



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

**9366** RESOLUCIÓN DE REGISTRO OFICIAL Y PUBLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para el sector de EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA de la provincia de Alicante. Código convenio 03000085011981

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 26/07/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el sector de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por un lado, por las representaciones de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, Comarcas del sur del País Valenciano y Consejo Sindical Obrero (CSO) y, por otro lado, por la Federación de Cines de España (FECE).

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 5/08/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 14/08/2024.

III. En fecha 4/09/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 5/11/2024.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.3 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo



SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial ACUERDA:

*Primero.*- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 14 de noviembre de 2024  
LA DIRECTORA TERRITORIAL  
Cortes María Martínez de las Heras

## CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ALICANTE

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las representaciones de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO, Comarcas del sur del País Valenciano, Consejo Sindical Obrero (CSO) y la Federación de Cines de España (FECE), quienes se otorgaron capacidad y legitimidad para el presente acuerdo mediante acta de constitución del 26 de enero de 2023, incorporándose CSO el 25 de septiembre del mismo año.

Artículo 2.- Ámbito territorial y personal

El presente Convenio Colectivo de trabajo afecta a la totalidad de las empresas y su personal que se dediquen a la actividad de Exhibición Cinematográfica en Alicante y su provincia, aunque el domicilio legal de las empresas figure fuera de esta provincia.



### Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir de la firma del mismo, a excepción de régimen económico que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOP, con las salvedades que figuran en su articulado. Su duración será de tres años, terminando el 31 de diciembre de 2025.

### Artículo 4.- Rescisión y revisión

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de un año si por cualquiera de las partes no se denuncia mediante comunicación escrita y dirigida a la otra parte antes del 31 de diciembre de 2025, en cuyo caso se aplicará el IPC real del año anterior.

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

La denuncia se llevará a cabo por cualquiera de las partes legitimadas para ello, según el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores y se realizará en el periodo comprendido del 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2025.

La comunicación de la denuncia se efectuará mediante cualquiera de los medios admitidos en el procedimiento administrativo, como son el correo, correo certificado, burofax, fax o email.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de 16 meses.

### Artículo 5.- Garantía personal, compensación y absorción

Todas las condiciones económicas o de otra índole concedidas en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como garantía personal para los trabajadores y trabajadoras que venían gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio serán de aplicación inmediata y automática.



Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

#### Artículo 6.- Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y arbitraje con plena facultad y competencia en todas las cuestiones que el Estatuto de los Trabajadores le confiere en el artículo 91 y concordantes.

Estará compuesta por cuatro personas en representación de la parte empresarial, y cuatro personas de la parte social, dos por cada central sindical (CCOO y CSO).

En aplicación de lo dispuesto en el RD 7/2011, la Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y facultades otorgadas en cuanto a aplicación, interpretación, adaptación y modificación del texto del presente convenio colectivo.

Asimismo, a la Comisión Paritaria constituida se le otorga la representación en los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo e inaplicación del régimen salarial en caso de desacuerdo que regula el Estatuto de los Trabajadores.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, todos los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad funcional de carácter colectivo, en el periodo de consultas, simultáneamente, deberán ser comunicados a la Comisión Paritaria, exclusivamente con la información básica del proceso que permita anticipar una posible resolución.

Cuando cualquiera de las partes intervinientes en un proceso originado en estas causas y en el plazo de cinco días desde el inicio de las consultas opte por la intervención y negociación de la Comisión Paritaria deberá aportar por escrito la solicitud de mediación (anexo I) ante el registro vía FAX: 965126500, CORREO: Av. Salamanca 33 03005 Alicante o mail [csud-fscpv@fsc.ccoo.es](mailto:csud-fscpv@fsc.ccoo.es).

La intervención de la Comisión Paritaria prevista en este artículo para las discrepancias y/o conflictos de orden colectivo, se efectuará con carácter voluntario a instancia de una de las partes afectadas por el conflicto o discrepancia de que se trate, salvo en aquellos supuestos en los que dicha intervención se estime necesaria a tenor del RD ley 7/2011. Una vez dictada resolución por la Comisión Paritaria o transcurrido el plazo de 5 días sin que dicha comisión se haya pronunciado sobre la cuestión sometida a su consideración, quedará libre y expedita la vía del sistema extrajudicial de solución de conflictos y tras el agotamiento de dicha vía, el cauce jurisdiccional.



Las discrepancias no resueltas en la Comisión Paritaria y alcanzado el plazo máximo, dará inicio necesariamente el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el VII Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana y/o los que se encuentren en vigor en cada momento.

A efectos de comunicación, la Comisión Paritaria tendrá su domicilio social en la sede de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO, sita en la Avda. de Salamanca 33, 03005 Alicante y fax 965126500.

Art. 7.- Igualdad de trato.

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato.

Se prohíbe cualquier discriminación por razón de género.

El principio de igualdad efectiva supone la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

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

Aquellas empresas que no lo tuvieran ya establecido se comprometen a cumplir el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y aplicar un protocolo de acoso y ponerlo en conocimiento de la plantilla, a los efectos de que se conozca el modo de actuación en supuestos que puedan presentarse frente a determinadas conductas relacionadas con los aspectos citados. A título orientativo se establece un modelo de actuación en el Anexo II.

Artículo 8. Actividad representativa y derechos Sindicales

Las empresas concederán a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras todas las facilidades necesarias con el fin de que puedan cumplir con sus funciones sindicales sin pérdida de su salario y concediéndole la protección más eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, comprendiendo entre estos actos el despido por el ejercicio de sus deberes o actividades sindicales, siempre que actúen conforme a las leyes, convenios colectivos y otras disposiciones en vigor.



Cada Representante tendrá para el ejercicio de la acción sindical las horas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, retribuidas como trabajo efectivo.

#### Artículo 9. - Calendario laboral y cuadro horario

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario en el que conste la hora de inicio y el término de la jornada laboral así como el calendario laboral oficial.

#### Artículo 10. - Botiquín

En todos los centros de trabajo existirá un botiquín completo.

Asimismo, en cada cabina de proyección debe existir otro botiquín con lo más imprescindible para primeras curas, dolores, etc.

#### Artículo 11. - Revisión médica

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, siguiendo lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito a cada persona y será estrictamente confidencial.

El tiempo de desplazamiento y consulta médica de la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos dentro de la jornada laboral.

#### Artículo 12. - Acceso gratuito

El personal tanto en activo como jubilado tiene acceso a los locales de la empresa de forma gratuita en las mismas condiciones suscritas en anteriores convenios.

#### Artículo 13.- Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada de trabajo efectivo será de 39 horas semanales y 1760 horas anuales. Las empresas facilitarán con una antelación mínima de una semana el cuadrante horario de servicios y descansos del personal. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

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



Con los cuadrantes horarios se proporcionarán, asimismo, los descansos del personal, que una vez facilitados, no se podrán variar salvo situaciones de fuerza mayor como bajas imprevistas por IT o circunstancias similares.

#### Artículo 14.- Cómputo de la jornada de trabajo

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

El descanso entre jornadas será de 12 horas consecutivas comprendidas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Para el personal que por la naturaleza de su contrato preste servicios a la empresa durante todo el año natural, el cómputo de la jornada laboral se hará anualmente, siendo ésta de 1.760 horas para toda la vigencia del convenio.

Para el personal cuyo contrato sea inferior a un año, se calculará la parte proporcional con respecto a la duración de su contrato.

#### Artículo 15.- Horas extraordinarias

Se considerarán como horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada máxima anual de 1.760 horas, y no hayan sido compensadas con descansos en los términos que establece la ley.

La fórmula de cálculo de la hora extraordinaria será la siguiente:

$(\text{Salario base mensual} + \text{antigüedad}) \cdot 14 + \text{paga extra octubre} / \text{divisor} = \text{jornada anual} = \text{Hora ordinaria} \times 1,75 = \text{hora extraordinaria}$

#### Artículo 16.- Periodos de descanso

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el periodo de descanso será de 20 minutos. Dicho periodo de descanso se contemplará como parte de la jornada laboral a todos los efectos.

En el caso de personas trabajadoras menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

#### Artículo 17.- Descanso semanal

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso de 36 horas ininterrumpidas, independientemente del descanso diario previsto en el



artículo 14.

Se respetará el día de descanso semanal que cada trabajador tenga por costumbre, no pudiendo cambiarse éste si no es por causa suficientemente justificada.

El personal que lo necesite, podrá cambiar su día de descanso con un compañero o compañera, siempre y cuando se pongan de acuerdo y quedando el servicio cubierto, no causando con ello perjuicio a la empresa y de conformidad con la misma.

Las empresas, cuando la organización del trabajo lo permita y sin merma, por tanto, de sus facultades organizativas, tratarán de conceder uno de los dos días de descanso en sábado o domingo.

Lo previsto en el párrafo anterior, se entiende propuesto en relación con el personal que preste servicios en jornada completa, no siendo de aplicación a los contratos a tiempo parcial concertados para prestar servicios durante los fines de semana, que es precisamente cuando tiene lugar la mayor actividad en las salas de exhibición, circunstancia de especial relevancia para la correcta comprensión del alcance de estos dos últimos párrafos.

Artículo 18.- Días festivos no dominicales

Los días laborales declarados festivos en el Calendario Oficial Laboral se cumplirán con el siguiente efecto:

Si dicho día festivo coincide con un día de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador los salarios correspondientes más el importe del día, salvo descanso compensatorio a disfrutar dentro del mes siguiente.

Si dicho día festivo tuviera que ser trabajado, éste sería abonado de la siguiente forma: además del salario del día, éste será incrementado en un 100%, salvo descanso compensatorio de dos días por cada día festivo trabajado, a disfrutar dentro del mes siguiente.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias.

Una paga extraordinaria de 30 días de salario base y antigüedad en el mes de julio, pagadera el día 15 de dicho mes.

Una paga extraordinaria de 30 días de salario base y antigüedad en el mes de diciembre, pagadera el día 15 de dicho mes.



Una paga extraordinaria de 30 días de salario base y antigüedad en el mes de octubre, pagadera el día 12 de dicho mes.

Estas pagas se abonarán al trabajador que lleve un año o más en la empresa. En caso contrario, se harán efectivas en proporción al tiempo trabajado.

Siempre que medie acuerdo se podrán prorratear el abono de dichas pagas en doce mensualidades.

#### Artículo 20.- Licencias y permisos retribuidos

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inclusión en el registro oficial de parejas de hecho. No será posible el disfrute doble de la licencia si la misma pareja de hecho contrae matrimonio posterior.

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.

c) Tres 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 permiso será de cinco días si se trata de una localidad situada a más de 50 km del centro de trabajo.

d) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.”

e) Un día natural en caso de boda, bautizo o comunión de hijo/a, hermano/a.

f) Un día natural en el supuesto de traslado de domicilio.

g) Por el tiempo indispensable para acudir a la visita médica.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber 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.



i) El permiso necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El trabajador está obligado a comunicar a la empresa con la suficiente antelación, siempre que sea posible, la solicitud de dichos permisos. Asimismo, el trabajador deberá justificar la ausencia, siempre que la empresa lo solicite.

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

k) 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.

l) Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de dos días de libre disposición, que deberá comunicarse con una antelación de siete días a su disfrute, debiendo cumplirse las siguientes condiciones:

- No podrá coincidir con dicho permiso más de un trabajador por cada nivel y grupo profesional. En caso de coincidir en la petición dos trabajadores del mismo nivel y grupo profesional, prevalecerá la petición que se haya formulado en primer lugar.
- Será necesario acuerdo con la empresa durante el período de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y festivos anuales.
- Los 2 días de asuntos propios se disfrutarán en el año natural y no están condicionados por tiempo previo de prestación efectiva de servicios.

m) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 cuya duración será de quince días.



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.

Artículo 21.- Licencias no retribuidas.

Se dispondrá de los días necesarios para efectuar la tramitación administrativa para la adopción nacional o internacional.

Se dispondrá de licencia no retribuida para acompañar a hijos e hijas menores de 14 años al pediatra o ascendientes en caso de enfermedad grave, las cuales deberán ser justificadas con suficiente antelación.

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Excedencia voluntaria.

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

c) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

d) Excedencia en caso de necesidad justificada.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa no inferior a tres años, tendrán derecho, en caso de necesidad justificada, a solicitar una excedencia por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis, solicitándola con quince días de antelación. Tras



el transcurso del periodo de excedencia especial al que se ha hecho mención y la solicitud de reingreso en tiempo y forma, el trabajador tendrá garantizada la reserva de su puesto de trabajo.

Esta excedencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

#### Artículo 23.- Vacaciones

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales con carácter retribuido.

El periodo y disfrute como la fecha de las mismas será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siendo preferentemente en los meses de verano. El personal tendrá derecho a conocer, con al menos dos meses de antelación, cual va a ser su periodo de vacaciones.

Dichos periodos de vacaciones serán irrenunciables y no sustituibles por compensación económica.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente de vacaciones anuales.

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

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

#### Artículo 24.- Incremento por antigüedad

Desde el 1 de enero de 2003, la plantilla que tenía una antigüedad suficiente en la empresa, pudo optar por el sistema de antigüedad basado en los trienios o continuar con la bonificación establecida para los quinquenios, teniendo en cuenta que ambos sistemas son incompatibles.



El sistema de quinquenios se concreta en el 7'5% del salario base de cada nivel profesional en el momento de producirse la antigüedad, con un máximo de siete quinquenios.

El sistema de trienios tiene un valor fijo igual para todos los niveles de 38,39 euros por trienio en 2015, que se actualizará con los incrementos del convenio colectivo, y tendrá un máximo de cinco trienios con un tope del 25% sobre el salario base.

El importe del trienio será de 44,87 euros para 2023, de 46,21 euros para 2024 y de 47,60 euros para 2025.

El sistema de trienios es obligatorio para las nuevas incorporaciones desde el 1 de enero de 2003.

#### Artículo 25.- Día del Patrón de la Cinematografía

Con motivo de la celebración de San Juan Bosco, todos los trabajadores percibirán una paga extraordinaria consistente en un día de salario real, sumando la antigüedad.

#### Artículo 26.- Jornadas especiales

Las empresas darán por finalizada su jornada laboral a las 21'30 horas, como máximo, en el día grande de las fiestas de la localidad donde esté ubicada la sala, y los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero las empresas no iniciarán antes de las 17 horas su primera sesión.

#### Artículo 27.- Adaptación del personal afectado de incapacidad laboral

Previa existencia de vacantes y dentro de las posibilidades reales, las empresas, de acuerdo con el trabajador que se encuentre en situación de discapacidad con declaración de incapacidad permanente, parcial o total para su profesión habitual, procurará colocarlo en un nuevo puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación laboral.

#### Artículo 28.- Prestación en caso de fallecimiento

La familia de la persona trabajadora fallecida, tendrá derecho a percibir de la empresa a la que pertenecía, además de los haberes adeudados, si los hubiera, hasta el momento del fallecimiento, un subsidio que cobrará de una sola vez y que consistirá en el importe de dos mensualidades del salario completo que estuviese percibiendo la persona trabajadora fallecida.



#### Artículo 29.- Seguro de accidentes.

Las empresas efectuarán obligatoriamente la contratación a cargo de las mismas, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de sus plantillas, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en sus respectivas empresas. Las cantidades garantizadas serán las siguientes, 9.620 euros para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo, y de 12.625 euros para los casos de incapacidad permanente, derivada de accidente de trabajo.

A partir de la publicación de este convenio en el BOP, se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 30.- Funciones extraordinarias: matinales y nocturnas

Se consideran funciones ordinarias las sesiones realizadas de domingo a jueves, ambos inclusive, excepto vísperas de festivos, incluyendo la última sesión correspondiente al último pase de película programada que se proyecte hasta las 23 horas.

Se considerarán, asimismo, funciones ordinarias las sesiones de los viernes y sábados, ya se trate de las realizadas hasta las 23'00 horas como las propiamente conocidas como nocturnas (también denominadas especiales y/o de madrugada), que se llevan a cabo tras el último pase al que se refiere el párrafo anterior.

El personal, ya sea el que preste servicios a tiempo completo o a tiempo parcial, que realice las sesiones ordinarias a que se refiere el primer párrafo de este artículo (de domingo a jueves), si la proyección finalizara después de la 1'00 horas, de la madrugada, percibirá un complemento de 12 € por hora trabajada a partir de las 1'00 horas, o su parte proporcional en el caso de tramos inferiores a una hora. Estas sesiones computan a los efectos de jornada.

Se consideran funciones extraordinarias las funciones matinales, las de domingo a jueves, ambos inclusive, que se proyecten a partir de las 23'00 h, así como las de vísperas de festivos no coincidentes con viernes y sábados propiamente conocidas como nocturnas (también denominadas especiales y/o de madrugada), que se lleven a cabo tras el último pase al que se refiere el primer párrafo del presente artículo. Además, tendrán la misma consideración los actos de cualquier otra índole o sesiones extraordinarias entre semana conocidas propiamente como nocturnas en los términos expuestos.

El personal, ya sea el que preste servicios a tiempo completo o a tiempo parcial, que realice dichas funciones extraordinarias, percibirá una retribución fija en el mes en



que se realicen o en el siguiente, en su caso, de 36,15 € cada una durante el año 2023, 37,24 € en 2024 y 38,35 € en 2025, a excepción del personal que tenga asignada la responsabilidad de la Sala, que percibirá 53,10 € durante el año 2023, 54,69 € en 2024 y 56,33 en 2025.

Los efectos económicos de estas cantidades tendrán lugar desde la firma del convenio.

Estas funciones no son de obligado cumplimiento por parte del trabajador, debiendo la empresa comunicárselo con suficiente antelación, decidiendo éste si está o no interesado en realizarlas.

En concordancia con lo previsto anteriormente, el presente artículo no será de aplicación a aquellos trabajadores que tengan contratada la inclusión de las sesiones extraordinarias a que se refiere el párrafo cuarto de este precepto en su jornada de trabajo y horario habituales.

Artículo 31.- Plus de nocturnidad y horas nocturnas.

Se retribuyen las horas nocturnas que se trabajen a partir de las 22.00 horas a razón de:

Año 2023: 1,81 euros por hora.

Año 2024: 1,86 euros por hora, antes de la 1:00 horas y 12 euros después de esa hora.

Año 2025: 1,92 euros por hora, antes de la 1:00 horas y 12,36 euros después de esa hora.

Este sistema no será acumulable a la percepción del plus de nocturnidad consolidado como mínimo garantizado para aquellos trabajadores que lo venían percibiendo que ascenderá a 32,35 euros para 2023, 33,32 euros para 2024 y 34,32 euros para 2025.

El plus de nocturnidad previsto en este artículo no será de aplicación a las funciones nocturnas extraordinarias previstas en el artículo 30 de este convenio.

Asimismo, los efectos económicos de las horas nocturnas tendrán lugar desde la firma del convenio.

En el futuro estos importes estarán sujetos a los incrementos y revisiones salariales del art. 45 o precepto que lo sustituya.



#### Artículo 32.- Enfermedad y accidente en el trabajo

En caso de enfermedad común o accidente en el trabajo, los trabajadores percibirán a cargo de la empresa, la diferencia existente entre la cantidad que perciban de la Seguridad Social y la retribución que el presente convenio ha establecido.

#### Artículo 33.- Ascensos y movilidad funcional.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 34.- Quebranto de moneda

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

El personal que tenga obligación de manejar dinero percibirá la cantidad de 33,60 euros al mes en 2023, 34,61 euros al mes en 2024 y 35,65 euros al mes en 2025, en concepto de quebranto de moneda.

En el futuro estos importes estarán sujetos a los incrementos y revisiones salariales del art. 45 o precepto que lo sustituya.



En aquellos casos que el trabajador no realice esta función como fija, el cálculo se efectuará por los días efectivamente trabajados a razón de 1,11 euros/día en 2023, 1,14 euros día en 2024 y 1,18 euros día en 2025.

#### Artículo 35.- Personal de cabina

El personal de cabina, tendrá derecho a la percepción de un plus del 4% del salario base.

#### Artículo 36.- Prendas de trabajo y material de higiene.

Las empresas que exijan uniforme, proporcionarán a sus plantillas la prenda, tanto de verano como de invierno. Las empresas están obligadas a entregar una bata así como un mono de trabajo para todo aquel trabajador que por circunstancias laborales le fueren de menester. Estas prendas serán entregadas junto con el material de higiene necesario como jabón, toallas, etc.

La limpieza de las prendas prevista en este artículo será por cuenta de los usuarios.

#### Artículo 37.- Plus de personal de cabinas

Para el personal de cabina en cines con más de seis salas, se establece un plus salarial por día efectivo trabajado de 5,42 € para el año 2023, 5,58 € para el año 2024 y 5,75 € para el año 2025.

En el futuro estos importes estarán sujetos a los incrementos y revisiones salariales del art. 45 o precepto que lo sustituya.

#### Artículo 38.- Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte, para todo el personal, de 54,01 € mensuales para el año 2023, 55,63 € mensuales para el año 2024, y 57,30 € mensuales para el año 2025.

En el futuro estos importes estarán sujetos a los incrementos y revisiones salariales del art. 45 o precepto que lo sustituya.

#### Artículo 39.- Contratación

Para fomentar la contratación indefinida, a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se amplía el periodo de prueba a seis meses para las nuevas contrataciones realizadas con carácter indefinido. A partir de su publicación en el BOP, se establece que el porcentaje de plantilla indefinida será como mínimo del 45%. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las plantillas en relación con la contratación indefinida.



Asimismo, continuando con el fomento de la contratación indefinida, a la finalización de un contrato temporal, sin excepción de modalidad, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por año de servicio.

#### Artículo 40.- Salud Laboral.

Todas las instalaciones de los locales de Exhibición Cinematográfica de Alicante y su provincia, estarán sujetas a las normas relativas a la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

El personal de atención al público deberá presentarse con las debidas condiciones de aseo.

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

#### Artículo 41.- Plus trabajadores de multisalas.

Se establece un plus salarial de 1,31 € por día efectivamente trabajado para el año 2023, 1,35 € por día efectivamente trabajado para el año 2024 y 1,39 € por día efectivamente trabajado para el año 2025. Dicho plus se abonará a todo el personal, excepto al personal de cabina que trabaje en cines que tengan más de seis salas.

En el futuro estos importes estarán sujetos a los incrementos y revisiones salariales del art. 45 o precepto que lo sustituya.

#### Artículo 42.- Nómina.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega de la nómina.

El pago del salario se hará puntual y documentalmente.

#### Artículo 43.- Información del Convenio.

Se recomienda a todas las empresas que inserten un ejemplar del presente Convenio Colectivo en el tablón de anuncios con el fin de que los trabajadores puedan estar debidamente informados de sus cláusulas, así como tratar de resolver conjunta y amistosamente cualquier duda o problema que pueda surgir con motivo de su interpretación y aplicación.



#### Artículo 44.- Remisión.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo que disponga el Acuerdo Marco del Sector de Exhibición Cinematográfica para el Estado Español, Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

#### Artículo 45.- Incremento salarial.

En el año 2022, se produjo un incremento del 6'5%, por aplicación del primer párrafo del artículo 4 del convenio.

El incremento salarial para el año 2023 será del 4 % con carácter retroactivo a 1 de enero de dicho año.

El incremento salarial para el año 2024 será del 3% y para el año 2025 será del 3%.

Ello no obstante, si transcurrido el año 2025, el IPC de dicho año fuera superior al 3%, se incluirá en las tablas salariales para la negociación del año 2026, el porcentaje que supere dicho tres por ciento (3%) con el límite de un punto. Por tanto, esta revisión no tendrá carácter retroactivo ni devengará atrasos, sirviendo como punto de partida para los salarios de 2026.

En el Anexo III se fijan las tablas salariales para el año 2022, como punto de partida y referencia para las revisiones que se aplicarán en cada uno de los años de vigencia del convenio, que incluyen los incrementos a que se refieren los párrafos anteriores, sin perjuicio de la revisión que en su caso proceda para las tablas salariales de 2026 en función del incremento del IPC de 2025 por encima del 3% con el tope máximo de un 1%.

#### Artículo 46.- Grupos profesionales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el nuevo marco jurídico previsto en dicho precepto, quedando encuadrado el personal vinculado por este convenio en los siguientes grupos profesionales:

1.- Administración.- Se incluirán en el mismo aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios de carácter administrativo con mayor o menor cualificación, ya realicen todas o algunas de las labores de esta naturaleza y que constituyan el mayor tiempo de dedicación.

2.- Atención al público o servicios generales.- Estará compuesto por aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen todas o algunas de las actividades que se señalan a continuación: atención al público en general, ya sea vendiendo entradas de forma manual o utilizando un terminal de ordenador y/o una central telefónica o



cualquier otro sistema de venta remota, aquellos que vigilen los accesos al local, distribuyan al público en las puertas, acomoden al público y/o coloquen propaganda, intervengan en la venta de productos de bar, paradas de palomitas y varios, personal que intervenga en labores de mantenimiento para el desarrollo de la actividad, labores de limpieza de las instalaciones y todos las actividades complementarias a las señaladas con anterioridad.

3.- Personal de cabina, que incluye los trabajadores y trabajadoras que se encarguen exclusivamente de la proyección de la película.

Se consideran niveles y/o grupos profesionales a extinguir todos aquellos que figuran como tales en las tablas salariales.

Artículo 47.- Cláusula de Inaplicación.

Se estará a lo dispuesto el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y art. 6 del presente convenio colectivo.

Artículo 48.- Dudas sobre el articulado

Cualquier duda que pudiera surgir en alguna de las partes que firman el presente convenio colectivo con respecto a cualquiera de los artículos y de su interpretación futura, ésta se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio.

Al hilo de lo anterior se enmarca la voluntad de resolver cualquier tipo de duda para su aclaración a través de la Comisión Paritaria del convenio.

Disposición Adicional.- Los atrasos salariales derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán en un plazo máximo de dos meses desde su publicación en el BOPA.



## ANEXO I

### SOLICITUD DE MEDIACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA Y COMISIÓN DE IGUALDAD

- Datos de la parte solicitante, nombre y apellidos, domicilio, teléfono y correo electrónico.
- Datos de la parte no solicitante.
- Tipo de mediación.
- Colectivo de personal afectado y ámbito.
- Objeto del conflicto
- Documentación que se adjunta.
- Fecha y firma.



## ANEXO II

### PROTOCOLO ORIENTATIVO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE ALICANTE.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

1. Definición.- El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio,

2. Protocolo de actuación de las empresas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Cada empresa nombrará un agente de igualdad que podrá ser el delegado o delegada de personal o una persona elegida por acuerdo mayoritario de la plantilla. Dicho agente de igualdad podrá negociar medidas en cada empresa, como campañas informativas o acciones de formación y a su vez será la persona encargada de llevar a cabo el procedimiento informal y formal.

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, se valorará la posibilidad



de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique al agente de igualdad que la persona denunciada muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia, que podrá ser realizada por la persona afectada o por cualquier testigo, en el que figurará la identificación de la víctima y denunciante y la identificación del responsable o responsables de los mismos, así como de los posibles testigos, el listado de incidentes, lo más detallado posible. La persona a la que irá dirigida el escrito será al agente de igualdad de la empresa y al representante legal o sindical de la plantilla.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Todas las personas que sean citadas por el agente de igualdad deberán colaborar para el esclarecimiento de los hechos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La fase de de investigación concluirá con un informe en el plazo de 10 días laborales desde el inicio del procedimiento. Si hay constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo se comunicará a la Dirección de la empresa ya que es constitutiva de falta muy grave.



Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad se puede acudir al procedimiento penal del art. 184.

En Alicante, a 30 de mayo de 2024.



**ANEXO III**

**TABLAS SALARIALES**

<u>Grupos profesionales</u>		<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
Grupo I	Nivel 1 (Jefatura de negociado) (A extinguir)	1.027,77	1.068,88	1.100,94	1.133,97
	Nivel 2 (Oficial administrativo)	983,57	1.022,91	1.053,60	1.085,21
	Nivel 2 (Auxiliar administrativo)	921,64	958,51	987,26	1.016,88
Grupo II	Nivel 1 (Jefatura circuito) (A extinguir)	1.174,12	1.221,08	1.257,72	1.295,45
	Nivel 2 (Representante) (A extinguir)	1.100,69	1.144,72	1.179,06	1.214,43
	Nivel 3 (Inspector/a de locales (A extinguir)	1.027,77	1.068,88	1.100,94	1.133,97
	Nivel 3 (Encargado/a personal)	1.027,77	1.068,88	1.100,94	1.133,97
	Nivel 4 (Taquillero/a)	921,64	958,51	987,26	1.016,88
	Nivel 4 (Atención al público)	921,64	958,51	987,26	1.016,88
	Nivel 4 (Portero/a)	921,64	958,51	987,26	1.016,88
	Nivel 4 (Conserje)	921,64	958,51	987,26	1.016,88
	Nivel 4 (Acomodador/a)	921,64	958,51	987,26	1.016,88
	Nivel 4 (Personal de limpieza)	921,64	958,51	987,26	1.016,88
Grupo III	Nivel I (Operador/a)	1.168,56	1.215,30	1.251,76	1.289,31



Trienio	43,14	44,87	46,21	47,60
Función extraordinaria	34,76	36,15	37,24	38,35
Función extraordinaria con responsabilidad	51,06	53,10	54,69	56,33
Horas nocturnas	1,74	1,81	-	-
Horas nocturnas (antes 01:00 horas)	-	-	1,86	1,92
Horas nocturnas (después 01:00 horas)	-	-	12,00	12,36
Plus nocturnidad consolidado	31,11	32,35	33,32	34,32
Quebranto moneda mensual	32,31	33,60	34,61	35,65
Quebranto moneda diario	1,07	1,11	1,14	1,18
Plus cabina	5,21	5,42	5,58	5,75
Plus transporte mensual	51,93	54,01	55,63	57,30
Plus multisala	1,26	1,31	1,35	1,39