

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

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

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

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 13 de mayo de 2024

Òscar Riu Garcia

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica provincias de Girona, Lleida y Tarragona y vigencia para los años 2023, 2024 y 2025

Capítulo I

Cláusulas generales

Artículo 1

Naturaleza del Convenio y determinación de las partes negociadoras

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

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

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente para concertar el presente Convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el artículo 89.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2

Ámbito funcional

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

Artículo 3

Ámbito territorial

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

Artículo 4

Ámbito personal

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

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

Artículo 5

Ámbito temporal

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

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

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

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

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

Artículo 6

Respeto de condiciones más beneficiosas

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

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

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

Artículo 7

Comisión Mixta de Interpretación y Vigilància

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

7.1 Constitución y funciones:

1. En el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión mixta paritaria, constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes del Convenio.
2. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:
 - a) Interpretación auténtica del convenio.
 - b) Conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
 - c) Actualización de las normas del convenio.
 - d) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la aplicación de los valores salariales del convenio, de acuerdo con los vigentes artículos 82.3 y 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.
 - e) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
 - f) Cuántas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
 - g) Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

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

7.2 Procedimiento

4.2.1. Composición y funcionamiento del pleno de la Comisión.

1. La Comisión mixta estará compuesta por:

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

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

2. La Comisión Mixta se reunirá:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3. Consultas a la Comisión Mixta

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

7.4. Domicilio

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

7.5. Tribunal Laboral de Cataluña

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

Capítulo II

Organización del Trabajo

Artículo 8

Facultades de la empresa

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

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

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

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

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

Artículo 9

Clasificación profesional

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

Grupos profesionales

1. Administrativos/as

- Oficial administrativo/a
- Auxiliar administrativo/a

2. Atención al público o Servicios Generales

- Taquillera
- Portero/a-acomodador/a
- Personal de mantenimiento
- Dependientes/as
- Personal de limpieza

3. Personal de cabina

- Operador/a de cabina

Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato. Los empleados/as que ostenten la responsabilidad de encargado/a de Sala tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 10

Definiciones de las categorías

1. Administrativos/as

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

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

2. Atención al público o servicios generales

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

Portero/a - acomodador/a: serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

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

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

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

3. Personal de cabina

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

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

Artículo 11

Movilidad funcional

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

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

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

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

reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Dada la digitalización y automatización de las salas de cine, en los centros de trabajo donde se haya implantado este nuevo sistema de proyección, los operadores/as (personal de cabina) podrán llevar a cabo funciones de cualquier otro grupo profesional, a requerimiento de la empresa, en régimen de polivalencia. Estas funciones se tendrán que realizar siempre que esté justificado para dar contenido a la jornada laboral en la medida en que la nueva tecnología ocupa menos tiempo de trabajo a los operadores. Dado el mayor nivel retributivo de los operadores, no se prevé ninguna compensación específica para esta polivalencia. En los centros de trabajo en que, debido a los cambios tecnológicos implantados, los operadores/as ya vienen realizando polivalencia, la continuarán realizando.

Capítulo III

Contratación y promoción

Artículo 12

Definición y naturaleza de los contratos

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

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

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

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

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

Contratos formativos:

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

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

Contrato a tiempo parcial indefinido:

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

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

Contratación a través de empresas de puesta a disposición.

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

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

Artículo 13

Trabajadores/as fijos discontinuos

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

Artículo 14

Periodo de prueba

Fomento de la contratación indefinida

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

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

Resto de contratos

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

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

Artículo 15

Promoción profesional

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

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

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

Capítulo IV

Estructura retributiva

Artículo 16

Cuantificación y estructura del salario

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

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

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

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

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

Artículo 17

Complemento de antigüedad

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

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

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

Artículo 18

Plus de sesión de madrugada

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

- Plus sesión madrugada
- Recargo sesión madrugada

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

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

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

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

Artículo 19

Quebranto de moneda

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

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

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

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Artículo 20

Jornada máxima anual

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

Artículo 21

Jornada diaria

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

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

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

Artículo 22

Distribución de la jornada, descansos y horario

1. El descanso entre jornadas será como mínimo de 12 horas consecutivas.
2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, con un límite máximo de 160 horas por período cuatrimestral, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

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

3. Como regla general, todas las empresas y locales de exhibición deberán procurar establecer cuadrantes y sistemas organizativos que permitan garantizar un descanso semanal de dos días por semana, preferentemente consecutivos.

Como excepción a la regla anterior, en los casos en que debido a las características del local (los que no sean complejos de 5 o más salas, o siéndolo, tengan sus instalaciones y accesos distribuidas en más de dos niveles o plantas), al número de sesiones programadas al día (los que no programen al menos tres sesiones cada día), o al carácter estacional de la explotación, no resultara posible respetar la regla general, todas las personas trabajadoras tendrán garantizados, como mínimo, seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos al menos deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, se disfruten al menos dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.

Como excepción especial, aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana, que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran establecidos sistemas organizativos que no permitan garantizar el descanso semanal mínimo previsto en el apartado anterior, y no pudieran modificar su organización sin generar dificultades considerables para el mantenimiento de la explotación, podrán mantenerlos durante toda vigencia del presente Convenio, si bien, cualquier persona trabajadora estará legitimada para solicitar a la Comisión Paritaria del presente Convenio que se pronuncie sobre la concurrencia de tales circunstancias.

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

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

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

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

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

Artículo 23

Vacaciones anuales

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en

CVE-DOGC-B-24144096-2024

convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

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

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

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

Artículo 24

Permisos

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

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

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de

CVE-DOGC-B-24144096-2024

la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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

Capítulo VI

Salud laboral

Artículo 25

Salud laboral

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

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los/las Delegados/as de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias.

Las empresas efectuarán las evaluaciones de riesgos laborales establecidas en la Ley y darán cuenta del resultado de las mismas a los/las representantes legales del personal. Se efectuará una planificación de la acción preventiva a llevar a cabo a través de los servicios de prevención que deban constituirse.

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

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

Capítulo VII

Otras materias

Artículo 26

Incapacidad temporal

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

a) Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del 16º día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100% del salario anterior a la Baja.

CVE-DOGC-B-24144096-2024

b) En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el citado complemento por todo el tiempo que dure la misma.

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

Artículo 27

Jubilación parcial

1. Vigente el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o norma de tenor similar que lo sustituyera, toda persona trabajadora menor de 65 años tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en dicho reglamento, quedando la Empresa obligada a aceptarlo siempre que la jubilación se solicite y obtenga al nivel máximo permitido del 85% de la jornada, en cuyo caso la Empresa deberá efectuar la contratación de personal prevista en la citada normativa.
2. Las personas trabajadoras que accedan a jubilación parcial en la forma prevista en el párrafo anterior prestarán servicios en un 15% de la jornada de trabajo (264 horas al año), quedando la empresa facultada para determinar las jornadas a trabajar, que podrán coincidir con sábados y domingos y con los meses de julio y agosto.
3. El contrato de relevo se podrá formalizar con personas trabajadoras desempleadas o con personas trabajadoras vinculadas a la empresa por contrato de duración determinada. Finalizada la jubilación parcial por causa de jubilación ordinaria, la empresa estará facultada para acordar la extinción del contrato de trabajo de relevo. En el contrato de relevo se podrá incluir el pacto de horas complementarias previsto en el Estatuto de los Trabajadores, que se regirá por lo establecido en la normativa de aplicación.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 28

Derechos sindicales

1. Las facultades y garantías de los/las representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen las 50 personas trabajadoras, pero que en su conjunto lo sumen, se podrá constituir un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores/as y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.
3. Se podrá constituir Comité Intercentros supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la Dirección y los/las representantes de las personas trabajadoras de cada empresa.
4. En cuanto a Comités Europeos, se estará a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria y en la Ley 10/1997.

Capítulo IX

Código de conducta laboral

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

Artículo 29

Acoso sexual

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

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

Artículo 30

Faltas

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

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

3. Faltas graves

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

- Simular la presencia de otro/a compañero/a fichando o firmando por él/ella, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.
- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.
- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.
- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin informar a su empleador.

4. Faltas muy graves

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros/as y subordinados/as.

CVE-DOGC-B-24144096-2024

- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as, que produzca perjuicio grave a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de 12 meses.

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

Artículo 31

Sanciones

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a la empresa, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

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

En el caso de falta muy grave, si la persona trabajadora estuviese afiliada a algún Sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los/las delegados/as sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato o, en su defecto, al/la delegado/a de personal o al Comité de Empresa.

2. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

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

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

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

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días.
- Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del/la infractor/a, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados/as perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

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

- Faltas muy graves: 36 meses

Capítulo XI

Igualdad

Artículo 32

Medidas para promover la igualdad

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

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

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

Artículo 33

Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad

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

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

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

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 34

Comisión sectorial de igualdad

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

La Comisión sectorial de igualdad estará compuesta por 3 miembros por la parte empresarial y 3 miembros por la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 35

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

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

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

Artículo 36

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

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

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

Disposición adicional primera

Inaplicación del convenio

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

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

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

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

Disposición adicional segunda

Política de sustituciones

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

Anexo I

Tablas salariales anexas al Convenio colectivo laboral del sector de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con efectos desde: 1 de enero de 2023

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

Grupo 3 y complementos: incremento 4%

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

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

Salario bruto anual grupos 1 i 2: 14.000€

precio/hora: 7,95€

Salario bruto anual grupo 3: 15.123,84€.

precio/hora: 8,59€

Tabla I

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

CVE-DOGC-B-24144096-2024

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

Tabla II

Grupos 1 y 2

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

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

Tabla III
Grupo 3

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

Pluses:

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

Anexo II

Tablas salarials anexas al Convenio colectivo laboral del sector de exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona con efectos desde: 1 de enero de 2024

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

Grupo 3 y complementos: incremento 3%

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

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

Salario bruto anual grupos 1 y 2: 14.560€.

Precio/hora: 8,27 €

Salario bruto anual grupo 3: 15.577,55€.

precio/hora: 8,85€

Tabla I

(1) 14 pagas

(2) 12 pagas

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

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

Tabla II

Grupos 1 y 2

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

Tabla III

Grupo 3

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

CVE-DOGC-B-24144096-2024

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

Pluses:

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

(24.144.096)