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquélla, que quedará nula y sin efecto. Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación o conseguido acuerdo inter partes, éstos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

4. La Secretaría permanente tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión mixta. Las funciones de la Secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes con siete días de antelación.

b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.

c) Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.

d) Cuantos otros cometidos le sean encomendados, por acuerdo de la Comisión mixta, para su mejor funcionamiento.

## **Artículo 31.3. Consultas a la Comisión Mixta.**

Aquellas empresas no adheridas a alguna de las asociaciones integradas en el Gremio (organización

empresarial firmante del Convenio) que deseen formular consulta o necesiten la intervención de la Comisión mixta, deberán, al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 400 Euros, por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

### **Artículo 31.4. Domicilio.**

La Comisión mixta tendrá su domicilio en Barcelona, en el mismo lugar donde en cada momento radique el domicilio del Gremio. Actualmente el domicilio es Roger de Llúria, 110, entresuelo 9ª, 08037 Barcelona. La Comisión Mixta podrá reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo de las partes.

### **Artículo 31.5. Tribunal Laboral de Catalunya.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter los conflictos colectivos y plurales de interpretación y aplicación del presente Convenio a la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya.

## **XI Igualdad.**

---

### **Artículo 32. Medidas para promover la igualdad.**

El artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio colectivo.

### **Artículo 33. Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad.**

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.

Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.

Clasificación profesional.

Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.

Política de formación.

Promoción profesional y económica.

Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación

Suspensión y extinción del contrato

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas, y con aplicación de medidas positivas tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán adoptar las medidas oportunas y deberán negociar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **Artículo 34. Comisión para la igualdad de oportunidades sectorial.**

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión de igualdad.

La Comisión paritaria de igualdad estará compuesta por 2 miembros por la parte empresarial y 2 miembros por la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación de los trabajadores en la citada Comisión dispondrá del crédito general de horas reconocido a los integrantes de la Comisión mixta regulada en el art. 32º del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión sectorial para la igualdad de oportunidades serán las siguientes:

Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector, en el plazo de cuatro meses a contar desde de su constitución, a partir de los datos que le faciliten las asociaciones patronales del sector.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en caso de sometimiento expreso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de igualdad mediante el siguiente procedimiento: la Subcomisión para la igualdad será competente para conocer de los conflictos que se puedan producir durante la negociación o el desarrollo de planes de igualdad o medidas para fomentar la igualdad, como trámite previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.

Recabar información de las asociaciones patronales sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de igualdad.

Seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector a través de los datos que les

sean suministrados por las asociaciones patronales.

Obtención, a través de las asociaciones patronales, de información relativa a la aplicación en las empresas del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Las asociaciones patronales deberán remitir anualmente a esta Comisión dicha información.

Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión mixta, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de los Servicios de prevención ajenos.

La Comisión de Igualdad sectorial podrá recabar de las asociaciones patronales información sobre las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad que se lleven a cabo en las distintas empresas, y del resultado de dichas negociaciones, pudiendo solicitar el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.

Esta Comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.

## **Artículo 35. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que las empresas establezcan protocolos de actuación, que incluirán:

El compromiso de la empresa y de los representantes de los trabajadores de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por el miembro o los miembros que determine la Comisión para la igualdad de oportunidades de la empresa, si los hubiere.

El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

## **Artículo 36. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.**

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, las empresas afectadas por el presente convenio, reconocerán a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos a las mujeres que a grandes rasgos se

agrupan en:

Derechos de reducción y flexibilización del tiempo de trabajo previstos en el art. 37.7 del Estatuto de los trabajadores.

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 48.6 E.T).

Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Inaplicación del Convenio.**

---

Conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo.

Si el periodo de consultas finalizara con acuerdo, el mismo determinará con exactitud las nuevas condiciones aplicables a la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia pactada en el convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión mixta del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días, a contar desde la fecha en que la discrepancia fuera planteada a la comisión, para resolver. Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán establecer un plazo mayor al establecido en el presente apartado para la resolución de la discrepancia.

En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida, en el plazo máximo de quince días, al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Política de sustituciones.**

---

Durante la vigencia del presente Convenio, se considerará fraude de Ley la conducta de cualquier empresa que tenga por objeto obtener la extinción del contrato de trabajo de un empleado cuya retribución garantizada sea superior al mínimo de Convenio, con el único propósito de sustituirlo por otro trabajador de menor coste.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Política retributiva.**

---

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer, según lo previsto en el artículo 15, unas retribuciones mínima garantizada, incluyendo toda clase de conceptos, tanto los que vienen reconocidos en el presente Convenio, como aquellos otros que las empresas vinieran otorgando como mejora del mismo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, retribuciones mínimas a jornada completa que se fijan en el

importe de 14.000.- €.

En el caso de que la suma de todos los conceptos económicos reconocidos en el presente Convenio, una vez aplicados los incrementos y revisiones establecidos en el mismo, no alcanzara las mencionadas cifras brutas anuales, las empresas, una vez aplicados los incrementos, reconocerán a los trabajadores que no tuvieran otras remuneraciones fuera de convenio que les permita alcanzar dicho importe anual bruto, el complemento necesario para alcanzarlo.

## **ANEXO I.- Tablas salariales.**

---

TABLAS SALARIALES ANEXAS CON EFECTOS DESDE EL 1/01/2015.

Taula I			
Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (1)	Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)	
Grupo 1. Administrativos			Salario bruto anual grupos 1 y 2:
Oficial Administrativo	896,28	1.045,66	precio/hora: 7,130 €
Auxiliar administrativo	896,28	1.045,66	
Grupo 2. Atención al público o servicios generales			Salario bruto anual grupo 3: 13.802,34 €.
Taquilleros	896,28	1.045,66	precio/hora: 7,842 €
Portero/Acomodador	896,28	1.045,66	
Personal de Limpieza	896,28	1.045,66	
Dependientes/se	896,28	1.045,66	(1) 14 pagas
Personal de Mantenimiento	896,28	1.045,66	(2) 12 pagas
Grupo 3. Personal de cabina			
Operador de cabina	985,88	1.150,19	
Tabla II			
Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total Mensual
Grupo 1 y Grupo 2			
0 trienios	1.045,66		1.045,66
1 trienio	1.045,66	31,37	1.077,03

2 trienios	1.045,66	62,74	1.108,40
3 trienios	1.045,66	94,11	1.139,77
4 trienios	1.045,66	125,48	1.171,14
5 trienios	1.045,66	156,84	1.202,51

Tabla III

Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
Grupo 3			
0 trienios	1.150,19		1.150,19
1 trienio	1.150,19	31,37	1.181,56
2 trienios	1.150,19	62,74	1.212,93
3 trienios	1.150,19	94,11	1.244,30
4 trienios	1.150,19	125,48	1.275,67
5 trienios	1.150,19	156,84	1.307,04
Pluses			
<b>Plus de nocturnidad</b>	<b>Grupos 1 y 2</b>		<b>Grupo 3</b>
Plus de sesión golfa	17,11 €/sesión		.18,22 €/sessió
Recargo sesión golfa	2,85 € sesión (jornada)		3,14 €/sessió (jornada)
Quebranto de moneda	22,59 €/mes		

TABLAS SALARIALES ANEXAS CON EFECTOS DESDE EL 1/01/2016. Incremento 1%

Tabla 1			
Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (1)	Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)	
Grupo 1. Administrativos			Salario bruto anual grupos 1 y 2: 12.673,46 €
Oficial Administrativo	905,25	1.056,12	precio/hora:7,201 €
Auxiliar administrativo	905,25	1.056,12	
Grupo 2. Atención al público o servicios generales			Salario bruto anual grupo 3: 13.940,36 €.
Taquilleros	905,25	1.056,12	precio/hora: 7,921 €
Portero/Acomodador	905,25	1.056,12	
Personal de Limpieza	905,25	1.056,12	
Dependientes/se	905,25	1.056,12	(1) 14 pagas
Personal de Mantenimiento	905,25	1.056,12	(2) 12 pagas
Grupo 3. Personal de cabina			
Operador de cabina	995,74	1.161,70	
Tabla II			
Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
Grupo 1 y Grupo 2			
0 trienios	1.056,12		1.056,12
1 trienio	1.056,12	31,68	1.087,80

2 trienios	1.056,12	63,37	1.119,49
3 trienios	1.056,12	95,05	1.151,17
4 trienios	1.056,12	126,73	1.182,85
5 trienios	1.056,12	158,41	1.214,53

Tabla III

Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
Grupo 3			
0 trienios	1.161,70		1.161,70
1 trienio	1.161,70	31,68	1.193,38
2 trienios	1.161,70	63,37	1.225,06
3 trienios	1.161,70	95,05	1.256,74
4 trienios	1.161,70	126,73	1.288,43
5 trienios	1.161,70	158,41	1.320,11
Pluses			
<b>Plus de nocturnidad</b>		<b>Grupos 1 y 2</b>	<b>Grupo 3</b>
Plus de sesión golfa		17,29 €/sesión	19,01 €/sesión
Recargo sesión golfa		2,88 €/sesión (jornada)	3,17 €/sesión (jornada)
Quebranto de moneda		22,81 €/mes	

TABLAS SALARIALES ANEXAS CON EFECTOS DESDE EL 1/01/2017. Incremento 0,75%.

Tabla I			
Categoría Profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario Base Mensual (1)	Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)	
Grupo 1. Administrativos			Salario bruto anual grupos 1 y 2: 12.768,51 €
Oficial Administrativo	912,04	1.064,04	preu/hora:7,255 €
Auxiliar administrativo	912,04	1.064,04	
Grupo 2. Atención al público o servicios generales			Salario bruto anual grupo 3: 14.044,91 €.
Taquilleros	912,04	1.064,04	precio/hora: 7,980 €
Portero/Acomodador	912,04	1.064,04	
Personal de Limpieza	912,04	1.064,04	
Dependientes/se	912,04	1.064,04	(1) 14 pagas
Personal de Mantenimiento	912,04	1.064,04	(2) 12 pagas
Grupo 3. Personal de cabina			
Operador de cabina	1.003,21	1.170,41	
Tabla II			
Categoría Profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
Grupo 1 y Grupo 2			
0 trienios	1.064,04		1.064,04
1 trienio	1.064,04	31,92	1.095,96

2 trienios	1.064,04	63,84	1.127,88
3 trienios	1.064,04	95,76	1.159,80
4 trienios	1.064,04	127,68	1.191,72
5 trienios	1.064,04	159,60	1.223,64

Tabla III

Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
Grupo 3			
0 trienios	1.170,41		1.170,41
1 trienio	1.170,41	31,92	1.202,33
2 trienios	1.170,41	63,84	1.234,25
3 trienios	1.170,41	95,76	1.266,17
4 trienios	1.170,41	127,68	1.298,09
5 trienios	1.170,41	159,60	1.330,01

Pluses

Plus de nocturnidad	Grupos 1 y 2	Grupo 3
Plus de sesión golfa	17,42 € sesión	19,15 €/sesión
Recargo sesión golfa	2,90 € sesión (jornada)	3,19 €/sesión (jornada)
Quebranto de moneda	22,98 €/mes	

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 7722 - 9.10.2018)

RESOLUCIÓN TSF/2225/2018, de 21 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acuerdo de prórroga del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de Girona, Lleida y Tarragona, y las tablas salariales para el año 2018 (código de convenio núm. 79002225012004).

Visto el texto del acuerdo de prórroga del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de

Girona, Lleida y Tarragona, y las tablas salariales para el año 2018, suscrito en fecha 25 de julio de 2018, por la Comisión negociadora, de acuerdo con lo que dispone el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acuerdo mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 21 de septiembre de 2018.

Enric Vinaixa i Bonet.

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

#### ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA.

En Barcelona, 25 de julio de 2018.

Reunidos:

De una parte, los Sres y Sras. Albert Todà (UGT), Raquel Pliakas, Francisco Olmedo y Antonio Arias (CGT), y Màxim Pujade (CCOO), quienes representan a sindicatos que conforme a las certificaciones emitidas por el Departamento de Trabajo reúnen plena legitimación, al agrupar a la totalidad de los representantes de los trabajadores electos en el ámbito territorial y funcional del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

Y de otra, los Sres. y Sras. Montse Cortada, Carlota Rodríguez, Pilar Sierra, Josep Pla, Joan Montserrat, Ignasi Jaumandreu y Bernat Antràs, quienes han sido designados y representan a las únicas asociaciones patronales que tienen representatividad de las empresas en el sector.

Manifiestan:

Que en fecha 31 de diciembre de 2017 expiró la vigencia del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con vigencia para el período 2015-2017 (ambos inclusive).

Que las partes han venido manteniendo conversaciones, a través de las cuales han alcanzado la mutua convicción de que resultaría positivo para los intereses tanto de trabajadoras y trabajadores del sector, como de las empresas, establecer una prórroga del citado convenio por plazo de 3 años más, manteniendo íntegramente todo su contenido, con las únicas excepciones sobre el ámbito temporal de su vigencia, y la necesidad de revalorizar las tarifas retributivas aplicando el incremento del IPC.

Que a la vista del acuerdo que se desprende de las citadas conversaciones informales, las partes han decidido reunir nuevamente a la Comisión negociadora del citado convenio y formalizar la mencionada prórroga, lo cual vienen a realizar por medio de los siguientes,

## ACUERDOS

Primero.

El Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con vigencia para los años 2015 a 2017 (ambos inclusive) queda prorrogado durante el período 2018-2020 (ambos inclusive), de modo que su vigencia se extenderá, además del término inicialmente pactado, desde 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2020.

Segundo.

Al tratarse de un mero acuerdo de prórroga, la totalidad de las condiciones y cláusulas del citado convenio mantendrán estrictamente su contenido inicial, con las únicas salvedades siguientes:

Se entiende modificada la vigencia del convenio de conformidad con lo establecido en el apartado anterior.

Todas las restantes referencias a los años durante los cuales se establecía la vigencia inicial del convenio, deberán entenderse igualmente efectuadas al período de la presente prórroga.

Todos los conceptos retributivos que vienen tarifados en el citado convenio experimentarán, para cada uno de los años de vigencia de la prórroga que se pacta, una revalorización equivalente al incremento del IPC catalán del año anterior, de suerte que, a modo de ejemplo, con efectos de 1 de enero de 2018 se aplicará el IPC final de 2017, que en este caso fue del 1,2 %.

La Comisión paritaria del convenio se le reconoce la función de revalorizar las tablas salariales para los años 2019 y 2020 de conformidad con las condiciones pactadas en el presente acuerdo. En el supuesto de que el IPC catalán fuese negativo, no procederá revisión salarial alguna.

Tercero.

En documento anexo nº 1 se adjuntan las tablas salariales previstas para el año 2108.

Y no habiendo más asuntos que tratar, las partes acuerdan redactar y suscribir el acta presente, facultando y delegando en la representación del Gremi d'Empresaris de Cinemes de Catalunya y en sus asesores los trámites de registro, inscripción y publicación de la presente prórroga.

En Barcelona, a 25 de julio de 2018.

Anexo 1

Tablas salariales anexas al Convenio colectivo laboral del sector de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con efectos desde: 1/01/2018

Incremento 1,2%

Tabla I

Categoría profesional	Locales de sesión diaria		Salario bruto anual grupos 1 y 2: 12.921,72 €
	Salario base mensual (1)	Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)	
Grupo 1.- Administrativos			Precio/hora: 7,342 €
Oficial administrativo	922,98	1.076,81	Salario bruto anual grupo 3: 14.213,4 €.
Auxiliar administrativo	922,98	1.076,81	
Grupo 2.- Atención al público o servicios generales			(1) 14 pagas (2) 12 pagas
Taquilleros	922,98	1.076,81	
Portero/acomodador	922,98	1.076,81	
Personal de limpieza	922,98	1.076,81	
Dependientes/as	922,98	1.076,81	
Personal de mantenimiento	922,98	1.076,81	
Grupo 3.- Personal de cabina			
Operador de cabina	1.015,25	1.184,45	

Tabla II

Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
Grupo 1 y grupo 2			
0 trienios	1.076,81		1.076,81
1 trienio	1.076,81	32,30	1.109,11
2 trienios	1.076,81	64,61	1.141,42

3 trienios	1.076,81	96,91	1.173,72
4 trienios	1.076,81	129,21	1.206,02
5 trienios	1.076,81	161,52	1.238,33

Tabla III

Categoría profesional	Locales de sesión diaria		
	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
Grupo 3			
0 trienios	1.184,45		1.184,45
1 trienio	1.184,45	32,30	1.216,76
2 trienios	1.184,45	64,61	1.249,06
3 trienios	1.184,45	96,91	1.281,36
4 trienios	1.184,45	129,21	1.313,67
5 trienios	1.184,45	161,52	1.345,97

Pluses

Plus de nocturnidad	Grupos 1 y 2	Grupo 3
Plus de sesión golfa	17,62 €/sesión	19,38 €/sesión (jornada)
Recargo sesión golfa	2,93 €/sesión (jornada)	3,23 €/sesión (jornada)

Quebranto de moneda: 23,26€/mes

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 7823 - 5.3.2019)

RESOLUCIÓN TSF/421/2019, de 20 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación de las tablas salariales 2019 del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona (código de convenio núm. 79002225012004).

Visto el texto de las tablas salariales 2019 del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona, suscrito en fecha 17 de enero de 2019 por la Comisión negociadora, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 20 de febrero de 2019.

Enric Vinaixa i Bonet.

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA. PROVINCIAS DE GIRONA, LLEIDA I TARRAGONA. ACTA DE FIRMA DE LAS TABLAS SALARIALES 2019.

Asistentes.

Representación de los trabajadores.

CGT: Raquel Pliakas, Franciso Olmedo y Antonio Arias.

CCOO: Màxim Pujade.

UGT: Albert Todà.

Representación de las empresas.

Mariana Ruiz, Ignasi Jaumandreu, Josep Pla, Bernat Antràs y Pilar Sierra.

En Barcelona, el 17 de enero de dos mil diecinueve se reúnen los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo per el personal que presta servicios en las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

De acuerdo con la cláusula segunda del acuerdo de prórroga del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de Girona, Lleida y Tarragona, se procede a revisar las tablas salariales aplicando el incremento del 1,4% y se firman las tablas salariales, que se acompañan como anexo a la presente acta, facultando a la secretaria general del Gremi, Sra. Pilar Sierra, para que dé traslado de la presente acta y de las tablas adjuntas al Departamento de Trabajo a efectos que se proceda a su registro y publicación.

## Anexo I

Tablas salariales anexas al Convenio colectivo laboral del sector de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con efectos desde el 1-1-2019

Incremento 1,4%

Salario bruto anual grupos 1 y 2: 13.102,64 €

Precio/hora: 7,445 €

Salario bruto anual grupo 3: 14.412,44 €

Precio/hora: 8,189 €

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

Tabla 1

Locales de sesión diaria

<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario base mensual (1)</b>	<b>Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)</b>
<b>Grupo 1. Administrativos</b>		
Oficial administrativo	935,90	1091,89
Auxiliar administrativo	935,90	1091,89
<b>Grupo 2. Atención al Público o servicios generales</b>		
Taquilleros	935,90	1091,89
Portero/a acomodador	935,90	1091,89
Personal de limpieza	935,90	1091,89
Dependientes/as	935,90	1091,89
Personal de mantenimiento	935,90	1091,89
<b>Grupo 3. Personal de cabina</b>		
Operador de cabina	1029,46	1201,04

Tabla 2

Locales de sesión diaria

<b>Categoría profesional grupos 1 y 2</b>	<b>Salario base mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1091,89		1091,89
1 trienio	1091,89	32,76	1124,64
2 trienios	1091,89	65,51	1157,40
3 trienios	1091,89	98,27	1190,15
4 trienios	1091,89	131,02	1222,91
5 trienios	1091,89	163,78	1255,66

Tabla 3

Locales de sesión diaria

<b>Categoría profesional grupo 3</b>	<b>Salario base mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1201,04	--	1201,04
1 trienio	1201,04	32,76	1233,79
2 trienios	1201,04	65,51	1266,55
3 trienios	1201,04	98,27	1299,30
4 trienios	1201,04	131,02	1332,06
5 trienios	1201,04	163,78	1364,81

Pluses

<b>Plus de nocturnidad</b>	<b>Grupos 1 y 2</b>	<b>Grupo 3</b>
Plus sesión golfa	17,87 €/sesión	19,65 €/sesión
Recargo sesión golfa	2,97 €/sesión (jornada)	3,28 €/sesión (jornada)
Quebranto de moneda	25,58 €/mes	--

CORRECCIÓN de ERRATAS en la Resolución TSF/421/2019, de 20 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación de las tablas salariales 2019 del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona (código de convenio núm. 79002225012004) (DOGC núm. 7823, de 5.3.2019).

Habiendo observado un error en las versiones catalana y castellana en la tabla salarial 3, relativa al importe del quebranto de moneda, documento publicado en el DOGC núm. 7823, de 5 de marzo de 2019.

Dado que esta Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo es competente para proceder a la rectificación de la referida resolución de inscripción que nos ocupa, de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, en relación al artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña;

Resuelvo:

1. Disponer la corrección de errores del importe relativo al quebranto de moneda de la tabla salarial 3 mencionada, de manera que se publiquen nuevamente las tablas salariales 2019 del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta resolución a la Comisión negociadora.

Barcelona, 21 de marzo de 2019.

Enric Vinaixa i Bonet.

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA. PROVINCIAS DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA.

Acta de firma de las tablas salariales 2019.

Asistentes.

Representación de los trabajadores.

CGT: Raquel Pliakas, Franciso Olmedo y Antonio Arias.

CCOO: Màxim Pujade.

UGT: Albert Todà.

Representación de las empresas.

Mariana Ruiz, Ignasi Jaumandreu, Josep Pla, Bernat Antràs y Pilar Sierra.

En Barcelona, el 17 de enero de dos mil diecinueve se reúnen los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo per el personal que presta servicios en las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

De acuerdo con la cláusula segunda del acuerdo de prórroga del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de Girona, Lleida y Tarragona, se procede a revisar las tablas salariales aplicando el incremento del 1,4% y se firman las tablas salariales, que se acompañan como anexo a la presente acta, facultando a la secretaria general del Gremi, Sra. Pilar Sierra, para que dé traslado de la presente acta y de las

tablas adjuntas al Departamento de Trabajo a efectos que se proceda a su registro y publicación.

#### Anexo I

Tablas salariales anexas al Convenio colectivo laboral del sector de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con efectos desde el 1-1-2019

Incremento 1,4%

Salario bruto anual grupos 1 y 2: 13.102,64 €

Precio/hora: 7,445 €

Salario bruto anual grupo 3: 14.412,44 €

Precio/hora: 8,189 €

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

#### Taula 1

Locales de sesión diaria

<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario base mensual (1)</b>	<b>Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)</b>
<b>Grupo 1. Administrativos</b>		
Oficial administrativo	935,90	1091,89
Auxiliar administrativo	935,90	1091,89
<b>Grupo 2. Atención al Público o servicios generales</b>		
Taquilleros	935,90	1091,89
Portero/a acomodador	935,90	1091,89
Personal de limpieza	935,90	1091,89
Dependientes/as	935,90	1091,89
Personal de mantenimiento	935,90	1091,89
<b>Grupo 3. Personal de cabina</b>		
Operador de cabina	1029,46	1201,04

Tabla 2

Locales de sesión diaria

<b>Categoría profesional grupos 1 y 2</b>	<b>Salario base mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1091,89		1091,89
1 trienio	1091,89	32,76	1124,64
2 trienios	1091,89	65,51	1157,40
3 trienios	1091,89	98,27	1190,15
4 trienios	1091,89	131,02	1222,91
5 trienios	1091,89	163,78	1255,66

Tabla 3

Locales de sesión diaria

<b>Categoría profesional grupo 3</b>	<b>Salario base mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1201,04	--	1201,04
1 trienio	1201,04	32,76	1233,79
2 trienios	1201,04	65,51	1266,55
3 trienios	1201,04	98,27	1299,30
4 trienios	1201,04	131,02	1332,06
5 trienios	1201,04	163,78	1364,81

Pluses

Plus de nocturnidad

Grupos 1 i 2: 17,87€/sesión

Grupo 3: 19,65€/sesión

Recargo sesión golfa

Grupos 1 i 2: 2,97€/sesión (jornada)

Grupo 3: 3,28€/sesión (jornada)

Quebranto de moneda: 23,58€/mes

## REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8372 - 24.3.2021)

RESOLUCIÓN TSF/768/2021, de 5 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de Girona, Lleida y Tarragona, relativo a las tablas salariales 2020 (código de convenio núm. 79002225012004).

Visto el texto del Acuerdo del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de Girona, Lleida y Tarragona, relativo a las tablas salariales 2020, suscrito por la Comisión negociadora en fechas 23 de enero de 2020 y 15 de diciembre de 2020, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 5 de marzo de 2021.

Enric Vinaixa Bonet.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

## ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA.

En Barcelona, a 15 de diciembre de 2020,

Reunidos:

De una parte, el Sr. Sergi Valverde (UGT), el Sr. Màxim Pujade (CCOO) y el Sr. Francisco Olmedo (CGT), quienes representan a sindicatos que conforme a las certificaciones emitidas por el Departament de Treball reúnen plena legitimación, al agrupar a la totalidad de los representantes de los trabajadores electos en el ámbito territorial y funcional del Convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

Y de otra, los Sres. y Sras. Montse Cortada, Mariana Ruiz, Pilar Sierra, Josep Pla, Joan Montserrat, y Bernat Antràs, quienes han sido designados y representan a las únicas asociaciones patronales que tienen representatividad de las empresas en el sector.

Manifiestan

Que en fecha 11 de marzo de 2020, esta comisión recibió una comunicación de enmienda de parte del Departamento de Trabajo referente al Acuerdo de tablas salariales para el año 2020 del Convenio de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con código 79002225012004 (expediente 79/01/0017/2020). Que las partes han venido manteniendo conversaciones y la vista del contenido del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2020 y del requerimiento formulado por la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, toman el siguiente

## Acuerdo

Que, en aplicación del Real Decreto 231/2020 de 4 de febrero, el presente Convenio debe interpretarse en el sentido de que garantiza a todos los trabajadores que el salario bruto no alcance el salario establecido en cada momento por las normas que regulan el salario mínimo interprofesional, en proporción a su jornada de trabajo, tendrán derecho a percibir de sus empresas los complementos retributivos necesarios para asegurar que, por lo menos, alcancen dicha cuantía.

En Barcelona, a 15 de diciembre de 2020

### Anexo I

Tablas salariales anexas al Convenio colectivo laboral del sector de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con efectos desde el 1/01/2020.

Incremento 0,9%

Salario bruto anual grupos 1 y 2: 13.220,56 €

Precio/hora: 7,512 €

Salario bruto anual grupo 3: 14.542,15 €

Precio/hora: 8,263 €

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

### Tabla 1

Locales de sesión diaria

Categoría profesional	Salario base mensual	Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)
-----------------------	----------------------	--

	(1)	
Grupo 1. Administrativos		
Oficial administrativo	944,33	1.101,71
Auxiliar administrativo	944,33	1.101,71
Grupo 2. Atención al público o servicios generales		
Personal de taquilla	944,33	1.101,71
Portero/a acomodador/a	944,33	1.101,71
Personal de limpieza	944,33	1.101,71
Dependientes/as	944,33	1.101,71
Personal de mantenimiento	944,33	1.101,71
Grupo 3. Personal de cabina		
Operador/a de cabina	1.038,73	1.211,85

**Tabla 2**

**Locales de sesión diaria**

<b>Categoría profesional. grupo 1 y 2</b>	<b>Salario base mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1.101,71		1.101,71
1 trienio	1.101,71	33,05	1.134,76
2 trienios	1.101,71	66,10	1.167,81
3 trienios	1.101,71	99,15	1.200,86
4 trienios	1.101,71	132,20	1.233,91
5 trienios	1.101,71	165,25	1.266,97

Tabla 3

Locales de sesión diaria

Categoría profesional grupo 3	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual
0 trienios	1.211,85		1.211,85
1 trienio	1.211,85	33,05	1.244,90
2 trienios	1.211,85	66,10	1.277,95
3 trienios	1.211,85	99,15	1.311,00
4 trienios	1.211,85	132,20	1.344,05
5 trienios	1.211,85	165,25	1.377,10

Pluses

Plus de nocturnidad

Plus de sesión golfa

Grupos 1 y 2: 18,03 €/sesión

Grupo 3: 19,83 €/sesión

Recargo sesión golfa

Grupos 1 y 2: 3,00€/sesión (jornada)

Grupo 3: 3,31 €/sesión (jornada)

Quebranto de moneda: 23,80 €/mes

\\\\\\

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9173 - 30.5.2024)

RESOLUCIÓN EMT/1809/2024, de 13 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025 (código de convenio núm. 79002225012004).

Visto el texto del Convenio colectivo de Exhibición Cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025 (Código de convenio nº 79002225012004), suscrito en fecha 12 de julio de 2023, y subsanado en fecha 19 de marzo de 2024, por la parte empresarial por los representantes del Gremio de Cines de Catalunya, y por la parte social por los representantes de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT), la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) y la Confederación General del Trabajo (CGT), y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya.

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de mayo de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

## **CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA PROVINCIAS DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA Y VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025**

### **Capítulo I.- Cláusulas generales**

---

#### **Artículo 1 Naturaleza del Convenio y determinación de las partes negociadoras**

El presente Convenio colectivo se suscribe al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores y es el fruto de la libre voluntad de las partes negociadoras de establecer un núcleo básico de condiciones laborales mínimas comunes para el personal que presta sus servicios en las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.

El presente convenio está suscrito por la organización empresarial Gremio de Cines de Catalunya de una parte, y por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) y la Confederación General del Trabajo (CGT), por otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para concertar el presente Convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el artículo 89.3 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.

#### **Artículo 2 Ámbito funcional**

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica.

#### **Artículo 3 Ámbito territorial**

El presente Convenio extiende su ámbito geográfico de aplicación a todo el territorio de las provincias de

Girona, Lleida y Tarragona.

## **Artículo 4 Ámbito personal**

El presente Convenio será de aplicación a las personas trabajadoras vinculadas por medio de relación laboral con las empresas mencionadas en el apartado anterior, a excepción de las que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas.

A tal efecto, el personal afectado por el presente Convenio quedará necesariamente encuadrado en las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 9º, salvo que, en virtud de lo previsto en el citado artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

## **Artículo 5 Ámbito temporal**

Este Convenio colectivo empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin esperar a que sea publicado en el DOGC, salvo en aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos, en especial en lo referente a la retroactividad de determinadas materias retributivas.

En cuanto a su duración, extenderá su vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2025, y ello sin perjuicio de la retroactividad que se fija en materia de retribuciones.

Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el Convenio colectivo quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año.

La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener prorrogada la vigencia de la totalidad del Convenio hasta tanto finalice la negociación de un nuevo texto.

Formulada la denuncia, y agotada la vigencia temporal del Convenio, a instancia de cualquiera de las partes, será convocada la Comisión Negociadora en un plazo máximo de 30 días, al objeto de constituirse en Comisión Negociadora del siguiente Convenio.

## **Artículo 6 Respeto de condiciones más beneficiosas**

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengan disfrutando a título individual y que supongan una mejora respecto del conjunto de las condiciones que globalmente se establecen en el presente Convenio colectivo, el cual, a todos los efectos, se considerará como un conjunto orgánico y cerrado de condiciones laborales interrelacionadas.

Conforme a lo establecido en el Convenio colectivo 2004-2007, las condiciones más favorables reconocidas con anterioridad a 1 de enero de 2004 deberán respetarse a título individual, sin que tales condiciones puedan ser objeto de remoción, absorción o compensación, quedando en consecuencia consolidadas e incorporadas al contrato de trabajo, debiendo revalorizarse en el mismo porcentaje en que lo haga el resto de retribuciones previstas en el Convenio, salvo que concurren circunstancias que justifiquen una política retributiva distinta respecto a ellas.

En cuanto a las condiciones más beneficiosas otorgadas por las empresas a sus trabajadores/as después de la entrada en vigor del Convenio 2004-2007, se estará a los mecanismos de garantía, compensación y absorción previstos en la legislación general.

## **Artículo 7 Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio colectivo, compuesta por 3 representantes por parte sindical y 3 representantes de las empresas. Esta Comisión tendrá las funciones que expresamente se le encomiendan a lo largo del presente Convenio, y se ocupará de resolver, en el plazo máximo de 2 meses desde la recepción, cualquier cuestión que se le formule en relación con la aplicación e interpretación del mismo, reuniéndose a instancia de cualquier de las partes cuando resulte necesario, y tratante de evaluar y realizar un seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones condiciones laborales del sector.

### 7.1 Constitución y funciones:

1. En el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión mixta paritaria, constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del Convenio.

2. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del convenio.

b) Conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.

c) Actualización de las normas del convenio.

d) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la aplicación de los valores salariales del convenio, de acuerdo con los vigentes artículos 82.3 y 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

e) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

f) Cuántas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

g) Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

3. La Comisión Mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas en el punto 2 anterior, dejando a salvo la libertad de las partes por, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

### 7.2 Procedimiento

#### 4.2.1. Composición y funcionamiento del pleno de la Comisión.

1. La Comisión mixta estará compuesta por:

Tres vocales, como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a la otra. Las partes podrán ir acompañadas de asesores.

Entre los asistentes se designará un secretario que levantará acta de la reunión.

2. La Comisión Mixta se reunirá:

a) Cuando así lo acuerden las partes (reunión extraordinaria).

b) Una vez en el año, con carácter ordinario.

Las convocatorias de la Comisión Mixta las realizarán la secretaría de la misma. La convocatoria se realizará por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviarán a los miembros con siete días de antelación.

Se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta cuando se encuentren presentes los dos tercios de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

3. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, se pueden someter a arbitraje, conciliación o mediación, por lo cual le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en este caso prevalecerá este sobre aquella, que quedará nula y sin efecto. Recaído este arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación o conseguido acuerdo inter partes, estos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de las partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

4. La Secretaría permanente tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión Mixta. Las funciones de la secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.
- c) Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.
- d) Cuántos otros cometidos le sean encomendados, por acuerdo de la Comisión Mixta, para su mejor funcionamiento.

#### 7.3. Consultas a la Comisión Mixta

Aquellas empresas no adheridas a alguna de las asociaciones integradas en el Gremio (organización empresarial firmante del Convenio) que deseen formular consulta o necesiten la intervención de la Comisión Mixta, deberán, al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 400 euros, por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

#### 7.4. Domicilio

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Barcelona, en el mismo lugar donde en cada momento radique el domicilio del Gremio. Actualmente, el domicilio es calle Roger de Llúria, n.º 110, entresuelo 9. La Comisión Mixta se podrá reunir en cualquier otro lugar, previo acuerdo de las partes.

#### 7.5. Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter los conflictos colectivos y plurales de interpretación y aplicación del presente Convenio a la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

## **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, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Cualquier persona trabajadora, sea o no representante, tiene derecho a formular verbalmente o por escrito, propuestas y opiniones en materia organizativa en general, y en materia de calendario y horarios en particular, propuestas que la empresa debe recibir, estudiar y responder motivadamente.

Cualquier persona trabajadora que preste servicios en una empresa que disponga de más de un centro de trabajo tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo más próximo a su domicilio. La empresa sólo se podrá negar por motivos organizativos y éstos deberán estar razonados por escrito en forma análoga a lo previsto en el artículo 41 del ETT

Esta norma sólo será aplicable entre centros de una misma comarca en caso de mutuo acuerdo.

## **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/as

- Oficial administrativo/a

- Auxiliar administrativo/a

2. Atención al público o Servicios Generales

- Taquillera

- Portero/a-acomodador/a

- Personal de mantenimiento

- Dependientes/as

- Personal de limpieza

3. Personal de cabina

- Operador/a 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/as que ostenten la responsabilidad de encargado/a de Sala tendrán derecho a una compensación o complemento.

## **Artículo 10 Definiciones de las categorías**

1. Administrativos/as

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

Auxiliar administrativo/a: es la persona trabajadora que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2. Atención al público o servicios generales

Taquillero/a: son las personas trabajadoras que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero/a - acomodador/a: serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en

las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de mantenimiento: son aquellas personas trabajadoras que, con la formación adecuada, se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

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

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

### 3. Personal de cabina

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

En los centros de trabajo en que presten servicios varios operadores/as, la empresa podrá designar a uno de ellos como coordinador/a o responsable de todo el equipo, abonando una compensación económica adecuada, que se tendrá que pactar entre las partes, y que, como mínimo, será equivalente a un 10% del salario base. Si el coordinador/a o responsable ya percibía algún complemento salarial por el ejercicio de estas funciones, dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo pactado, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

## **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. La empresa deberá comunicar esta situación a los/as representantes de las personas trabajadoras.

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

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

Dada la digitalización y automatización de las salas de cine, en los centros de trabajo donde se haya implantado este nuevo sistema de proyección, los operadores/as (personal de cabina) podrán llevar a cabo funciones de cualquier otro grupo profesional, a requerimiento de la empresa, en régimen de polivalencia. Estas funciones se

tendrán que realizar siempre que esté justificado para dar contenido a la jornada laboral en la medida en que la nueva tecnología ocupa menos tiempo de trabajo a los operadores. Dado el mayor nivel retributivo de los operadores, no se prevé ninguna compensación específica para esta polivalencia. En los centros de trabajo en que, debido a los cambios tecnológicos implantados, los operadores/as ya vienen realizando polivalencia, la continuarán realizando.

## Capítulo III Contratación y promoción

---

### Artículo 12 Definición y naturaleza de los contratos

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estables, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, y con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mayor calidad y lo más cualificada posible, se determina que los contratos serán preferentemente fijos e indefinidos. No obstante, una vez que la plantilla necesaria esté cubierta al 100 por 100, la empresa puede verse en la necesidad de contratar personal por diferentes causas. Llegado ese momento, y siempre que se cumplan los requisitos y condiciones previstos en la legislación vigente, se podrán realizar contratos bajo los siguientes criterios sobre modalidades de contratación:

**Contrato indefinido.** Este tipo de contrato se realizará para cubrir ceses voluntarios o ampliación de plantilla. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, tanto de forma verbal o escrita.

**Contratos de duración determinada.** Por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, contemplados en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Agotada la duración máxima, no se podrá realizar este tipo de contrato a la misma persona trabajadora, en la misma empresa o grupo de empresas, con independencia de la causalidad del mismo.

Cuando se extinga un contrato de duración determinada, con excepción de los de inserción, interinidad, de relevo y también de los formativos, se establece una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

**Contratos formativos:**

**Contratos para la práctica profesional:** Se podrán celebrar con aquellas personas trabajadoras que tengan la titulación exigida según el grupo profesional para el que se les contrate.

No serán inferiores a seis meses y son prorrogables hasta el máximo de un año. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 90% de la retribución de la categoría que corresponda.

**Contrato a tiempo parcial indefinido:**

El personal con contratos a tiempo parcial indefinidos podrá acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar el número máximo de horas complementarias que se podrá realizar por año, y que no excederá del 35% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación serán comunicadas a la persona trabajadora con un preaviso de siete días. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma imprevisible, se comunicará a la persona trabajadora con la máxima antelación posible, y ésta, valorando las circunstancias, y en función de su propia disponibilidad, hará lo posible por atender este requerimiento.

**Contratación a través de empresas de puesta a disposición.**

Empresas de Servicios Integrales o de Servicios: no se permite contratar a personal de empresas de servicios integrales o de empresas de servicios para prestar servicios en régimen de dependencia, es decir, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa de exhibición.

Estas contrataciones se reservan a las tareas que, reuniendo un mínimo de sustantividad propia y autonomía, son susceptibles de segregación para ser explotadas bajo la coordinación y dirección de entidades o gestores ajenos a la empresa.

## **Artículo 13 Trabajadores/as fijos discontinuos**

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya, el orden de llamada será el fijado en razón de los criterios de antigüedad y/o aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

## **Artículo 14 Periodo de prueba**

Fomento de la contratación indefinida

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este periodo de prueba, toda persona trabajadora que hubiese prestado servicios en la Empresa por un periodo de tiempo superior a 60 días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a 15 días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT, salvo que dicha vinculación hubiese sido de duración inferior a cuatro meses, en cuyo caso se permitirá el período de prueba por el tiempo que restara hasta completar los citados cuatro meses.

Resto de contratos

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

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

## **Artículo 15 Promoción profesional**

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación por parte la empresa. No obstante, podrá convocar concurso entre las personas trabajadoras del grupo.

Para el resto de puestos de trabajo, las empresas establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

- a) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- b) Titulación.
- c) Conocimiento del puesto de trabajo.
- d) Formación continua y reciclaje.

## Capítulo IV Estructura retributiva

---

### Artículo 16 Cuantificación y estructura del salario

Se establece un precio de la hora ordinaria de trabajo efectivo, que es de 7,95€ para el año 2023 (grupos I y II), proyectado al número de horas anuales que contempla el Convenio. Para el Grupo III el precio de la hora es de 8,59€ para 2023. Los mencionados precios de la hora de trabajo engloban a su vez el salario base, la parte proporcional del descanso semanal, los complementos, pagas y pluses. Las retribuciones de los empleados con contrato a tiempo parcial se determinarán en función del número de horas de trabajo pactadas, permitiéndose el prorrateo de los conceptos de vencimiento superior al mes.

En las tablas salariales que figuran en el anexo I se establecen los salarios de los trabajadores de jornada completa por categorías profesionales y antigüedades para los años 2023, 2024 y 2025.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer unas retribuciones mínimas garantizadas, incluyendo toda clase de conceptos, tanto los que vienen reconocidos en el presente Convenio, como aquellos otros que las empresas vinieran otorgando como mejora del mismo, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, retribuciones mínimas a jornada completa que se fijan con el salario base y complemento a SMI en un importe de 15.120€ para 2023, 15.876€ para 2024 con el salario base y complemento a SMI y 15.120€ de salario base más el complemento a SMI para 2025, que dé como resultado, un salario mínimo garantizado equivalente al SMI de 2025.

Para los años 2024 y 2025 las retribuciones se incrementarán en el 3% y en el 3%, respectivamente, con efectos de 1 de enero de cada uno de dichos años, sin perjuicio del incremento de las retribuciones garantizadas mencionadas en el párrafo anterior.

En el caso de que la suma de todos los conceptos económicos reconocidos en el presente Convenio, una vez aplicados los incrementos y revisiones establecidos en el mismo, no alcanzara el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, las empresas abonarán a los trabajadores que no tuvieran otras remuneraciones fuera de convenio que les permita alcanzar dicho importe anual bruto, el complemento salarial de SMI previsto en las tablas salariales que figuran en el anexo I, garantizando siempre y en todo caso el salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada de cada trabajador tanto en cómputo mensual como en cómputo anual.

### Artículo 17 Complemento de antigüedad

Se establece un sistema de trienios, cuyo importe mensual será el que figura en la tabla anexa, con un máximo de 5 trienios y un tope del 25% sobre el salario base.

Si el trabajador ya percibía algún complemento salarial que tenga su origen o razón de ser en antiguos complementos de antigüedad, vinculación o similar, dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo previsto en este artículo, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

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

## **Artículo 18 Plus de sesión de madrugada**

Las sesiones de madrugada, es decir, las que se proyectan habitualmente los fines de semana después de la sesión de noche, y que ordinariamente se inician después de la media noche, estarán sujetas a un recargo retributivo. Por cada sesión de madrugada se percibirá la cantidad que se indica en las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio. Se diferencian dos conceptos:

- Plus sesión madrugada
- Recargo sesión madrugada

El primero se aplica a los trabajadores que no tienen contemplado este trabajo en su cuadrante horario habitual, y que, por lo tanto, no está compensado por su salario.

El segundo se aplica a quienes tienen contemplado este trabajo en su cuadrante horario habitual, y que, por lo tanto, deben percibir un recargo.

En cualquier caso, el recargo no se aplicará a los trabajadores que a la firma del presente Convenio tengan reconocido un nivel salarial que, en su conjunto y en cómputo anual, supere la suma anual del salario base y antigüedad del Convenio en más de 247,55€.

Si el trabajador ya percibía algún complemento salarial destinado a compensar la realización de estas sesiones, dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo previsto en este artículo, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

## **Artículo 19 Quebranto de moneda**

El personal que preste servicios de venta de entradas al público en la taquilla tendrá derecho a percibir, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad mensual que figura en las tablas salariales anexas.

Aquellas empresas que renuncien a exigir a su personal responder económicamente de los posibles déficits de recaudación o liquidación de la taquilla, no vendrán obligadas a abonar esta compensación, sin perjuicio de las facultades disciplinarias correspondientes, en caso de acreditarse que el déficit obedece a conducta fraudulenta del trabajador.

El quebranto se abonará en proporción al tiempo trabajado en el puesto de trabajo de taquilla.

## **Capítulo V Tiempo de trabajo**

---

### **Artículo 20 Jornada máxima anual**

1. La jornada máxima anual para todas las personas trabajadoras del sector será de 1.760 horas para la totalidad del periodo de vigencia del Convenio.

### **Artículo 21 Jornada diaria**

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

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de 9 horas de

trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de las personas trabajadoras, de 4 horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las 10 horas.

## **Artículo 22 Distribución de la jornada, descansos y horario**

1. El descanso entre jornadas será como mínimo de 12 horas consecutivas.
2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, con un límite máximo de 160 horas por período cuatrisesenal, 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. Como regla general, todas las empresas y locales de exhibición deberán procurar establecer cuadrantes y sistemas organizativos que permitan garantizar un descanso semanal de dos días por semana, preferentemente consecutivos.

Como excepción a la regla anterior, en los casos en que debido a las características del local (los que no sean complejos de 5 o más salas, o siéndolo, tengan sus instalaciones y accesos distribuidas en más de dos niveles o plantas), al número de sesiones programadas al día (los que no programen al menos tres sesiones cada día), o al carácter estacional de la explotación, no resultara posible respetar la regla general, todas las personas trabajadoras tendrán garantizados, como mínimo, 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.

Como excepción especial, 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, que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran establecidos sistemas organizativos que no permitan garantizar el descanso semanal mínimo previsto en el apartado anterior, y no pudieran modificar su organización sin generar dificultades considerables para el mantenimiento de la explotación, podrán mantenerlos durante toda vigencia del presente Convenio, si bien, cualquier persona trabajadora estará legitimada para solicitar a la Comisión Paritaria del presente Convenio que se pronuncie sobre la concurrencia de tales circunstancias.

En cualquier caso, las empresas deberán respetar el número legal de las 36 horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

Con el fin de contribuir a mejorar la calidad del empleo y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, aquellas empresas o locales cuyas características, plantilla u organización lo hagan posible, deberán establecer cuadrantes que permitan, en algunas ocasiones, que el disfrute del descanso semanal coincida en sábado o domingo, siempre que ello no suponga la necesidad de asumir un coste o dimensión de plantilla superior al necesario.

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 sugerencias del personal.
5. Debido a las características de la actividad y de los sistemas organizativos de cuadrantes horarios, resulta

obligado que toda persona trabajadora preste servicios en los festivos de calendario oficial que no coincidan con su descanso semanal. Tales jornadas no se hallan incluidas en el cómputo de jornada anual al que se refiere el artículo 20 del Convenio, lo que significa que deberán compensarse mediante descanso, a razón de un día y medio por cada festivo trabajado, o en su caso, retribuirse al valor del salario/hora con un recargo del 50%. La compensación de estos días de trabajo se ajustará hora a hora. Cuando se otorguen jornadas compensatorias enteras, se tendrá en cuenta la propuesta del trabajador/a o la posibilidad de que se disfruten a continuación del descanso semanal, siempre que organizativamente no resulte inconveniente.

Si la persona trabajadora ya percibía algún complemento salarial destinado a compensar la realización de estas sesiones, dicho complemento podrá ser compensado o absorbido, hasta donde alcance, por el nuevo complemento derivado de este artículo, en el bien entendido de que si la cantidad que se percibía era superior a lo previsto en este artículo, la parte restante se conservará ad personam y seguirá el régimen previsto en el artículo 6.

## **Artículo 23 Vacaciones anuales**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre, salvo en las localidades donde tales meses sean los de mayor afluencia de espectadores.

## **Artículo 24 Permisos**

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

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

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 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.

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

f) 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.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.

La redacción del régimen de permisos contenida en este artículo corresponde a la trasposición del texto del artículo 37.3 y 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en la versión vigente a la fecha de firma del convenio. Por consiguiente, cualquier modificación de dicha disposición supondrá la modificación automática o tácita del texto del convenio en esta materia.

Sin perjuicio de los permisos y licencias aquí recogidos serán de aplicación, adicionalmente, cualesquiera otros que establezca, en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, el personal tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido para dedicarlo a asuntos propios. Solicitado el día festivo con un mínimo de 10 días de antelación, la empresa no podrá negarse a menos que coincida con alguna jornada en que sea previsible mayor afluencia de público, o que la petición se formule simultáneamente por un número de trabajadores/as que resulte organizativamente excesivo.

## Capítulo VI Salud laboral

---

### Artículo 25 Salud laboral

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los 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/las Delegados/as de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que 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/las representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse.

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

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

## Capítulo VII Otras materias

---

### Artículo 26 Incapacidad temporal

Se establece un complemento del subsidio de Incapacidad Temporal, a cargo de la Empresa, según el siguiente esquema:

- a) Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del 16º día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la Baja.
- b) En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el citado complemento por todo el tiempo que dure la misma.

Al objeto de contribuir a la adecuada organización de los recursos humanos, toda persona trabajadora tiene el deber de avisar a sus superiores o a la Dirección de la Empresa de su situación de baja médica tan pronto como se dictamine. La fecha de la baja debe coincidir con el primer día de ausencia por enfermedad.

### Artículo 27 Jubilación parcial

1. Vigente el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o norma de tenor similar que lo sustituyera, toda persona trabajadora menor de 65 años tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en dicho reglamento, quedando la Empresa obligada a aceptarlo siempre que la jubilación se solicite y obtenga al nivel máximo permitido del 85% de la jornada, en cuyo caso la Empresa deberá efectuar la contratación de personal prevista en la citada normativa.

2. Las personas trabajadoras que accedan a jubilación parcial en la forma prevista en el párrafo anterior prestarán servicios en un 15% de la jornada de trabajo (264 horas al año), quedando la empresa facultada para determinar las jornadas a trabajar, que podrán coincidir con sábados y domingos y con los meses de julio y

agosto.

3. El contrato de relevo se podrá formalizar con personas trabajadoras desempleadas o con personas trabajadoras vinculadas a la empresa por contrato de duración determinada. Finalizada la jubilación parcial por causa de jubilación ordinaria, la empresa estará facultada para acordar la extinción del contrato de trabajo de relevo. En el contrato de relevo se podrá incluir el pacto de horas complementarias previsto en el Estatuto de los Trabajadores, que se regirá por lo establecido en la normativa de aplicación.

## **Capítulo VIII Derechos sindicales**

---

### **Artículo 28 Derechos sindicales**

1. Las facultades y garantías de los/las representantes legales de las personas trabajadoras 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 las 50 personas trabajadoras, pero que en su conjunto lo sumen, se podrá constituir un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores/as 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/las representantes de las personas trabajadoras de cada empresa.
4. En cuanto a Comités Europeos, se estará a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria y en la Ley 10/1997.

## **Capítulo IX Código de conducta laboral**

---

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso y una convivencia normal en la empresa, así como la garantía y defensa de los legítimos derechos que asisten a las personas trabajadoras y empresa.

### **Artículo 29 Acoso sexual**

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, y demás normativa interna del Estado, las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los/las representantes legales de las personas trabajadoras, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 31 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo, prevaleciendo de una posición jerárquica.

## **Artículo 30 Faltas**

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

### 2. Faltas leves

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

### 3. Faltas graves

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Simular la presencia de otro/a compañero/a fichando o firmando por él/ella, 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.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin informar a su empleador.

### 4. Faltas muy graves

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros/as y subordinados/as.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as, 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.
- 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 12 meses.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa.

## **Artículo 31 Sanciones**

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a la empresa, 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 a la persona trabajadora, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el/la inculcado/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 le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los/las delegados/as sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato o, en su defecto, al/la delegado/a 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:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días.
- 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/la infractor/a, 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/as perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Faltas leves: 6 meses.
- Faltas graves: 18 meses.
- Faltas muy graves: 36 meses

## **Capítulo XI Igualdad**

---

### **Artículo 32 Medidas para promover la igualdad**

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 11ª, apartado 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de

igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio colectivo.

### **Artículo 33 Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad**

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas, y con aplicación de medidas positivas tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán adoptar las medidas oportunas y deberán negociar con los/las representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los/las representantes legales de los/las personas trabajadoras. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

### **Artículo 34 Comisión sectorial de igualdad**

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión sectorial de igualdad.

La Comisión sectorial de igualdad estará compuesta por 3 miembros por la parte empresarial y 3 miembros por

la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación de las personas trabajadoras en la citada Comisión dispondrá del crédito general de horas reconocido a los integrantes de la Comisión Mixta regulada en el artículo 7 del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión sectorial de igualdad serán las siguientes:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector, en el plazo de cuatro meses a contar desde su constitución, a partir de los datos que le faciliten las asociaciones patronales del sector.
- Asesoramiento a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en caso de sometimiento expreso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad mediante el siguiente procedimiento: la Comisión sectorial de igualdad será competente para conocer de los conflictos que se puedan producir durante la negociación o el desarrollo de planes de igualdad o medidas para fomentar la igualdad, como trámite previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- Recabar información de las asociaciones patronales sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- Seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector a través de los datos que les sean suministrados por las asociaciones patronales.
- Obtención, a través de las asociaciones patronales, de información relativa a la aplicación en las empresas del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Las asociaciones patronales deberán remitir anualmente a esta Comisión dicha información.
- Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión sectorial de igualdad, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de los Servicios de Prevención Ajenos.

La Comisión sectorial de igualdad podrá recabar de las asociaciones patronales información sobre las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad que se lleven a cabo en las distintas empresas, y del resultado de dichas negociaciones, pudiendo solicitar el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.

Esta Comisión podrá estar asistida por expertos/as en igualdad de oportunidades o asesores/as previo acuerdo de las partes.

## **Artículo 35 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que las empresas establezcan protocolos de actuación,

que incluirán:

1. El compromiso de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por el miembro o los miembros que determine la Comisión para la igualdad de oportunidades de la empresa, si los hubiere.
5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

## **Artículo 36 Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género**

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las empresas afectadas por el presente convenio, reconocerán a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos a las mujeres que a grandes rasgos se agrupan en:

- Derechos de reducción y flexibilización del tiempo de trabajo previstos en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (artículo 48.8 Estatuto del Trabajador).
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.
- Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.

## **Disposición adicional primera. Inaplicación del convenio**

Conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo.

Si el periodo de consultas finalizara con acuerdo, el mismo determinará con exactitud las nuevas condiciones aplicables a la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia pactada en el Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a

la comisión mixta del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días, a contar desde la fecha en que la discrepancia fuera planteada a la comisión, para resolver. Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán establecer un plazo mayor al establecido en el presente apartado para la resolución de la discrepancia.

En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la discrepancia será sometida, en el plazo máximo de quince días, al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

## **Disposición adicional segunda. Política de sustituciones**

---

Durante la vigencia del presente Convenio, se considerará fraude de Ley la conducta de cualquier empresa que tenga por objeto obtener la extinción del contrato de trabajo de un empleado cuya retribución garantizada sea superior al mínimo de Convenio, con el único propósito de sustituirlo por otra persona trabajadora de menor coste.

## **Anexo I.- Tablas salariales anexas con efectos desde: 1 de enero de 2023**

---

Grupos 1 y 2: SB 1000 euros brutos mensuales (14 pagas)

Grupo 3 y complementos: incremento 4%

En el caso de que la suma de todos los conceptos económicos reconocidos en el presente Convenio, una vez aplicados los incrementos y revisiones establecidos en él, no alcanzara el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, las empresas abonarán a los trabajadores que no tuvieran otras remuneraciones fuera de convenio que les permita llegar a este importe anual bruto, el complemento salarial de SMI previsto en las tablas salariales que figuran en este anexo, garantizando siempre y en todo caso el salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada de cada trabajador tanto en cómputo mensual como en cómputo anual.

Salario bruto anual SMI 2023 (14 pagas)	15.120
Mensual (14 pagas)	1.080
Mensual (12 pagas)	1.260

Salario bruto anual grupos 1 i 2: 14.000€

precio/hora: 7,95€

Salario bruto anual grupo 3: 15.123,84€.

precio/hora: 8,59€

Tabla I

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

Locales de sesión diaria				
<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario base mensual (1)</b>	<b>Salario base mensual prorrateo de pagas extras (2)</b>	<b>Complemento SMI si con SBM(1) + complementos no alcanza el SMI bruto mensual de 2023</b>	<b>Complemento SMI si con SBM(2) + complementos no se llega al SMI bruto mensual de 2023</b>
Grupo 1.- Administrativos				
Oficial administrativo	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Auxiliar administrativo	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Grupo 2.- Atención al público o servicios generales				
Personal de taquilla	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Portero/acomodador	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Personal de limpieza	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Dependiente/as	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Personal de mantenimiento	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Grupo 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1.080,27	1.260,32	no procede	no procede

Tabla II

Grupos 1 y 2

Locales de sesión diaria			
<b>Categoría profesional Grupo 1 y Grupo 2</b>	<b>Salario Base Mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1.166,67		1.166,67
1 trienios	1.166,67	34,37	1.201,04

2 trienios	1.166,67	68,74	1.235,41
3 trienios	1.166,67	103,11	1.269,78
4 trienios	1.166,67	137,48	1.304,15
5 trienios	1.166,67	171,85	1.338,52

Tabla III

Grupo 3

Locales de Sesión Diaria			
<b>Categoría Profesional Grupo 3</b>	<b>Salario Base Mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1.260,32		1.260,32
1 trienios	1.260,32	34,37	1.294,69
2 trienios	1.260,32	68,74	1.329,06
3 trienios	1.260,32	103,12	1.363,44
4 trienios	1.260,32	137,49	1.397,81
5 trienios	1.260,32	171,86	1.432,18

Pluses:

<b>Plus de sesión de madrugada</b>	<b>Grupos 1 y 2</b>	<b>Grupo 3</b>
Plus de sesión madrugada:	18,75€/sesión	20,62€/sesión
Recargo sesión madrugada:	3,12€/sesión (jornada)	3,44€/sesión (jornada)
Quebranto de moneda	24,75€/mes	

## **Anexo II.- Tablas salariales anexas con efectos desde: 1 de enero de 2024**

Grupos 1 y 2: SB 1040 euros brutos mensuales (14 pagas)

Grupo 3 y complementos: incremento 3%

En el caso de que la suma de todos los conceptos económicos reconocidos en el presente Convenio, una vez aplicados los incrementos y revisiones establecidos en el mismo, no alcanzara el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, las empresas abonaran a los trabajadores que no tuvieran otras remuneraciones fuera del convenio que les permita alcanzar este importe anual bruto, el complemento salarial de SMI previsto en las tablas salariales que figuren e este anexo, garantizando siempre y en todo caso el salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada de cada trabajador tanto en cómputo mensual como en cómputo anual.

Salario bruto anual SMI 2024 (14 pagas)	15.876
Mensual (14 pagas)	1.134
Mensual (12 pagas)	1.323

Salario bruto anual grupos 1 y 2: 14.560€

. Precio/hora: 8,27 €

Salario bruto anual grupo 3: 15.577,55€.

precio/hora: 8,85€

Tabla I

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

Locales de sesión diaria				
<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario base mensual (1)</b>	<b>Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)</b>	<b>Complemento SMI si con SBM(1) + complementos no se alcanza el SMI bruto mensual de 2024</b>	<b>Complemento SMI si con SBM(2) + complementos no se llega al SMI bruto mensual de 2024</b>
Grupo 1.- Administrativos				
Oficial administrativo	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Auxiliar administrativo	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Grupo 2.- Atención al público o servicios generales				

Personal de taquilla	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Portero/acomodador	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Personal de limpieza	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Dependiente/as	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Personal de mantenimiento	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Grupo 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1.112,68	1.298,13	21,32	24,87

Tabla II

Grupos 1 y 2

Locales de sesión diaria				
<b>Categoría profesional Grupo 1 y Grup 2</b>	<b>Salario Base Mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>	
0 trienios	1.213,33		1.213,33	
1 trienios	1.213,33	35,40	1.248,74	
2 trienios	1.213,33	70,81	1.284,14	
3 trienios	1.213,33	106,21	1.319,54	
4 trienios	1.213,33	141,61	1.354,95	
5 trienios	1.213,33	177,02	1.390,35	

Tabla III

Grupo 3

Locales de sesión diaria			
<b>Categoría Profesional Grupo 3</b>	<b>Salario Base Mensual (2)</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Total mensual</b>
0 trienios	1.298,13		1.298,13
1 trienios	1.298,13	35,40	1.333,53

2 trienios	1.298,13	70,81	1.368,94
3 trienios	1.298,13	106,21	1.404,34
4 trienios	1.298,13	141,61	1.439,74
5 trienios	1.298,13	177,02	1.475,15

Pluses:

<b>Plus de sesión de madrugada</b>	<b>Grups 1 y 2</b>	<b>Grupo 3</b>
Plus de sesión de madrugada:	19,32€/sesión	21,24€/sesión
Recargo sesión de madrugada:	3,21€/sesión (jornada)	3,54 €/sesión (jornada)
Quebranto de moneda	25,49€/mes	

#### REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9378 – 25.3.2025)

Resolución EMT/957/2025, de 14 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona para los años 2023, 2024 y 2025 (código núm. 79002225012004)

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de exhibición cinematográfica para las provincias de Gerona, Lérida y Tarragona (Código nº 79002225012004), suscrito en fecha 28 de febrero de 2025, relativo a la revisión salarial para el año 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 392/2024, de 15 de octubre, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 14 de marzo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA. PROVINCIAS DE GERONA, LÉRIDA Y TARRAGONA.

ACTA DE FIRMA DE LAS TABLAS SALARIALES 2025

Asistentes

Representación de los trabajadores

CGT

Juan José Vergara, Francisco Olmedo, Carmen Albentosa, Antonio Arias, Valeriano Hinojosa, Pep Vidal Trabalón, Aleksander Atanasov.

CCOO

Máximo Pujade, Àngel Cobo

UGT

Sergi Valverde

Representación de las empresas

Montse Cortada, Joan Montserrat, Juan Ignacio Moreno, Josep Pla, Pablo Pilar, Bernat Antràs y Pilar Sierra.

En Barcelona, el 28 de febrero de dos mil veinticinco se reúnen los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo para el personal que presta servicios en las empresas de exhibición cinematográfica de las provincias de Gerona, Lérida y Tarragona.

De acuerdo con el artículo 16 del convenio colectivo interprovincial de exhibición cinematográfica de Gerona, Lérida y Tarragona, se procede a revisar las tablas salariales aplicando el incremento del 3% y estableciendo el importe a complementar para llegar a los importes del SMI del año 2025 y se firman las tablas salariales, que se acompañan como anexo a la presente acta, facultando a la secretaria general del Gremio, Sra. Pilar Sierra, para que dé traslado de la presente acta y de las tablas adjuntas al Departamento de Empresa y Trabajo a efectos que se procede a su registro y publicación.

Siguen las firmas de los integrantes de la comisión.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES ANEXAS AL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LAS PROVINCIAS DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA CON EFECTOS DESDE: 1.01.2025

Grupo 1 y 2: SB 1080 euros brutos mensuales (14 pagas)

Grupo 3 y complementos: incremento 3%

En el caso que la suma de todos los conceptos económicos reconocidos en el presente Convenio, una vez aplicados los incrementos y revisiones establecidos en el mismo, no alcanzara el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, las empresas abonarán a los trabajadores que no tuvieran otras remuneraciones fuera de Convenio que les permita llegar a este importe anual bruto, el complemento salarial de SMI previsto en las tablas salariales que figuran en este Anexo, garantizando siempre y en todo caso el salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada de cada trabajador/a tanto en cómputo mensual como en cómputo anual.

Salario bruto anual SMI 2025 (14 pagas)	16.576
Mensual (14 pagas)	1.184
Mensual (12 pagas)	1.381

SB anual (14 pagas grupos 1 i 2): 15.120,00€

Precio/hora: 8,59€

SB anual (14 pagas grup0 3): 16.044,88€

Precio/hora: 9,12€

Tabla I

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

	Locales de sesión diaria		14 pagas	12 pagas
Categoría profesional	Salario Base Mensual (1)	Salario Base mensual con prorrateo de pagas extras (2)	Complemento SMI si con SBM(1) + complementos no se alcanza el SMI bruto mensual de 2025	Complemento SMI si con SBM(2) + complementos no se llega en el SMI bruto mensual de 2025
Grupo 1 Administrativos				
Oficial administrativo	1.080,00	1.260,00	104,00	121,33
Auxiliar administrativo	1.080,00	1.260,00	104,00	121,33
Grupo 2.- Atención al público o servicios generales				
Personal de taquilla	1.080,00	1.260,00	104,00	121,33
Portero/acomodador	1.080,00	1.260,00	104,00	121,33
Personal de limpieza	1.080,00	1.260,00	104,00	121,33
Dependientes/as	1.080,00	1.260,00	104,00	121,33
Personal de mantenimiento	1.080,00	1.260,00	104,00	121,33

Grupo 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1.146,06	1.337,07	37,94	44,26

Tabla II

	Locales de sesión diaria			
Categoría profesional	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	Complemento SMI 2025
<b>Grup1 y grupo 2</b>				
0 trienios	1.260,00		1.260,00	121,33
1 trienio	1.260,00	36,47	1.296,47	84,87
2 trienios	1.260,00	72,93	1.332,93	48,40
3 trienios	1.260,00	109,40	1.369,40	11,94
4 trienios	1.260,00	145,86	1.405,86	
5 trienios	1.260,00	182,33	1.442,33	

Tabla III

	Locales de sesión diaria			
Categoría profesional	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	Complemento SMI 2025
<b>Grupo 3</b>				
0 trienios	1.337,07		1.337,07	44,26
1 trienio	1.337,07	36,47	1.373,54	7,79
2 trienios	1.337,07	72,93	1.410,00	
3 trienios	1.337,07	109,40	1.446,47	
4 trienios	1.337,07	145,86	1.482,94	
5 trienios	1.337,07	182,33	1.519,40	

Pluses

Plus de nocturnidad	Grupos 1 y 2	Grupo 3
- Plus de sesión golfa	19,90€/sesión	21,88€/sesión
- Recargo sesión golfa	3,31€/sesión (jornada)	3,65€/sesión (jornada)
Quebranto de moneda		26,26€/mes

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE GIRONA, LLEIDA Y TARRAGONA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7193 - 28.8.2016)</b>				
Artículo 19. Jornada máxima anual				
... será de	1760	horas para la totalidad del periodo de vigencia del Convenio		
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8372 - 24.3.2021)</b>				
ANEXO I				
Tablas salariales con efectos desde el 1/01/2020.				

Incremento	0,90%			
Salario bruto anual grupos 1 y 2:	13.220,56			
Precio/hora:	7,512			
Salario bruto anual grupo 3:	14.542,15			
Precio/hora:	8,263			
(1) 14 pagas				
(2) 12 pagas				
Tabla 1.- Locales de sesión diaria				
Categoría profesional	Salario base mensual (1)	Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)		
Grupo 1. Administrativos				
Oficial administrativo	944,33	1.101,71		
Auxiliar administrativo	944,33	1.101,71		
Grupo 2. Atención al público o servicios generales				
Personal de taquilla	944,33	1.101,71		
Portero/a acomodador/a	944,33	1.101,71		
Personal de limpieza	944,33	1.101,71		
Dependientes/as	944,33	1.101,71		
Personal de mantenimiento	944,33	1.101,71		
Grupo 3. Personal de cabina				
Operador/a de cabina	1.038,73	1.211,85		
Tabla 2.- Locales de sesión diaria				
Categoría profesional. Grupo 1 y 2	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	
0 trienios	1.101,71		1.101,71	

1 trienio	1.101,71	33,05	1.134,76	
2 trienios	1.101,71	66,10	1.167,81	
3 trienios	1.101,71	99,15	1.200,86	
4 trienios	1.101,71	132,20	1.233,91	
5 trienios	1.101,71	165,25	1.266,97	
Tabla 3.- Locales de sesión diaria				
Categoría profesional Grupo 3	Salario base mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	
0 trienios	1.211,85		1.211,85	
1 trienio	1.211,85	33,05	1.244,90	
2 trienios	1.211,85	66,10	1.277,95	
3 trienios	1.211,85	99,15	1.311,00	
4 trienios	1.211,85	132,20	1.344,05	
5 trienios	1.211,85	165,25	1.377,10	
Pluses				
Plus de nocturnidad				
Plus de sesión golfa				
Grupos 1 y 2 /sesión:	18,03			
Grupo 3 /sesión:	19,83			
Recargo sesión golfa				
Grupos 1 y 2 /sesión (jornada):	3,00			
Grupo 3 /sesión (jornada):	3,31			
Quebranto de moneda /mes:	23,80			
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9173 - 30.5.2024)</b>				

Código	79002225012004			
Artículo 16 Cuantificación y estructura del salario				
hora ordinaria de trabajo efectivo	7,95	euros para el año 2023 (grupos I y II)		
Para el Grupo III el precio de la hora	8,59	euros para 2023		
Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer unas retribuciones mínimas garantizadas,				
se fijan con el salario base y complemento a SMI				
de	15,12	euros para 2023		
	15,876	euros para 2024 con el salario base y complemento a SMI		
y	15,12	euros de salario base más el complemento a SMI para 2025		
Artículo 17 Complemento de antigüedad				
Trienios ... importe mensual será el que figura en la tabla anexa,				
Artículo 20 Jornada máxima anual				
de	1760	horas para la totalidad del periodo de vigencia		

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES ANEXAS CON EFECTOS DESDE: 1 DE ENERO DE 2023				
Grupos 1 y 2: SB	1000	euros brutos mensuales (14 pagas)		
Grupo 3 y complementos: incremento 4%				
Salario bruto anual SMI 2023 (14 pagas)	15120			
Mensual (14 pagas)	1080			
Mensual (12 pagas)	1260			
Salario bruto anual grupos 1 y 2:	14000			
precio/hora:	7,95			
Salario bruto anual grupo 3:	15123,84			
precio/hora:	8,59			
Tabla I				
(1) 14 pagas				
(2) 12 pagas				
Locales de sesión diaria				
Categoría profesional	Salario base mensual (1)	Salario base mensual prorrateo de pagas extras (2)	Complemento SMI si con SBM(1) + complementos no alcanza el SMI bruto mensual de 2023	Complemento SMI si con SBM(2) + complementos no se llega al SMI bruto mensual de 2023
Grupo I.- Administrativos				
Oficial administrativo	1000	1166,67	80	93,33

Auxiliar administrativo	1000	1166,67	80	93,33
Grupo 2.- Atención al público o servicios generales				
Personal de taquilla	1000	1166,67	80	93,33
Portero/acomodador	1000	1166,67	80	93,33
Personal de limpieza	1000	1166,67	80	93,33
Dependiente/as	1000	1166,67	80	93,33
Personal de mantenimiento	1000	1166,67	80	93,33
Grupo 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1080,27	1260,32		
Tabla II				
Grupos 1y 2				
Locales de sesión diaria				
Categoría profesional Grupo 1 y Grupo 2	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	
0 trienios	1166,67		1166,67	
1 trienios	1166,67	34,37	1201,04	
2 trienios	1166,67	68,74	1235,41	
3 trienios	1166,67	103,11	1269,78	
4 trienios	1166,67	137,48	1304,15	
5 trienios	1166,67	171,85	1338,52	
Tabla III				
Grupo 3				
Locales de Sesión Diaria				
Categoría Profesional Grupo 3	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	
0 trienios	1260,32		1260,32	
1trienios	1260,32	34,37	1294,69	
2 trienios	1260,32	68,74	1329,06	
3 trienios	1260,32	103,12	1363,44	
4 trienios	1260,32	137,49	1397,81	
5 trienios	1260,32	171,86	1432,18	

Pluses:				
Plus de sesión de madrugada	Grupos 1 y 2	Grupo 3		
Plus de sesión de madrugada /sesión	18,75 €	20,62		
Recargo sesión de madrugada: /sesión (jornada)	3,12	3,44		
Quebranto de moneda	24,75			
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES ANEXAS CON EFECTOS DESDE: 1 DE ENERO DE 2024				
Grupos 1 y 2: SB 1040 euros brutos mensuales (14 pagas)				
Grupo 3 y complementos: incremento 3%				
Salario bruto anual SMI 2024 (14 pagas)	15876			
Mensual (14 pagas)	1134			
Mensual (12 pagas)	1323			
Salario bruto anual grupos 1y 2:	14560			
Precio/hora :	8,27			
Salario bruto anual grupo 3:	15577,55			
Precio/hora :	8,85			
Tabla I				
(1) 14 pagas				
(2) 12 pagas				
Locales de sesión diaria				

Categoría profesional	Salario base mensual (1)	Salario base mensual con prorrateo de pagas extras (2)	Complemento SMI si con SBM(1) + complementos no se alcanza el SMI bruto mensual de 2024	Complemento SMI si con SBM(2) + complementos no se llega al SMI bruto mensual de 2024
Grupo 1.- Administrativos				
Oficial administrativo	1040	1213,33	94	109,67
Auxiliar administrativo	1040	1213,33	94	109,67
Grupo 2.- Atención al público o servicios generales				
Personal de taquilla	1040	1213,33	94	109,67
Portero/acomodador	1040	1213,33	94	109,67
Personal de limpieza	1040	1213,33	94	109,67
Dependiente/as	1040	1213,33	94	109,67
Personal de mantenimiento	1040	1213,33	94	109,67
Grupo 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1112,68	1298,13	21,32	24,87
Tabla II				
Grupos 1y 2				
Locales de sesión diaria				
Categoría profesional Grupo 1 y Grup 2	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	
0 trienios	1213,33		1213,33	
1 trienios	1213,33	35,4	1248,74	
2 trienios	1213,33	70,81	1284,14	
3 trienios	1213,33	106,21	1319,54	
4 trienios	1213,33	141,61	1354,95	
5 trienios	1213,33	177,02	1390,35	
Tabla III				
Grupo 3				
Locales de sesión diaria				

Categoría Profesional Grupo 3	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	
0 trienios	1298,13		1298,13	
1 trienios	1298,13	35,4	1333,53	
2 trienios	1298,13	70,81	1368,94	
3 trienios	1298,13	106,21	1404,34	
4 trienios	1298,13	141,61	1439,74	
5 trienios	1298,13	177,02	1475,15	
Pluses:				
Plus de sesión de madrugada	Grups 1 y 2	Grupo 3		
Plus de sesión de madrugada /sesión	19,32	21,24		
Recargo sesión de madrugada: /sesión (jornada)	3,21	3,54		
Quebranto de moneda, mes	25,49			
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9378 - 25.3.2025)</b>				
Código	79002225012004			
Anexo I.- Tablas salariales con efectos desde: 1.01.2025				
Grupo 1 y 2: SB	1.080,00	euros brutos mensuales (14 pagas)		
Grupo 3 y complementos: incremento 3%				
Salario bruto anual SMI 2025 (14 pagas)	16.576,00			
Mensual (14 pagas)	1.184,00			
Mensual (12 pagas)	1.381,00			

SB anual (14 pagas grupos 1 i 2):	15.120,00			
Precio/hora:	8,59			
SB anual (14 pagas grupo 3):	16.044,88			
Precio/hora:	9,12			
TABLA I				
(1) 14 pagas				
(2) 12 pagas				
	Locales de sesión diaria	Locales de sesión diaria	14 pagas	12 pagas
Categoría profesional	Salario Base Mensual (1)	Salario Base mensual con prorrateo de pagas extras (2)	Complemento SMI si con SBM(1) + complementos no se alcanza el SMI bruto mensual de 2025	Complemento SMI si con SBM(2) + complementos no se llega en el SMI bruto mensual de 2025
Grupo 1 Administrativos				
Oficial administrativo	1080	1260	104	121,33
Auxiliar administrativo	1080	1260	104	121,33
Grupo 2.- Atención al público o servicios generales				
Personal de taquilla	1080	1260	104	121,33
Portero/acomodador	1080	1260	104	121,33
Personal de limpieza	1080	1260	104	121,33
Dependientes/as	1080	1260	104	121,33
Personal de mantenimiento	1080	1260	104	121,33
Grupo 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1146,06	1337,07	37,94	44,26
TABLA II				

	Locales de sesión diaria	Locales de sesión diaria	Locales de sesión diaria	
Categoría profesional	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	Complemento SMI 2025
Grup1 y grupo 2				
0 trienios	1.260,00		1.260,00	121,33
1 trienio	1.260,00	36,47	1.296,47	84,87
2 trienios	1.260,00	72,93	1.332,93	48,40
3 trienios	1.260,00	109,40	1.369,40	11,94
4 trienios	1.260,00	145,86	1.405,86	
5 trienios	1.260,00	182,33	1.442,33	
TABLA III				
	Locales de sesión diaria	Locales de sesión diaria	Locales de sesión diaria	
Categoría profesional	Salario Base Mensual (2)	Antigüedad	Total mensual	Complemento SMI 2025
Grupo 3				
0 trienios	1.337,07		1.337,07	44,26
1 trienio	1.337,07	36,47	1.373,54	7,79
2 trienios	1.337,07	72,93	1.410,00	
3 trienios	1.337,07	109,40	1.446,47	
4 trienios	1.337,07	145,86	1.482,94	
5 trienios	1.337,07	182,33	1.519,40	
PLUSES				
Plus de nocturnidad	Grupos 1 y 2		Grupo 3	
- Plus de sesión golfa	19,90	/sesión	21,88	/sesión
- Recargo sesión golfa	3,31	/sesión (jornada)	3,65	/sesión (jornada)
Quebranto de moneda	26,26	/mes		