



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Exhibiciones Cinematográficas del Principado de Asturias en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Exhibiciones Cinematográficas del Principado de Asturias (Expediente C-014/2024 Código 33000215011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 13 de junio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 28 de junio de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2024-05877.

CONVENIO COLECTIVO DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio extiende su ámbito geográfico de aplicación a todo el territorio del Principado de Asturias.

Artículo 2.—*Ámbito funcional y personal.*

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica en el Principado de Asturias, y aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de dicha Comunidad.

Se distribuirán en tres categorías:

- Categoría A: Cascos urbanos de Oviedo, Gijón y Avilés y todos aquellos locales con dos o más pantallas, independientemente del lugar en el que estén ubicados.
- Categoría B: Locales con una sola pantalla ubicados en los cascos urbanos de Mieres, Sama y La Felguera.
- Categoría C: Locales con una sola pantalla en el resto del Principado de Asturias.

El presente Convenio será de aplicación a todos 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 de las mismas.

A tal efecto, el personal afectado por el presente Convenio quedará necesariamente encuadrado en los grupos profesionales y niveles establecidos en el art. 8, salvo que en virtud de lo previsto en el citado artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, un nivel profesional anterior.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

Este Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el día 1 de enero de 2022 con el alcance que se indicará en el artículo 17 y su duración será de cuatro años, terminando el 31 de diciembre de 2025.

Finalizada su vigencia quedará automáticamente denunciado, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de uno nuevo en el primer trimestre siguiente a su finalización.

Este Convenio colectivo mantendrá su vigencia en tanto no se firme otro que lo sustituya.

Artículo 4.—*Respeto de condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengán 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.

Artículo 5.—*Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas legales vigentes y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.—*Compensación y absorción.*

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.

CAPÍTULO 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, Acuerdo Marco y el presente Convenio colectivo.

Artículo 8.—*Grupos profesionales.*

El personal vinculado por este convenio colectivo quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales y niveles:

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:

I.—Personal Administrativo.—Nivel I, Nivel II y Nivel III.

II.—Atención al público o servicios generales.—Nivel I, Nivel II, Nivel III, Nivel IV y Nivel V.

III.—Personal de cabina.—Nivel I y Nivel II.

Las personas que ostenten un nivel distinto al establecido en esta clasificación, lo tendrán garantizado a título individual durante toda la vigencia de su contrato.

Artículo 9.—*Contenido de los diferentes niveles.*

1. Administrativos:

- Nivel 1 y Nivel 2 (Oficial 1.ª y 2.ª administrativo): Se incluyen en los mismos aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, desarrollan tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad. La mayor formación será determinante para su inclusión en el Nivel I.
- Nivel 3 (Auxiliar Administrativo/a): Se incluyen en el mismo aquellos trabajadores que, con conocimientos básicos de administración, realizan tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

2. Atención al público o servicios generales:

- Nivel 1 (Encargado/a): El encargado será responsable del buen funcionamiento de la sala y de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de los trabajadores, que deberán atender las indicaciones que reciban de aquél.
- Nivel 2 (Oficial 1.ª de mantenimiento): Son aquellos trabajadores que, con la formación adecuada, se encargan de mantener de forma autónoma las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.
- Nivel 3 (Oficial 2.ª de mantenimiento): Son aquellos trabajadores que, con menor formación que la correspondiente al Nivel 1, pero con la formación adecuada, se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

- Nivel 4 (Taquillero/a): Se incluyen aquellos 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.

- Nivel 5.

Portero/a/Acomodador/a: Se incluyen aquellos trabajadores que son 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.

Dependiente/a: Se incluyen aquellos 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: Se incluyen aquellos trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3. Personal de Cabina:

- Nivel 1 (Jefe/a de cabina). Pertenecen al mismo aquellos trabajadores con preparación y formación suficiente, que tienen o han tenido a su cargo la responsabilidad de la cabina compuesta por uno o más operadores de ellos dependientes.
- Nivel 2 (Operador/a de Cabina): Pertenecen al mismo aquellos trabajadores que, con la preparación y formación suficiente, asumen la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

4. Encargado: Por las especiales circunstancias concurrentes en las empresas de exhibición, se prevé la posibilidad de que se incluya la figura del Encargado, sujeto a las siguientes características básicas:

- a) Podrá ser nombrado como tal aquel trabajador que preste servicios en la empresa con cualquier grupo y nivel. En consecuencia, cuando concurra este supuesto, el trabajador ejercerá las funciones propias de su nivel profesional y, además, las inherentes a la condición de Encargado.

En este supuesto, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su grupo y nivel profesional, así como la diferencia existente hasta la prevista para el Encargado en las tablas del Convenio, siempre y cuando la diferencia sea superior a 128,86 euros mensuales en 2022. Si no existiera diferencia entre las retribuciones correspondientes a dichos niveles o la diferencia fuera igual o inferior a 128,86 euros mensuales, el trabajador percibirá dicha última cantidad. La diferencia retributiva hasta el nivel de Encargado o el complemento salarial citado, no será consolidable y dejará de abonarse en el momento en el que el trabajador deje de ostentar el puesto de Encargado.

La diferencia a que se refiere el párrafo anterior, no tendrá atrasos en 2022 (artículo 17 del convenio).

Esta diferencia será de 134,01 € mensuales en 2023 y de 138,03 € mensuales en 2024, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada año respectivo.

Para el año 2025, se estará a la cuantía diferencial prevista en las tablas salariales de ese año.

- b) Podrá ser un trabajador contratado específicamente por el puesto de Encargado. Su retribución, en este caso, será la prevista en las tablas salariales del Convenio.

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

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 niveles 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, y en todo caso, por el tiempo imprescindible. 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 de los niveles equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará el nivel superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO III

Contratación y promoción

Artículo 11.—*Modalidades de contratación.*

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, Ley del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones que las sustituyan, en su caso, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Artículo 12.—*Fomento de la contratación indefinida.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

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

Artículo 13.—*Contratación a través de ETT.*

Sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en las disposiciones que sustituyan o desarrollen la misma.

Artículo 14.—*Período de prueba.*

En los supuestos no contemplados en el art. 12, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses.

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

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

Artículo 15.—*Promoción profesional.*

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico y otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

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

CAPÍTULO IV

Estructura retributiva

Artículo 16.—*Salario base.*

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

Artículo 17.—*Incremento salarial.*

Para el año 2022 se procederá a la revisión de las tablas salariales resultantes de la aplicación del último convenio correspondiente al año 2019, aplicando un porcentaje equivalente al 3,5%, pero sus efectos no tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2022.

Ello no obstante, las empresas abonarán a las personas trabajadoras en concepto de atrasos de 2022, la cantidad a tanto alzado de doscientos (200) euros brutos en proporción a la jornada y al tiempo de prestación de servicios en el citado año 2022, pudiéndose absorber dicha suma a tanto alzado por las empresas que hayan abonado complementos para alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI).

La tabla salarial correspondiente a 2022 figura en el anexo I de este convenio.

En el año 2023 se aplicará un porcentaje del 4% de incremento sobre el salario de las tablas y demás conceptos económicos previstos para el año inmediatamente anterior, con efectos del 1 de enero de ese año.

En los años 2024 y 2025 se aplicará en cada uno de los mismos un porcentaje del 3% de incremento del salario de las tablas y demás conceptos económicos previstos para el año inmediatamente anterior, con efectos del 1 de enero de los años respectivos.



Si transcurrido el año 2025, el IPC hubiera superado el 3%, se actualizarán las tablas salariales para 2026 en el tanto por ciento que supere el citado tres por ciento con el límite de un punto.

Por tanto, dicho porcentaje de revisión por encima del tres por ciento, con el tope máximo de un (1) punto, no generará atrasos correspondientes a 2025, sino que se incluirá en las tablas salariales de 2026, para iniciar la negociación con el incremento ya citado que resulte en su caso.

En los anexos II, III y IV figuran las tablas salariales correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025, así como de los diferentes pluses y complementos previstos en el convenio.

En los anexos se recogen, asimismo, las retribuciones pactadas para las diferentes categorías de locales.

Artículo 18.—*Plus de transporte.*

El plus de transporte se abonará a cada persona trabajadora en doce meses, esto es, incluido el período de vacaciones, por parte de las empresas de las categorías A y B o la parte proporcional en caso de jornada reducida en la categoría B.

El plus de transporte para el año 2022, ascenderá a 82,26 € brutos mensuales para cada persona trabajadora.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del convenio, este plus no se devengará durante 2022, si bien se fija como referencia para la revisión salarial de 2023.

El plus de transporte para los años 2023 y 2024, será de 85,55 € y 88,12 € mensuales, respectivamente, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada año.

El correspondiente al año 2025, será el que viene fijado en las tablas salariales de ese año.

Artículo 19.—*Plus de convenio.*

El plus de convenio para el año 2022, ascenderá a 82,26 € brutos mensuales para cada persona trabajadora que preste servicios en las empresas de las categorías A y B.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del convenio, este plus no se devengará durante 2022, si bien se fija como referencia para la revisión salarial de 2023.

El plus de convenio para los años 2023 y 2024 ascenderá a 85,55 € y 88,12 € mensuales, respectivamente, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada uno de los años.

El correspondiente al año 2025 será el que viene fijado en las tablas salariales correspondientes a ese año.

Artículo 20.—*Complemento de antigüedad.*

Se establece un sistema de trienios, a razón de 34,34 euros lineales por trienio, durante el año 2022 sin atrasos (artículo 17), importe igual para todos los niveles profesionales, con un máximo de seis trienios y un tope del 25% sobre el salario base.

Ello no obstante, este tope del 25% no se tendrá en cuenta en los supuestos de aplicación del sexto trienio.

Durante los años 2023 y 2024, el importe respectivo del trienio será de 35,71 € y 36,79 €, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada uno de los años.

Para el año 2025, se estará a la cuantía que figura en las tablas salariales para este concepto.

En todos los casos se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

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

Todos los trabajadores que en fecha 1 de enero de 1999 perciban, como complemento de antigüedad, una cantidad superior al 25% de su salario base, mantendrán esta cantidad en concepto de complemento personal. Dicho concepto se incrementará sucesivamente en el mismo porcentaje que experimente el salario base.

Todos los trabajadores que a fecha 1 de enero de 1999 perciban como complemento de antigüedad menos del 25% de su salario base, quedarán acogidos a la actual normativa sobre antigüedad.

No obstante lo expuesto, aquellos trabajadores que a fecha 1 de enero de 1999 les falten dos o menos años para consolidar el siguiente quinquenio, se les aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del presente artículo.

Artículo 21.—*Quebranto de moneda.*

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

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

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

El quebranto de moneda se percibirá al cien por cien (100%) y no en proporción a la jornada de trabajo.

Se hará efectivo durante los doce meses del año, incluido, por tanto, el período de vacaciones, a las personas trabajadoras de taquilla y bar, que son las que manejan dinero, o a todas las personas trabajadoras que manejen dinero o lo vengán percibiendo.



El quebranto de moneda para el año 2022, queda fijado en 32,80 € brutos mensuales, si bien no se percibirán atrasos para ese año.

Durante los años 2023 y 2024, se abonará la cantidad de 34,11 € y 35,13 €, respectivamente, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada uno de los años.

Para el año 2025 se estará a la cuantía que figura en las tablas salariales para este concepto.

Artículo 22.—*Dietas y desplazamientos.*

Todo el personal que, por necesidades de la empresa y por orden de ésta, tenga que desplazarse a una población distinta a aquélla en que radique su centro de trabajo, percibirá, aparte del salario, una dieta que, como mínimo será de:

- Desayuno: 4 euros.
- Comida: 15 euros.
- Cena: 15 euros.

En caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio percibirá por este concepto 30 euros.

Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa y deberán efectuarse, salvo pacto en contrario, en segunda clase dentro de Asturias y en primera fuera de esta Comunidad.

Artículo 23.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen, para todo el personal afectado por este Convenio, dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, consistentes en 30 días de salario base, más la antigüedad y plus de convenio, y otras dos en los meses de marzo y septiembre/octubre, consistentes en 15 días de salario base, más la antigüedad y plus de convenio.

Artículo 24.—*Horas extraordinarias.*

Se abonarán con el 75% sobre la hora ordinaria cuando sean a continuación de la jornada, y con el 115% sobre la hora ordinaria cuando sean separadas de la misma.

Para el cálculo del valor de dichas horas, se tendrán en cuenta las disposiciones legales en vigor.

Artículo 25.—*Plus de cabina.*

Todo aquel trabajador que a fecha 1 de enero de 1999, viniera percibiendo el complemento (establecido en el 50% del salario real del ayudante al que sustituye) seguirá percibiéndolo y le quedará consolidado.

Dicho concepto, no será de nueva aplicación a ningún otro trabajador a partir de la mencionada fecha.

Artículo 26.—*Montaje de programa.*

Para el operador que realice el montaje del programa fuera de su jornada laboral de trabajo, le corresponde la suma de 22,52 € en el año 2022, sin atrasos a tenor del artículo 17 del convenio. En 2023 y 2024, percibirá por este concepto la cantidad de 23,42 € y 24,13 €, respectivamente, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada uno de los años.

Para el año 2025 se estará a la cantidad que figura en las tablas salariales de ese año.

Artículo 27.—*Prueba de películas.*

El personal que realice sesiones de prueba de películas fuera de su jornada de trabajo, tendrá un complemento de 22,52 euros para el año 2022, sin atrasos a tenor del artículo 17 del convenio. Se entiende por prueba la comprobación y control de película que se vaya a proyectar.

En 2023 y 2024, se abonará por este concepto la cantidad de 23,42 € y 24,13 €, respectivamente, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada uno de los años.

En el año 2025 se estará a la cuantía que figura en las tablas salariales para ese año.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo, descanso, permisos y vacaciones

Artículo 28.—*Jornada máxima anual.*

La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de 1.760 horas, computándose a razón de 158 horas cada cuatro semanas, o la parte proporcional de la misma para los trabajadores a tiempo parcial.

Artículo 29.—*Jornada diaria.*

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

El horario de trabajo se establece entre las 15.30 horas de la tarde y las 3.30 de la madrugada.

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

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

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

1. El descanso entre jornadas será de 12 horas mínimas consecutivas.
2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

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

3. Todos los trabajadores disfrutarán como mínimo de dos días consecutivos de descanso semanal, debiendo procurar que alguno de ellos, dentro del período de cuatro semanas, coincida en sábado o domingo.

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

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada finalizará como máximo a las 21.00 h. Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales y el inicio de la jornada tendrá lugar a las 16.30 horas.

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.

Las empresas establecerán un cuadrante quincenal en el que como mínimo reflejarán la distribución de la jornada, turnos, horarios, descansos y vacaciones, en su caso, de cada trabajador que será expuesto con diez días de antelación y estará a disposición de los representantes sindicales.

Dichos cuadrantes serán de obligado cumplimiento, salvo que por razones organizativas, debidamente justificadas, fuera necesaria su modificación.

Artículo 31.—*Sesiones matinales.*

El personal que realice funciones matinales tendrá derecho a que se le retribuyan las horas efectivas trabajadas en dicha matinal con un recargo del 115% de la hora ordinaria.

Lo anteriormente expuesto para las sesiones matinales y/o especiales no será de aplicación a aquellos supuestos en que dichas sesiones se realicen en el horario habitual de la empresa.

Artículo 32.—*Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y dos días naturales, o la parte proporcional al tiempo trabajado en el año correspondiente.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a septiembre, si bien por necesidades del servicio podrán acordarse por las partes su disfrute en dos períodos, siempre que exista acuerdo entre las partes.

En el supuesto, que el comienzo de las vacaciones anuales coincida con un día de descanso del trabajador, éstas comenzarán el día siguiente al descanso.

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.

El incremento del período vacacional no constituirá tiempo recuperable, razón por la cual y con independencia del mantenimiento del número de 1.760 horas anuales previsto en el Convenio, el aumento del período vacacional generará necesariamente y de hecho la reducción de la jornada en un tiempo igual al incremento de los días de vacaciones.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en relación con el tiempo que lleve trabajando en la empresa. En todo caso tendrá derecho a un mínimo de quince días cuando su ingreso sea anterior al período de vacaciones fijado en este artículo, y las disfrutará dentro del indicado período. En caso de cese voluntario del trabajador, éste percibirá, en la liquidación de sus devengos, la parte proporcional de vacaciones desde su ingreso en la empresa o desde la fecha en que disfrutó las últimas vacaciones.

Artículo 33.—*Fiestas laborables.*

Debido a las características de la actividad y de los sistemas organizativos de cuadrantes horarios, resulta obligatorio que todo trabajador preste servicios en los festivos del calendario oficial, cuando le corresponda según dichos cuadrantes, por lo que, en estos días se aplicará lo siguiente:

Los días de trabajo declarados festivos en el calendario oficial laboral, si coinciden con el día de descanso semanal del trabajador, éste percibirá un salario más; si al trabajador le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además del salario ordinario el correspondiente a un día, o la parte proporcional según las horas trabajadas, incrementado en el 75 por 100, o en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso. Tales horas trabajadas en los días declarados festivos, al ser compensadas con descanso o retribuidas según el citado incremento, no se hallan incluidas en el cómputo de jornada anual al que se refiere el art. 28 del presente Convenio.

La compensación con libranza se realizará en el mismo mes o en cualquier otro período que se pacte entre la empresa y el trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, las Empresas durante el mes de diciembre del año anterior y el mes de enero del año en curso, fijarán e identificarán como mínimo en el calendario laboral un total de siete (7) días festivos que siempre serán abonados según lo establecido en este artículo, esto es, si coinciden con el día de descanso semanal del trabajador, éste percibirá un salario más, si al trabajador le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además del salario ordinario el correspondiente a un día, o la parte proporcional según las horas trabajadas, incrementado en el 75 por 100.

Se distribuirán los turnos de trabajo en estos festivos de forma equitativa informándose a la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT).

Artículo 34.—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) Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento de familiares de segundo grado con consanguinidad y afinidad, Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, Ello no obstante, en caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días o de cinco días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento

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) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por la asistencia a bodas de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad.
- e) 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 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 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.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, 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.

- h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del texto refundido de la Ley 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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas disfrutando, en este caso, de quince días continuados de descanso, que deberán disfrutarse dentro del período de nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 35.—Licencias sin sueldo por motivo de estudios oficiales.

El trabajador que lo solicite tendrá derecho a la concesión de una licencia sin sueldo ni cotización a la Seguridad Social de hasta treinta días, que se concederá excepto por necesidades del servicio, por estudios oficiales debidamente acreditados. Estas licencias no se concederán en caso de conflicto colectivo. Se solicitarán con treinta días de antelación y no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 5% de los trabajadores del mismo nivel y grupo profesional.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales y salud laboral

Artículo 36.—*Incapacidad temporal.*

A todo aquel trabajador que se encuentre en situación de IT, la empresa le complementará las prestaciones que por tal concepto abonase la Seguridad Social, hasta el 100% de los salarios pactados en el presente Convenio, entre los días cuarto y vigésimo, ambos inclusive.

Dicha obligación sólo existirá cuando el trabajador no haya tenido más de quince días de IT en los dos años anteriores.

Asimismo, a todo aquel trabajador que se encuentre en situación de IT que requiera hospitalización, y durante la duración de dicha hospitalización, le será complementado hasta el 100% siempre.

Si la situación de IT fuera consecuencia de accidente de trabajo producido en su relación con la empresa, tal complemento le será abonado en idénticas condiciones que en el párrafo anterior, y ello, aun cuando no requiera hospitalización.

Artículo 37.—*Plus o complemento de nocturnidad.*

Se establece un plus o complemento de nocturnidad de 26,61 € brutos mensuales en 2022, sin atrasos (artículo 17), para los trabajadores que prestan servicios a tiempo completo, que se abonará en las doce mensualidades ordinarias pero no así en las pagas extraordinarias.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán dicho complemento en proporción a la jornada trabajada.

Para los años 2023 y 2024, este plus ascenderá a 27,67 € y 28,50 € mensuales, respectivamente, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada año.

En 2025, se estará al importe que figura en las tablas salariales correspondientes a ese año.

Artículo 38.—*Premio de permanencia.*

Todo trabajador que teniendo una antigüedad en la empresa superior a 10 años, haya optado por cualquier tipo de jubilación prevista, tendrá derecho a la siguiente prima, que podrá ser modificada por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio, en caso de variación de las actuales disposiciones legales que afecten a esta contingencia:

- Jubilación a los 60 años: 7 mensualidades más antigüedad.
- Jubilación a los 61 años: 6 mensualidades más antigüedad.
- Jubilación a los 62 años: 5 mensualidades más antigüedad.
- Jubilación a los 63 años: 4 mensualidades más antigüedad.

Dichas primas no serán de aplicación a aquellos trabajadores que mantengan otra actividad laboral y estén dados de alta en la Seguridad Social en otra empresa.

Artículo 39.—*Ayuda a discapacitados.*

Las empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos discapacitados (físicos o psíquicos) una ayuda de 63,28 euros mensuales para el año 2022, sin atrasos (artículo 17).

En los años 2023 y 2024 esta ayuda ascenderá a 65,81 € y 67,79 € mensuales, respectivamente, con efecto retroactivo del 1 de enero de cada uno de los años.

Para 2025, se estará a la suma que por tal concepto figura en las tablas salariales de ese año.

Artículo 40.—*Prima por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo o situación análoga, la empresa abonará a derecho-habientes de éste, por una sola vez, el importe de cinco mensualidades de salario total del último mes de trabajo completo.

Artículo 41.—*Prima por invalidez derivada de accidente o enfermedad profesional.*

El trabajador afectado por invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivada del sector, percibirá de la empresa tres mensualidades completas del salario que estuviera percibiendo.

Artículo 42.—*Salud laboral.*

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los distintos Reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Como mejora de lo establecido en el art. 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.

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

Artículo 43.—*Ropa de trabajo.*

Se facilitará a todo el personal las prendas de trabajo apropiadas, así como guantes al personal de limpieza.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 44.—*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:

- Contravenir las directrices internas establecidas por la empresa en materia de referencia al consumo de tabaco y en línea con la legislación vigente.
- 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 45.—*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.

CAPÍTULO VIII

Comisión mixta

Artículo 46.—*Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio colectivo, dicha Comisión tendrá las funciones de vigilancia, interpretación y arbitraje de cuanto queda pactado, sin perjuicio de las competencias de la autoridad laboral.

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.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el UMAC 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 arts. 82.3 y 85.3.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.

La Comisión Mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas anteriormente, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

Artículo 47.—*Composición y funcionamiento de la Comisión.*

La Comisión Mixta estará compuesta por:



- Cuatro 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.

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.

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

Artículo 48.—Cláusula de inaplicación prevista en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son de obligado cumplimiento para todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del mismo, salvo que por razones debidamente probadas y justificadas, previstas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, solicitud a la Comisión Paritaria y cumplimiento del resto de los requisitos legalmente establecidos, se acuerde el tratamiento excepcional de aquellas empresas que se encuentren en una situación de pérdidas.

Artículo 49.—Cláusula de sometimiento al AISECLA.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Por ello acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Disposición adicional.—Igualdad de trato

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida 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 Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANEXO I

Tablas salariales año 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL ZONA A	SALARIO MENSUAL ZONA B	SALARIO MENSUAL ZONA C
GRUPO I			
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO/A)	753,22	737,08	-
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO/A)	706,01	689,98	-
NIVEL 3 (AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A)	690,06	674,22	-
GRUPO II			
NIVEL 1 (ENCARGADO/A)	769,75	752,85	-
NIVEL 2 (OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO)	737,44	721,45	-
NIVEL 3 (OFICIAL 2.º MANTENIMIENTO)	706,01	689,98	-
NIVEL 4 (TAQUILLERO/A)	721,71	705,69	3,66
NIVEL 5 (ACOMODADOR/A)	690,06	674,22	3,66
NIVEL 5 (DEPENDIENTE/A)	690,06	674,22	3,66
NIVEL 5 (LIMPIADOR/A)	690,06	674,22	3,66
GRUPO III			
NIVEL 1 (JEFE/A DE CABINA)	832,14	788,57	4,18
NIVEL 2 (OPERADOR/A DE CABINA)	788,34	769,18	4,03

	2022
Art. 9.4.a). Encargado	128,86
Art. 18. Plus de transporte	82,26
Art. 19. Plus de convenio	82,26
Art. 20. Complemento de antigüedad	34,34
Art. 21. Quebranto de moneda	32,80
Art. 26. Montaje de programa	22,52
Art. 27. Prueba de películas	22,52
Art. 37. Plus nocturnidad	26,61
Art. 39. Ayuda a minusválidos	63,28



ANEXO II

Tablas salariales año 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL ZONA A	SALARIO MENSUAL ZONA B	SALARIO MENSUAL ZONA C
GRUPO I			
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO/A)	783,35	766,56	-
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO/A)	734,25	717,58	-
NIVEL 3 (AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A)	717,66	701,19	-
GRUPO II			
NIVEL 1 (ENCARGADO/A)	800,54	782,96	-
NIVEL 2 (OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO)	766,93	750,31	-
NIVEL 3 (OFICIAL 2.º MANTENIMIENTO)	734,25	717,58	-
NIVEL 4 (TAQUILLERO/A)	750,57	733,92	3,81
NIVEL 5 (ACOMODADOR/A)	717,66	701,19	3,81
NIVEL 5 (DEPENDIENTE/A)	717,66	701,19	3,81
NIVEL 5 (LIMPIADOR/A)	717,66	701,19	3,81
GRUPO III			
NIVEL 1 (JEFE/A DE CABINA)	865,42	820,12	4,35
NIVEL 2 (OPERADOR/A DE CABINA)	819,88	799,95	4,19

	2023
Art. 9.4.a). Encargado	134,01
Art. 18. Plus de transporte	85,55
Art. 19. Plus de convenio	85,55
Art. 20. Complemento de antigüedad	35,71
Art. 21. Quebranto de moneda	34,11
Art. 26. Montaje de programa	23,42
Art. 27. Prueba de películas	23,42
Art. 37. Plus nocturnidad	27,67
Art. 39. Ayuda a minusválidos	65,81



ANEXO III

Tablas salariales año 2024

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL ZONA A	SALARIO MENSUAL ZONA B	SALARIO MENSUAL ZONA C
GRUPO I			
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO/A)	806,85	789,56	-
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO/A)	756,28	739,10	-
NIVEL 3 (AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A)	739,19	722,22	-
GRUPO II			
NIVEL 1 (ENCARGADO/A)	824,55	806,45	-
NIVEL 2 (OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO)	789,94	772,82	-
NIVEL 3 (OFICIAL 2.º MANTENIMIENTO)	756,28	739,10	-
NIVEL 4 (TAQUILLERO/A)	773,09	755,93	3,92
NIVEL 5 (ACOMODADOR/A)	739,19	722,22	3,92
NIVEL 5 (DEPENDIENTE/A)	739,19	722,22	3,92
NIVEL 5 (LIMPIADOR/A)	739,19	722,22	3,92
GRUPO III			
NIVEL 1 (JEFE/A DE CABINA)	891,39	844,72	4,48
NIVEL 2 (OPERADOR/A DE CABINA)	844,47	823,95	4,32

	2024
Art. 9.4.a). Encargado	138,03
Art. 18. Plus de transporte	88,12
Art. 19. Plus de convenio	88,12
Art. 20. Complemento de antigüedad	36,79
Art. 21. Quebranto de moneda	35,13
Art. 26. Montaje de programa	24,13
Art. 27. Prueba de películas	24,13
Art. 37. Plus nocturnidad	28,50
Art. 39. Ayuda a minusválidos	67,79



ANEXO IV

Tablas salariales año 2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL ZONA A	SALARIO MENSUAL ZONA B	SALARIO MENSUAL ZONA C
GRUPO I			
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO/A)	831,06	813,25	-
NIVEL 1 Y 2 (OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO/A)	778,97	761,28	-
NIVEL 3 (AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A)	761,37	743,89	-
GRUPO II			
NIVEL 1 (ENCARGADO/A)	849,29	830,64	-
NIVEL 2 (OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO)	813,64	796,01	-
NIVEL 3 (OFICIAL 2.º MANTENIMIENTO)	778,96	761,28	-
NIVEL 4 (TAQUILLERO/A)	796,28	778,61	4,04
NIVEL 5 (ACOMODADOR/A)	761,37	743,89	4,04
NIVEL 5 (DEPENDIENTE/A)	761,37	743,89	4,04
NIVEL 5 (LIMPIADOR/A)	761,37	743,89	4,04
GRUPO III			
NIVEL 1 (JEFE/A DE CABINA)	918,13	870,06	4,61
NIVEL 2 (OPERADOR/A DE CABINA)	869,81	848,67	4,45

	2025
Art. 9.4.a). Encargado	142,17
Art. 18. Plus de transporte	90,76
Art. 19. Plus de convenio	90,76
Art. 20. Complemento de antigüedad	37,89
Art. 21. Quebranto de moneda	36,19
Art. 26. Montaje de programa	24,85
Art. 27. Prueba de películas	24,85
Art. 37. Plus nocturnidad	29,36
Art. 39. Ayuda a minusválidos	69,82



ACTA FINAL DEL CONVENIO

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRÁFICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, AÑO 2022 Y SUCESIVOS, EN SU CASO

SEÑORES ASISTENTES

Representación Empresarial:

POR FECE:

Dña. Pablo Pilar López
Dña. Mabel García Vidal
D. Juan Ignacio Moreno Jiménez
D. Josep Pla Aymerich

Asesor:

D. Librado Canalda Morató

Representación Trabajadores:

POR USO:

Dña. M^a José Sánchez Prieto
D. Diego López Fernández

Asesor:

D. Miguel Rivero García

POR CCOO:

Dña. Roxana Fernández Huerga

Asesora:

Dña. Jessica Villamayor Lapeña

POR UGT:

Dña. Patricia Clavijo Rodríguez

Asesor:

D. Francisco Javier Suárez Rodríguez

En Oviedo, a las 13 horas del día 20 de mayo de dos mil veinticuatro, la representación de la Federación de Cines de España (FECE) y la representación de los Trabajadores, integrada por miembros de Unión Sindical Obrera (USO), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), se reúnen por videoconferencia al objeto de continuar con la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal de Exhibición Cinematográfica del Principado de Asturias para el año 2022 y sucesivos, en su caso.

Abierta la sesión, y tras las deliberaciones oportunas en esta reunión y en las anteriores, se adoptan los ACUERDOS que a continuación se relacionan:

PRIMERO- Aprobar el Convenio Colectivo de Trabajo de Exhibición Cinematográfica del Principado de Asturias, correspondiente a los años 2022 a 2025, ambos inclusive, así como sus tablas salariales, procediéndose a la firma del Texto de dicho Convenio en los términos que se contienen en el Acuerdo que a continuación se indica.

Sin perjuicio de lo anterior, la comisión negociadora decide incluir en esta reunión y consiguientemente en el Acta de aprobación del convenio, y sin que afecte a su redacción, la siguiente:

Nota interpretativa del artículo 33 del Convenio relativo a las Fiestas Laborales:

Ambas partes, con la intención de evitar cualquier duda interpretativa relativa al artículo 33 del convenio colectivo aclaran que, la interpretación del mismo en su totalidad es la expresada en el párrafo segundo del citado artículo, sin perjuicio de que la nueva redacción garantiza que durante el año, habrá 7 festivos señalados por las empresas que para aquellos trabajadores que presten servicios dichos días tendrán derecho a que se les abone el complemento regulado en convenio del 75 por 100 además del salario ordinario. Y ello, sin obviar el resto del contenido del artículo y su aplicación.

SEGUNDO.- Todos los intervinientes por unanimidad acuerdan como ya se hiciera en la constitución de la comisión Negociadora, que el Texto del Convenio se firme de forma digital por un (1) miembro de cada una de las partes intervinientes, esto es, USO, UGT, CCOO y FECE, a cuyo efecto la presente acta se firma por todos los comparecientes de la Comisión de forma manuscrita con la finalidad de poner expresamente de manifiesto su autorización para que se proceda del modo indicado para la firma del Texto Convencional.

TERCERO.- Autorizar expresamente a MIGUEL RIVERO GARCÍA, asesor, representante de USO e interviniente en la Comisión Negociadora del Convenio, para que efectúe las gestiones y trámites necesarios para proceder al Registro y Publicación del referido Convenio Colectivo, incluyendo dicha autorización la facultad para efectuar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder, en su caso, a realizar las subsanaciones y/o aclaraciones que sean precisas.

CUARTO.- En este mismo acto, por unanimidad de la Comisión, se acuerda expresamente que para el supuesto de que deba efectuarse cualquier subsanación a instancias de la Autoridad Laboral que obligue a la presentación de cualquier escrito o de un nuevo Texto del Convenio completo y dadas las dificultades para reunir a toda la Comisión, será suficiente y por tanto plenamente válido que dicho nuevo Texto Convencional corregido, sea firmado, digitalmente, de conformidad con el Acuerdo SEGUNDO, por un (1) miembro de USO, un (1) miembro de UGT, uno (1) de CCOO y un (1) miembro de la representación empresarial (FECE).

Y no habiendo más asuntos que tratar, se extiende la presente ACTA FINAL que firman todas las partes comparecientes.