

## ALTRES DISPOSICIONS

### DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

**RESOLUCIÓ EMT/1809/2024, de 13 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'exhibició cinematogràfica per a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2023, 2024 i 2025 (codi de conveni núm. 79002225012004).**

Vist el text del Conveni col·lectiu d'exhibició cinematogràfica per a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2023, 2024 i 2025 (Codi de conveni núm. 79002225012004), subscrit en data 12 de juliol de 2023, i esmenat en data 19 de març de 2024, per la part empresarial pels representants del Gremi de Cinemes de Catalunya, i per la part social pels representants de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), la Federació de Serveis a la ciutadania de CCOO (FSC-CCOO) i la Confederació General del Treball (CGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball; i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 13 de maig de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni Col·lectiu Laboral per a la Regulació de les Condicions de Treball en les empreses d'exhibició cinematogràfica províncies de Girona, Lleida i Tarragona y vigència per als anys, 2023, 2024 i 2025

Capítol I

## Clàusules Generals

### Article 1

Naturalesa del Conveni i determinació de les parts negociadores.

El present Conveni col·lectiu es subscriu a l'empara del Títol III de l'Estatut dels treballadors i és el fruit de la lliure voluntat de les parts negociadores d'establir un nucli bàsic de condicions laborals mínimes comuns per al personal que presta els seus serveis en les empreses d'exhibició cinematogràfica de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona.

El present Conveni està subscript per la organització empresarial Gremi de Cinemes de Catalunya, d'una part, i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), la Federació de Serveis a la Ciutadania de CC.OO. (FSC-CCOO) i la Confederació General del Trabajo (CGT), per l'altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimitat i representativitat suficient per concertar el present Conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'article 89.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

### Article 2

#### Àmbit funcional

L'àmbit funcional del present Conveni compren a totes les empreses dedicades a l'Exhibició Cinematogràfica.

### Article 3

#### Àmbit territorial

El present Conveni estén el seu àmbit geogràfic d'aplicació a tot el territori de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona.

### Article 4

#### Àmbit personal

El present Conveni serà d'aplicació a les persones treballadores vinculades per mitjà de relació laboral amb les empreses esmentades en l'apartat anterior, a excepció de les que ocupin càrrecs o responsabilitats directives en les mateixes.

A tal efecte, el personal afectat pel present Conveni quedarà necessàriament enquadrat en les categories i grups professionals establerts en l'article 9, tret que, en virtut d'allò previst en l'esmentat article, tingui garantida i conservi, a títol individual, una categoria professional anterior.

### Article 5

#### Àmbit temporal

Aquest Conveni col·lectiu comença la seva vigència en la data de la seva signatura, sense esperar a que sigui publicat en el DOGC, tret d'aquelles matèries o apartats en que es disposi expressament una data diferent d'efectes, en especial en allò referent a la retroactivitat de determinades matèries retributives.

Quant a la seva durada, estendrà la seva vigència des de la data de la seva signatura fins el 31 de desembre de 2025, i tot això sense perjudici de la retroactivitat que es fixa en matèria de retribucions.

Finalitzada la seva vigència sense mediar denúncia de cap de les parts, el Conveni col·lectiu quedarà prorrogat automàticament per períodes successius d'un any.

La denúncia, que s'haurà de notificar formalment a l'altre representació amb una antelació mínima de dos mesos al seu venciment, tindrà l'efecte de mantenir prorrogada la vigència de la totalitat del Conveni fins que

CVE-DOGC-A-24144096-2024

finalitzi la negociació d'un nou text.

Formulada la denúncia, i esgotada la vigència temporal del Conveni, a instància de qualsevol de les parts, serà convocada la Comissió Negociadora en un termini màxim de 30 dies, a l'objecte de constituir-se en Comissió Negociadora del següent Conveni.

#### Article 6

##### Respecte de condicions més beneficioses

Es respectaran, en tot cas, les condicions més beneficioses i drets adquirits que es vinguin gaudint a títol individual i que suposin una millora respecte del conjunt de les condicions que globalment s'estableixen en el present Conveni col·lectiu, el qual, a tots els efectes, es considerarà com un conjunt orgànic i tancat de condicions laborals interrelacionades.

D'acord amb allò establert en el Conveni col·lectiu 2004-2007, les condicions més favorables reconegudes amb anterioritat a 1 de gener de 2004 hauran de respectar-se a títol individual, sense que tals condicions puguin ser objecte de remoció, absorció o compensació, quedant en conseqüència consolidades i incorporades al contracte de treball, havent-se de revaloritzar en el mateix percentatge en que ho faci la resta de retribucions previstes en el Conveni, tret que concorrin circumstàncies que justifiquin una política retributiva distinta respecte a elles.

Quant a les condicions més beneficioses atorgades per les empreses als seus treballadors/es després de l'entrada en vigor del Conveni 2004-2007, s'estarà als mecanismes de garantia, compensació i absorció previstos en la legislació general.

#### Article 7

##### Comissió Mixta d'interpretació i vigilància

Es constitueix una Comissió Mixta d'interpretació i vigilància del present Conveni col·lectiu, composta per 3 representants per part sindical i 3 representants de les empreses. Aquesta Comissió tindrà les funcions que expressament se li encomanen al llarg del present Conveni, i s'ocuparà de resoldre, en el termini màxim de 2 mesos des de la recepció, qualsevol qüestió que se li formuli en relació amb seva l'aplicació i interpretació, i es reunirà a instància de qualsevol de les parts quan resulti necessari, i tractant d'avaluar i realitzar un seguiment de la projecció del present cos normatiu sobre les relacions condicions laborals del sector.

##### 7.1 Constitució i funcions:

1. En el termini màxim de tres mesos, a contar des de la signatura del present conveni, es crearà una Comissió Mixta Paritària, constituïda per representants de les organitzacions empresarials i sindicats signants del Conveni.

2. Les funcions de la Comissió mixta seran les següents:

a) Interpretació autèntica del Conveni.

b) Conciliació dels conflictes col·lectius, amb independència de la conciliació davant el SMAC u altres organismes competents.

c) Actualització de les normes del Conveni.

d) Intervenir amb caràcter preceptiu en les qüestions que es susciten en relació amb l'aplicació dels valors salarials del conveni, d'acord amb els vigents articles 82.3 i 85.2.c) de l'Estatut dels treballadors.

e) Vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació i impulsar la realització de mesures directes i indirectes d'acció positiva.

f) Quantes altres activitats tendeixin a l'eficàcia pràctica del Conveni.

g) Totes aquelles qüestions referents als sectors afectats pel Conveni que, de mutu acord, li siguin sotmeses per les parts.

3. La Comissió Mixta intervindrà preceptivament en totes les funcions establertes en el punt 2 anterior, sense perjudici de la llibertat de les parts per, esgotat aquest tràmit, acudir a l'autoritat o jurisdicció competent.

## 7.2 Procediment

### 4.2.1. Composició i funcionament del ple de la Comissió.

#### 1. La Comissió Mixta estarà composta per:

Tres vocals, com a màxim, per cada part, que podran variar d'una reunió a l'altra. Les parts podran assistir acompanyades d'assessors.

Entre els assistents es designarà un secretari que aixecarà acta de la reunió.

#### 2. La Comissió Mixta es reunirà:

a) Quan així ho acordin les parts (reunió extraordinària).

b) Una cop l'any, amb caràcter ordinari.

Les convocatòries de la Comissió Mixta les realitzaran la secretaria comissió. La convocatòria es realitzarà per escrit, on consti el lloc, la data i l'hora de la reunió, així com l'ordre del dia. S'enviaran als membres amb set dies d'antelació.

Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió Mixta quan es trobin presents els dos terços de la totalitat de membres de cadascuna d'ambdues representacions.

#### 3. Els acords s'adoptaran conjuntament, entre les dues representacions, i no seran efectius fins l'aprovació de l'acta en que consten.

En cas de no arribar a un acord, ambdues parts, si així ho convenen conjuntament, es poden sotmetre a arbitratge, conciliació o mediació, per la qual cosa seran remesos els informes que les parts considerin oportuns, juntament amb l'acta de la reunió. La decisió dels esmentats organismes tindrà caràcter vinculant, excepte en el cas de que ambdues parts arribessin a un acord posterior o simultani, en aquest cas prevaldrà aquest sobre aquella, que quedarà nul·la i sense efecte. Recaigut aquest arbitratge, obtinguda avenença en conciliació o mediació o aconseguit acord interparts, aquests seran acomplits en els seus propis termes i no podrà ser ignorat el seu compliment ni exercitar-se, per cap de les parts, acció conflictiva, de tancament patronal o de vaga, tendent a la seva no observança, modificació o anul·lació.

#### 4. La Secretaria permanent tindrà el seu domicili en el mateix de la Comissió Mixta. Les funcions de la secretaria seran les següents:

a) Convocar a les parts amb set dies d'antelació.

b) Donar entrada i distribuir als membres de la Comissió les consultes rebudes.

c) Portar un registre de les actes aprovades i lliurar certificacions dels seus acords.

d) Quants altres cometes li siguin encomanats, per acord de la Comissió Mixta, per al seu millor funcionament.

## 7.3. Consultes a la Comissió Mixta

Aquelles empreses no adherides a alguna de les associacions integrades en el Gremi (organització empresarial signant del Conveni) que desitgin formular consulta o necessitin la intervenció de la Comissió Mixta, hauran, al mateix temps que formulen la seva consulta o sol·liciten la intervenció de la Comissió, enviar la quantitat de 400 euros, per consulta realitzada, per contribuir a sufragar els despeses ocasionades.

## 7.4. Domicili

La Comissió Mixta tindrà el seu domicili a Barcelona, en el mateix lloc on en cada moment radiqui el domicili del Gremi. Actualment, el domicili és carrer de Roger de Llúria, número 110, entresol 9. La Comissió Mixta es podrà reunir en qualsevol altre lloc, previ acord de les parts.

## 7.5. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni acorden sotmetre els conflictes col·lectius i plurals d'interpretació i aplicació del present Conveni a la mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Capítol II

## Organització del treball

### Article 8

#### Facultats de l'empresa

L'organització tècnica i pràctica del treball, amb subjecció a les presents disposicions i a la legislació vigent, és facultat de la direcció de l'empresa.

Sense minvament de la facultat que correspon a la Direcció o als seus representants legals, els Comitès d'empresa, Delegats/des de personal i Seccions sindicals tindran les competències senyalades per l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical i el present Conveni col·lectiu.

Qualsevol persona treballadora, sigui o no representant, té dret a formular verbalment o per escrit, propostes i opinions en matèria organitzativa en general, i en matèria de calendari i horaris en particular, propostes que l'empresa ha de rebre, estudiar i respondre motivadament.

Qualsevol persona treballadora que presti serveis en una empresa que disposi de més d'un centre de treball tindrà preferència per ocupar les vacants que es produeixin en el centre de treball més pròxim al seu domicili. L'empresa només es podrà negar per motius organitzatius i aquests hauran d'estar raonats per escrit en forma anàloga a allò previst en l'article 41 de l'ET. Aquesta norma només serà aplicable entre centres d'una mateixa comarca en cas de mutu acord.

### Article 9

#### Classificació professional

El personal vinculat per aquest Conveni col·lectiu quedarà enquadrat en alguna de les següents categories i grups professionals:

#### Grups professionals

##### 1. Administratius/ves

- Oficial administratiu/va
- Auxiliar administratiu/va

##### 2. Atenció al públic o Serveis generals

- Taquiller/a
- Porter/a-acomodador/a
- Personal de mantenimento
- Dependents/as
- Personal de neteja

##### 3. Personal de cabina

- Operador/a de cabina

Les persones que ostentin una categoria distinta de l'establerta en aquesta classificació, la tindran garantida a títol individual durant tota la vigència del seu contracte. Els empleats/des que ostentin la responsabilitat d'encarregat/da de Sala tindran dret a una compensació o complement.

### Article 10

#### Definicions de les categories

##### 1. Administratius/ves

Oficial administratiu/va: és la persona treballadora que, amb la formació necessària, desenvolupa tasques administratives qualificades amb cert grau de responsabilitat.

CVE-DOGC-A-24144096-2024

Auxiliar administratiu/va: és la persona treballadora que, amb coneixements bàsics d'administració, realitza tasques semiqualficades, que poden incloure atenció telefònica, arxiu, recepció de document, etc.

## 2. Atenció al públic o serveis generals

Taquiller/a: són les persones treballadores que efectuen la venda al públic del billetatge, així com aquelles funcions complementàries de la taquilla, fent entrega de la recaptació obtinguda dintre del seu horari i local.

Porter/a - acomodador/a: seran responsables de la vigilància dels accessos al local, distribució del públic a les portes, acomodació d'espectadors, col·locació de la propaganda i quantes funcions resultin complementàries de les anteriors.

Personal de manteniment: són aquelles persones treballadores que, amb la formació adequada, s'encarreguen de mantenir les instal·lacions en bon estat d'ús per garantir el normal desenvolupament de l'activitat.

Dependents/es: són les persones treballadores encarregades de realitzar les funcions necessàries i d'atenció al públic per a la venda en els cinemes dels productes de bars, bomboneries, parades de crispetes, varis, així com les funcions que resulten complementàries de les anteriors.

Personal de neteja: són les persones treballadores encarregades d'efectuar la neteja de les instal·lacions de l'empresa.

## 3. Personal de cabina

Operador/a de cabina: és la persona que, amb la preparació i formació suficient, assumeix la responsabilitat de la projecció de la pel·lícula, o altres tasques complementàries dintre de les seves funcions.

En els centres de treball en que presten serveis diversos operadores/es, l'empresa podrà designar a un d'ells como coordinador/a o responsable de tot l'equip, abonant una compensació econòmica adequada, que s'haurà de pactar entre les parts, i que, com a mínim, serà equivalent a un 10% del salari base. Si el coordinador/a o responsable ja percebia algun complement salarial per l'exercici d'aquestes funcions, aquest complement podrà ser compensat o absorbit, fins allà on arribi, pel nou complement derivat d'aquest article, en el benentès de que si la quantitat que es percebia era superior a allò pactat, la part restant es conservarà ad personam i seguirà el règim previst en l'article 6.

## Article 11

### Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinència al grup professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional o a categories equivalents només serà possible si s'acrediten raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En el cas d'encàrrec de funcions inferiors, aquest haurà d'estar justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresa haurà de comunicar aquesta situació als/les representants de les persones treballadores.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyscapte de la dignitat de la persona treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els que mantindrà la retribució d'origen. No cabrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional o a les categories equivalents per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit durant dos anys, la persona treballadora consolidarà la categoria superior que ha vingut realitzant, tot això sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

Donada la digitalització i automatització de les Sales de cinema, en els centres de treball on s'hagi implantat aquest nou sistema de projecció, els/les operadors/es (personal de cabina) podran dur a terme funcions de qualsevol altre grup professional, a requeriment de l'empresa, en règim de polivalència. Aquestes funcions s'hauran de realitzar sempre que estigui justificat per donar contingut a la jornada laboral en la mesura en que la nova tecnologia ocupa menys temps de treball als operadors. Donat el major nivell retributiu dels operadors, no es preveu cap compensació específica per a aquesta polivalència. En els centres de treball en que, degut als

CVE-DOGC-A-24144096-2024

canvis tecnològics implantats, els/les operadors/es ja venen realitzant polivalència, la continuaran realitzant.

### Capítol III

#### Contratació i promoció

#### Article 12

##### Definició i naturalesa dels contractes

Amb l'objectiu de dotar al sector d'un model de relacions laborals estables, que beneficiï tant a les empreses com al personal, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació del mateix, i amb l'objectiu d'aconseguir que la atenció al client sigui de la major qualitat i el més qualificada possible, es determina que els contractes seran preferentment fixes i indefinits. No obstant, una vegada que la plantilla necessària estigui coberta al 100 per 100, l'empresa pot veure's en la necessitat de contractar personal per diferents causes. Arribant aquest moment, i sempre que es compleixin els requisits i condicions previstos a la legislació vigent, es podran realitzar contractes sota els següents criteris sobre modalitats de contractació:

**Contracte indefinit.** Aquest tipus de contracte es realitzarà per cobrir cessaments voluntaris o ampliació de plantilla. És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis, tant de forma verbal o escrita.

**Contractes de durada determinada.** Per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora, contemplats en l'article 15 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Esgotada la durada màxima, no es podrà realitzar aquest tipus de contracte a la mateixa persona treballadora, en la mateixa empresa o grup d'empreses, amb independència de la causalitat del mateix.

Quan s'extingeixi un contracte de durada determinada, amb excepció dels d'inserció, interinitat, de relleu i també dels formatius, s'estableix una indemnització de dotze dies de salari per any de servei.

##### Contractes formatius:

**Contractes per a la pràctica professional:** Es podran realitzar amb aquelles persones treballadores que tinguin la titulació exigida segons el grup professional per al que se'ls contracti.

No seran inferiors a sis mesos i són prorrogables fins el màxim d'un any. Les retribucions per a aquests contractes seran com a mínim del 90% de la retribució de la categoria que correspongui.

##### Contracte a temps parcial indefinit:

El personal amb contractes a temps parcial indefinits podrà acordar amb la seva empresa la realització d'hores complementàries, mitjançant pacte escrit, en el que haurà de constar el nombre màxim d'hores complementàries que es podran realitzar per any, i que no excedirà del 35% de les hores ordinàries contractades.

Les hores complementàries la realització de les quals estigui prevista amb anticipació seran comunicades a la persona treballadora amb un preavís de set dies. Quan la necessitat de realitzar hores complementàries sorgeixi de forma imprevisible, es comunicarà a la persona treballadora amb la màxima antelació possible, i aquesta, valorant les circumstàncies, i en funció de la seva pròpia disponibilitat, farà ho possible per atendre aquest requeriment.

##### Contractació a través d'empreses de posada a disposició.

**Empreses de serveis integrals o de serveis:** no es permet contractar a personal d'empreses de serveis integrals o d'empreses de serveis per prestar serveis en règim de dependència, és a dir, dintre de l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa d'exhibició. Aquestes contractacions es reserven a les tasques que, reunint un mínim de substantivitat pròpia i autonomia, són susceptibles de segregació per a ser explotades sota la coordinació i direcció d'entitats o gestors aliens a l'empresa.

#### Article 13

## Treballadors/es fixos/es discontinus/es

Per a la seva aplicació, en qualsevol de les modalitats previstes en l'article 16 de l'Estatut dels treballadors, o norma que es substitueixi, l'ordre de crida serà el fixat en raó de los criteris d'antiguitat i/o aptitud per a les necessitats específiques del lloc a cobrir.

### Article 14

#### Període de prova

##### Foment de la contractació indefinida

Les parts signants del present Conveni convenen en fomentar la contractació indefinida, per a això es podrà establir, només per aquesta modalitat de contractació, un període de prova de quatre mesos. En el cas de no superar-se aquest període de prova, tota persona treballadora que hagués prestat serveis en l'empresa per un període de temps superior a 60 dies, tindrà dret a que se li aboni una indemnització proporcional a 15 dies de salari per any de servei.

Serà nul tot pacte que estableixi un període de prova quan la persona treballadora hagi prestat funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, inclosa la vinculació a través d'ETT, tret que aquesta vinculació hagués estat de durada inferior a quatre mesos, en aquest cas es permetrà el període de prova pel temps que restés fins completar els esmentats quatre mesos.

#### Resta de contractes

En els supòsits no previstos en l'apartat anterior, podran concertar-se per escrit períodes de prova que en cap cas excediran de dos mesos.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i obligacions inherents al seu lloc de treball i categoria professional. La resolució de la relació laboral podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts en aquest període.

### Article 15

#### Promoció professional

La provisió de vacants per als llocs de direcció o que impliqui comandament seran de lliure designació per part de l'empresa. No obstant, podrà convocar concurs entre les persones treballadores del grup.

Per a la resta de llocs de treball, les empreses establiran sistemes que, entre altres, poden tenir en compte, les circumstàncies següents:

- a) Superar satisfactòriament les proves que es proposin a l'efecte.
- b) Titulació.
- c) Coneixement del lloc de treball.
- d) Formació continua i reciclatge.

### Capítol IV

#### Estructura retributiva

### Article 16

#### Quantificació i estructura del salari

S'estableix un preu de l'hora ordinària de treball efectiu, que és de 7,95€ per l'any 2023 (grups I i II), projectat al nombre d'hores anuals que preveu el Conveni. Per al Grupo III el preu de la hora és de 8,59€ per a 2023. Els esmentats preus de l'hora de treball engloben a la vegada el salari base, la part proporcional del



CVE-DOGC-A-24144096-2024

descans setmanal, els complements, pagues i plusos. Les retribucions dels empleats amb contracte a temps parcial es determinaran en funció del nombre d'hores de treball pactades, permetent-s'hi el prorrateig dels conceptes de venciment superior al mes.

En les taules salarials que figuren en l'annex I s'estableixen els salaris dels treballadors de jornada completa per categories professionals i antiguitats per als anys 2023, 2024 i 2025.

Les parts signants del present Conveni acorden establir unes retribucions mínimes garantides, incloent tota classe de conceptes, tant els que venen reconeguts en el present Conveni, com aquells altres que les empreses vingueren atorgant com a millora del mateix, per cada un dels anys de vigència del Conveni, retribucions mínimes a jornada completa que es fixen amb el salari base i complement a SMI en un import de 15.120€ per a 2023, 15.876€ per a 2024 amb el salari base i complement a SMI i 15.120€ de salari base més el complement a SMI per a 2025, que doni com a resultat, un salari mínim garantit equivalent al SMI de 2025.

Per als anys 2024 i 2025 les retribucions s'incrementaran en el 3% i en el 3%, respectivament, amb efectes d'1 de gener de cadascun d'aquests anys, sense perjudici de l'increment de les retribucions garantides esmentades en el paràgraf anterior.

En el cas de que la suma de tots els conceptes econòmics reconeguts en el present Conveni, una vegada aplicats els increments i revisions establerts en el mateix, no aconseguís el salari mínim interprofessional vigent en cada moment, les empreses abonaran als treballadors que no tinguessin altres remuneracions fora de conveni que les permeti arribar a aquest import anual brut, el complemento salarial de SMI previst a les taules salarials que figuren en l'annex I, garantint sempre i en tot cas el salari mínim interprofessional en proporció a la jornada de cada treballador tant en còmput mensual como en còmput anual.

## Article 17

### Complement d'antiguitat

S'estableix un sistema de triennis, l'import mensual del qual serà el que figura a la taula annexa, amb un màxim de 5 triennis i un topall del 25% sobre el salari base.

Si el treballador ja percebia algun complement salarial que tingui el seu origen o raó de ser en antics complements d'antiguitat, vinculació o similar, aquest complemento podrà ser compensat o absorbit, fins allà on arribi, pel nou complement derivat d'aquest article, en el benentès de que si la quantitat que es percebia era superior a ho previst en aquest article, la part restant es conservarà ad personam i seguirà el règim previst en l'article 6.

L'antiguitat es computarà des de l'ingrés del treballador en la empresa, encara que la relació laboral hagués començat per mitjà d'un contracte temporal.

## Article 18

### Plus de sessió de matinada

Les sessions de matinada, és a dir, les que es projecten habitualment els caps de setmana després de la sessió de nit, i que ordinàriament s'inicien després de la mitjanit, estaran subjectes a un recàrrec retributiu. Per cada sessió de matinada es percebrà la quantitat que s'indica en les taules salarials de cada any de vigència del conveni. Es diferencien dos conceptes:

- Plus sessió matinada
- Recàrrec sessió matinada

El primer s'aplica als treballadors que no tenen contemplada aquesta feina en el seu quadrant horari habitual, i que, per tant, no està compensat pel seu salari.

El segon s'aplica a aquells que tenen contemplat aquest treball en el seu quadrant horari habitual, i que, per tant, han de percebre un recàrrec.

En qualsevol cas, el recàrrec no s'aplicarà als treballadors que a la signatura del present Conveni tinguin reconegut un nivell salarial que, en el seu conjunt i en còmput anual, superi la suma anual del salari base i antiguitat del Conveni en més de 247,55€.

Si el treballador ja percebia algun complement salarial destinat a compensar la realització d'aquestes sessions,

CVE-DOGC-A-24144096-2024

aquest complement podrà ser compensat o absorbit, fins on arribi, pel nou complement derivat d'aquest article, en el benentès de que si la quantitat que es percebia era superior a allò previst en aquest article, la part restant es conservarà ad personam i seguirà el règim previst en l'article 6.

## Article 19

### Menyscapte de moneda

El personal que presti serveis de venda d'entrades al públic en la taquilla tindrà dret a percebre, en concepte de menyscapte de moneda, la quantitat mensual que figura en les taules salarials annexes.

Aquelles empreses que renunciïn a exigir al seu personal respondre econòmicament dels possibles dèficits de recaptació o liquidació de la taquilla, no vindran obligades a abonar aquesta compensació, sense perjudici de les facultats disciplinàries corresponents, en cas d'acreditar-se que el dèficit obeeix a conducta fraudulenta del treballador.

El menyscapte s'abonarà en proporció al temps treballat en el lloc de treball de taquilla.

## Capítol V

### Temps de treball

## Article 20

### Jornada màxima anual

1. La jornada màxima anual per a totes les persones treballadores del sector serà de 1.760 hores per a la totalitat del període de vigència del Conveni.

## Article 21

### Jornada diària

1. La jornada diària serà preferentment continuada. En els supòsits de jornada partida, aquesta no podrà realitzar-se en més de dos períodes diaris.

2. Per al personal que presti els seus serveis a temps complet, la jornada màxima diària serà de 9 hores de treball efectiu, i la mínima, tret pacte en contrari amb la representació de les persones treballadores, de 4 hores.

Quan per necessitats de la programació, degudament justificades, siguin necessari ampliar la jornada màxima diària, aquesta en cap cas podrà superar les 10 hores.

## Article 22

### Distribució de la jornada, descansos i horari

1. El descans entre jornades serà com a mínim de 12 hores consecutives.

2. El còmput de la jornada es realitzarà cada quatre setmanes, amb un límit màxim de 160 hores per període quatrissetmanal, compensant-se amb temps de descans o de treball, segons correspongui, els excessos o defectes de jornada produïts, dintre dels dos mesos següents a la seva realització.

Els excessos de jornada que es puguin produir s'acumularan fins compensar-se amb dies complets de descans.

3. Com a regla general, totes les empreses i locals d'exhibició hauran de procurar establir quadrants i sistemes organitzatius que permetin garantir un descans setmanal de dos dies per setmana, preferentment consecutius.

Com excepció a la regla anterior, en els casos en que degut a les característiques del local (els que no siguin

CVE-DOGC-A-24144096-2024

complexes de 5 o més sales, o sent-ho, tinguin les seves instal·lacions i accessos distribuïts en més de dos nivells o plantes), al nombre de sessions programades al dia (els que no programin al menys tres sessions cada dia), o al caràcter estacional de l'explotació, no fos possible respectar la regla general, totes les persones treballadores tindran garantits, com a mínim, sis dies de descans cada quatre setmanes. Dels referits sis dies, dos al menys hauran de ser consecutius, i es recomana que, dels quatre restants, es gaudeixin al menys dos també consecutius, procedint-se, en tot cas, a establir torns rotatius per al seu gaudi.

Com excepció especial, aquelles empreses que projectin habitualment sis o menys hores diàries, així com en els cinemes de temporada i en aquelles empreses amb programació de sis o menys dies a la setmana, que a l'entrada en vigor del present Conveni tingueren establerts sistemes organitzatius que no permetin garantir el descans setmanal mínim previst en l'apartat anterior, i no poguessin modificar la seva organització sense generar dificultats considerables per al manteniment de l'explotació, podran mantenir-los durant tota la vigència del present Conveni, si bé, qualsevol persona treballadora estarà legitimada per sol·licitar a la Comissió Paritària del present Conveni que es pronunciï sobre la concurrència de tals circumstàncies.

En qualsevol cas, les empreses hauran de respectar el nombre legal de les 36 hores setmanals de descans, procedint-se en els cinemes de temporada a compensar les diferències que existeixin, en el seu cas, abans de finalitzar la temporada.

Amb l'objectiu de contribuir a millorar la qualitat de l'ocupació i fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar, aquelles empreses o locals on les característiques, plantilla o organització ho facin possible, hauran d'establir quadrants que permetin, en algunes ocasions, que el gaudi del descans setmanal coincideixi en dissabte o diumenge, sempre que això no suposi la necessitat d'assumir un cost o dimensió de plantilla superior al necessari.

4. L'empresa podrà ajustar els horaris del personal per adaptar-los a les necessitats derivades dels horaris comercials de les pel·lícules. L'empresa, a l'establir l'horari i el calendari de vacances, tindrà en consideració els suggeriments del personal.

5. Degut a les característiques de l'activitat i dels sistemes organitzatius de quadrants horaris, resulta obligat que tota persona treballadora presti serveis en els festius de calendari oficial que no coincideixin amb el seu descans setmanal. Tals jornades no es troben incloses en el còmput de jornada anual al que es refereix l'article 20 del Conveni, ho que significa que hauran de compensar-se mitjançant descans, a raó d'un dia i mig per cada festiu treballat, o en el seu cas, retribuir-se al valor del salari/hora amb un recàrrec del 50%. La compensació d'aquests dies de treball s'ajustarà hora a hora. Quan s'atorguin jornades compensatòries senceres, es tindrà en compte la proposta del treballador/a o la possibilitat de que es gaudeixin a continuació del descans setmanal, sempre que organitzativament no resulti inconvenient.

Si la persona treballadora ja percebia algun complement salarial destinat a compensar la realització d'aquestes sessions, aquest complement podrà ser compensat o absorbit, fins allà on arribi, pel nou complement derivat d'aquest article, en el benentès de que si la quantitat que es percebia era superior a allò previst en aquest article, la part restant es conservarà ad personam i seguirà el règime previst a l'article 6.

## Article 23

### Vacances anuals

1. El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, serà el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada serà inferior a trenta dies naturals.

2. El període o períodes del seu gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora.

En cas de desacord entre les parts, la jurisdicció competent fixarà la data que per al gaudi correspongui i la seva decisió serà irrecurrible. El procediment serà sumari i preferent.

3. El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. La persona treballadora coneixerà les dates que li corresponen dos mesos abans, al menys, del començament del gaudi, que tindrà lloc preferentment de juny a setembre, tret en les localitats on tals mesos siguin els de major afluència d'espectadors.

## Article 24

### Permisos

La persona treballadora, previ avis i justificació, es podrà absentar del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b) Cinc dies per accident o infermetat greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altre persona distinta de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
- b bis) Dos dies per defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament al efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a allò que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acollida, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dintre de la jornada de treball.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acollida, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acollida múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el podrà substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a que arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, allò establert en aquella.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, devent en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

La redacció del règim de permisos continguda en aquest article correspon a la transposició del text de l'article 37.3 i 37.4 de l'Estatut dels treballadors en la versió vigent a la data de signatura del conveni. Per consegüent, qualsevol modificació d'aquesta disposició suposarà la modificació automàtica o tàcita del text del conveni en aquesta matèria.

Sense perjudici dels permisos i llicències aquí recollits seran d'aplicació, addicionalment, qualsevol altres que estableixi, en cada moment, l'Estatut dels treballadors.

Addicionalment, el personal tindrà dret a gaudir d'un dia de permís retribuït per a dedicar-lo a assumptes propis. Sol·licitat el dia festiu amb un mínim de 10 dies d'antelació, l'empresa no es podrà negar a menys que coincideixi amb alguna jornada en que sigui previsible major afluència de públic, o que la petició es formuli simultàniament per un nombre de treballadors/es que resulti organitzativament excessiu.

## Capítol VI

### Salut laboral

#### Article 25

##### Salut laboral

En aquesta matèria serà d'aplicació la Llei de prevenció de riscos laborals i els reglaments dictats pel seu desenvolupament.

Com a millora d'allò establert en l'article 37.1 de l'esmentada Llei de 8 de novembre de 1995, els/les Delegats/des de prevenció que no ostentin la condició de representants legals del personal, tindran un crèdit horari de 15 hores mensuals per a la realització de les activitats que els hi són pròpies.

Les empreses efectuaran les avaluacions de riscos laborals establertes en la Llei i donaran compte del seu resultat als/les representants legals del personal. S'efectuarà una planificació de l'acció preventiva a portar a terme a través dels serveis de prevenció que s'hagin de constituir.

Les empreses efectuaran la vigilància de la salut de les persones treballadores de conformitat amb allò previst en la Llei 31/1995, amb respecte de la confidencialitat relativa a l'estat de salut de cada persona treballadora.

Allà on sigui preceptiu s'establiran les mesures i plans exigibles en matèria de situacions d'emergència, informant i formant al personal en relació amb els mateixos.

## Capítol VII

### Altres matèries

#### Article 26

##### Incapacitat temporal

S'estableix un complement del subsidi d'Incapacitat temporal, a càrrec de l'empresa, segons l'esquema següent:

- a) amb caràcter general, en la primera baixa de cada any natural, a partir del 16è dia de baixa, i fins complir-se el tercer mes, s'abonarà un complement fins el 100% del salari anterior a la baixa.
- b) en totes les baixes derivades d'accident laboral s'abonarà el complement esmentat des del primer dia. En cas d'hospitalització, s'abonarà el citat complement per tot el temps que duri la mateixa.

A l'objecte de contribuir a l'adequada organització dels recursos humans, tota persona treballadora te el deure d'avisar als seus superiors o a la direcció de l'empresa de la seva situació de baixa mèdica tant aviat com es dictamini. La data de la baixa ha de coincidir amb el primer dia d'absència per infermetat.

#### Article 27

##### Jubilació parcial

1. Vigent el Reial decret 1131/2002, de 31 de octubre, o norma de tenor similar que el substituís, tota persona treballadora menor de 65 anys tindrà dret a accedir a la jubilació parcial en els termes previstos en aquell reglament, quedant l'empresa obligada a acceptar-lo sempre que la jubilació es sol·liciti i obtingui al nivell màxim permès del 85% de la jornada, en aquest cas l'empresa haurà d'efectuar la contractació de personal prevista en la normativa esmentada.

2. Les persones treballadores que accedeixin a jubilació parcial en la forma prevista en el paràgraf anterior prestaran serveis en un 15% de la jornada de treball (264 hores a l'any), quedant l'empresa facultada per determinar les jornades a treballar, que podran coincidir amb dissabtes i diumenges i amb els mesos de juliol i agost.

CVE-DOGC-A-24144096-2024

3. El contracte de relleu es podrà formalitzar amb persones treballadores desocupades o amb persones treballadores vinculades a l'empresa per contracte de durada determinada. Finalitzada la jubilació parcial per causa de jubilació ordinària, l'empresa estarà facultada per acordar l'extinció del contracte de treball de relleu. En el contracte de relleu es podrà incloure el pacte d'hores complementàries previst en l'Estatut dels treballadors, que es regirà per allò establert en la normativa d'aplicació.

## Capítol VIII

### Drets sindicals

#### Article 28

##### Drets sindicals

1. Les facultats i garanties dels/les representants legals de les persones treballadores en el si de les empreses seran les reconegudes en l'Estatut dels treballadors i en la Llei orgànica de llibertat sindical.
2. En la empresa que tingui en la mateixa província, o en municipis limítrofs, dos o més centres de treball els censos dels quals no arribin a les 50 persones treballadores, però que en el seu conjunt ho sumin, es podrà constituir un comitè d'empresa conjunt. Quan uns centres tinguin 50 treballadors/es i altres de la mateixa província no, en els primers es constituiran comitès d'empresa propis i amb tots els segons es constituirà un altre.
3. Se podrà constituir Comitè Intercentres supraprovincial en cas d'acord a l'efecte entre la Direcció i els/les representants de les persones treballadores de cada empresa.
4. Quant a Comitès europeus, s'estarà a allò disposat en la Directiva Comunitària i en la Llei 10/1997.

## Capítol IX

### Codi de conducta laboral

El present Acord sobre codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós i una convivència normal en l'empresa, així com la garantia i defensa dels legítims drets que assisteixen a les persones treballadores i empresa.

#### Article 29

##### Assetjament sexual

De conformitat amb la recomanació i el codi de conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i del home a la feina, de 27 de novembre de 1991, número 92/131 CEE, i resta de normativa interna de l'Estat, les empreses i els representants legals de les persones treballadores es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en aquest àmbit laboral, actuant front a tot comportament o conducta de naturalesa sexual, de paraula o d'acció, desenvolupada en aquest àmbit, i que sigui ofensiva per a la treballadora o el treballador objecte de la mateixa.

Les queixes sobre aquest tipus de comportaments es podran canalitzar a través dels/les representants legals de les persones treballadores, seguint-se el procediment sancionador previst en l'article 31 del present Conveni. Acreditada la falta, serà qualificada com molt greu i sancionada de conformitat amb allò disposat en l'article 31, a l'efecte del qual constituirà una circumstància agreujant el fet de que la conducta o comportament es porti a terme, prevalent-se d'una posició jeràrquica.

#### Article 30

##### Faltes

1. Les faltes es classificaran, segons la seva gravetat, en lleus, greus i molt greus.

## 2. Faltes lleus

Les faltes que així siguin qualificades per la seva poca gravetat tindran, principalment, una finalitat correctora de comportaments no desitjables.

A títol d'exemple, s'indiquen les següents:

- Faltes de puntualitat, injustificades, que no superin tres en un mes.
- Incompliment del deure de comunicar la justificació d'una absència.
- Faltar un dia a la feina sense causa que ho justifiqui i sense majors conseqüències.
- Petits descuits en la conservació del material.
- Falta d'higiene i neteja personal.
- Absentar-se del lloc de treball durant la realització del mateix, sense justificar, per temps breu i sense majors conseqüències.

## 3. Faltes greus

Se consideraran faltes greus tots els incompliments i conductes inadequades que tinguin certa gravetat.

A títol d'exemple, s'indiquen les següents:

- Simular la presència d'un altre/a company/a fitxant o signant per ell/ella, demanar permís al·legant causa no existent i altres actes similars que puguin proporcionar a l'Empresa una informació falsa.
- Més de tres faltes de puntualitat en un mes, sense justificació.
- Faltar a la feina dos dies en un mes sense justificació.
- La repetició de diverses faltes lleus dintre d'un període de sis mesos.
- Absentar-se sense llicència del centre de treball.
- El treballar per una altra empresa del mateix sector d'exhibició sense informar al seu ocupador.

## 4. Faltes molt greus

A títol d'exemple s'indiquen les següents:

- Els maltractes de paraula o obra als seus superiors, companys/es i subordinats/des.
- El frau, furt o robatori, tant a l'empresa como als companys/es, que produeixi perjudici greu a l'empresa.
- La deslleialtat, l'abús de confiança i, en general, els actes que produeixin perjudici greu a l'empresa.
- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- La manca d'higiene reiterada i alarmant que produeixi deteriorament a la imatge de l'empresa.
- L'abús d'autoritat dels superiors en qualsevol nivell serà sempre considerat com falta molt greu.
- La repetició de diverses faltes greus dintre d'un període de 12 mesos.

L'enumeració de les faltes que antecedeixen no és limitativa, sinó simplement enunciativa.

## Article 31

### Sancions

1. La potestat sancionadora correspon en exclusiva a l'empresa, qui tindrà la responsabilitat d'exercitar-la de bona fe i sense incórrer en discriminacions.

Per a això, abans d'imposar sancions per faltes greus o molt greus, serà necessari atorgar un tràmit d'audiència per escrit a la persona treballadora, el qual no podrà excedir d'un mes sobre la base de que sigui

CVE-DOGC-A-24144096-2024

escoltat el/la inculpat/da i de que se li admetin quantes probes posi en el seu descàrrec.

En el cas de falta molt greu, si la persona treballadora estigués afiliada a algun sindicat i a l'empresari li constés fefaentment tal fet, haurà de donar audiència prèvia als/les delegats/des sindicals de la secció sindical corresponent al sindicat esmentat o, en el seu defecte, al/la delegat/da de personal o al comitè d'empresa.

## 2. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

3. Per faltes lleus podran imposar-se qualsevol de les sancions següents:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou d'un a dos dies.

4. Per faltes greus es podran imposar qualsevol de les sancions següents:

- Suspensió de feina i sou de 3 a 20 dies.

5. Per faltes molt greus es podran imposar qualsevol de les sancions següents:

- Suspensió de feina i sou de 21 dies a 60 dies.
- Acomiadament disciplinari.

6. En la qualificació de la falta i la graduació de la sanció s'atendrà, com a circumstàncies agreujants i/o atenuants de la responsabilitat, entre d'altres, a la magnitud dels fets, a la intencionalitat del/la infractor/a, al perjudici causat, a l'existència de precedents, i a qualsevol altre circumstància, fins i tot les de tipus subjectiu, que hagués intervingut en la comissió dels fets constitutius de la falta.

## 7. Prescripció de les sancions

Aquelles sanciones que hagin estat aplicades en qualsevol de les seves qualificacions i que constin en els expedients personals dels sancionats/des perdran la seva eficàcia jurídica i prescriuran com agreujant transcorreguts els terminis següents des de la seva imposició si no hagués reincidència:

- Faltes lleus: 6 mesos.
- Faltes greus: 18 mesos.
- Faltes molt greus: 36 mesos.

## Capítol XI

### Igualtat

#### Article 32

##### Mesures per promoure la igualtat

L'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, de convenis col·lectius, en la seva redacció emanada de la Disposició addicional 11a, apartat 17, de la Llei orgànica núm. 3/2007, de 22 de març, sobre la igualtat efectiva d'homes i dones, estableix el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, en el seu cas, negociar plans d'igualtat. En desenvolupament d'aquest mandat s'ha redactat el present capítol.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes suposa un principi informador de l'ordenament jurídic



CVE-DOGC-A-24144096-2024

i com a tal, s'integra i s'haurà d'observar en la interpretació i aplicació de totes les normes del present conveni col·lectiu.

### Article 33

Àmbits de les accions i polítiques tendents a la igualtat

El principi d'igualtat de tracte és un objectiu que justifica portar a terme accions i polítiques en els següents àmbits:

- a) Accés a l'ocupació, incloent la formació ocupacional, la definició de les vacants i els sistemes de selecció.
- b) Contractació, especialment en allò referent a les modalitats utilitzades.
- c) Classificació professional.
- d) Condicions laborals en general, i retributives en particular.
- e) Política de formació.
- f) Promoció professional i econòmica.
- g) Distribució de la jornada i accés als permisos en matèria de conciliació.
- h) Suspensió i extinció del contracte.

En matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, en l'àmbit de cada empresa es negociaran mesures que permetin fer efectius els drets reconeguts en les lleis, i en particular, els que persegueixen l'adaptació de la jornada per atendre a necessitats familiars derivades de la cura de fills i de parents majors que no poden valdre's per sí mateixos, de manera que l'exercici de tals drets resulti compatible amb les activitats i l'organització de les empreses, i amb l'aplicació de mesures positives tendents a que l'assumpció de tals responsabilitats s'efectuï de manera equitativa entre els homes i dones de cada unitat familiar.

Per a la consecució dels objectius descrits, i per erradicar qualsevols possibles conductes discriminatòries, les empreses afectades pel present conveni hauran d'adoptar les mesures oportunes i hauran de negociar amb els/les representants legals de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral. En el cas d'empreses de cinquanta o més treballadors les mesures a que es refereix el present article hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que haurà així mateix ser objecte de negociació amb els/les representants legals dels/les persones treballadores. En quant al contingut, forma i procediment d'elaboració d'aquests plans d'igualtat, s'observarà allò establert en el Capítol III del Títol IV de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### Article 34

Comissió sectorial d'igualtat

Amb l'objectiu d'interpretar i aplicar correctament la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es crea una Comissió Sectorial d'Igualtat.

La Comissió Sectorial d'Igualtat estarà composta per 3 membres per la part empresarial i 3 membres per la sindical, en les mateixes condicions que la Comissió mixta d'interpretació i vigilància del conveni.

Per a l'adequat acompliment de la seva comesa, la representació de les persones treballadores a la citada Comissió disposarà del crèdit general d' hores reconegut als integrants de la Comissió mixta regulada en l'article 7 del present Conveni.

Las funcions de la Comissió Sectorial d'Igualtat seran les següents:

- Estudiar la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte en el sector, en el termini de quatre mesos a contar des de la seva constitució, a partir de les dades que li facilitin les associacions patronals del sector.
- Assessorament a les empreses que ho sol·licitin sobre els drets i obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.
- Mediació i, en cas de sotmetiment exprés, arbitratge, en aquells casos que voluntària i conjuntament li siguin sotmesos per les parts afectades, i que versin sobre l'aplicació o interpretació dels plans d'igualtat mitjançant el següent procediment: la Comissió Sectorial d'Igualtat serà competent per conèixer dels conflictes que es

CVE-DOGC-A-24144096-2024

puguin produir durant la negociació o el desenvolupament de plans d'igualtat o mesures per fomentar la igualtat, com a tràmit previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals, o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.

- Recavar informació de les associacions patronals sobre les incidències i dificultats que pugui generar l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

- Seguiment de l'evolució dels plans acordats en les empreses del sector a través de les dades que els hi siguin subministrats per les associacions patronals.

- Obtenció, a través de les associacions patronals, d'informació relativa a l'aplicació en les empreses del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats, entre la que s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'empresa i, d'haver-s'hi establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix. Les associacions patronals hauran de remetre anualment a aquesta Comissió l'esmentada informació.

- Elaboració de dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el sector, a petició de la Comissió sectorial de igualtat, així com jornades i esdeveniments relacionats amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el sector dels Serveis de prevenció aliens.

La Comissió sectorial d'igualtat podrà recavar de les associacions patronals informació sobre les negociacions del pla d'igualtat o mesures per afavorir la igualtat que es portin a terme en les diferents empreses, i del resultat d'aquestes negociacions, podent sol·licitar el text de l'acord en caso d'haver-se assolit.

Aquesta Comissió podrà estar assistida per experts/es en igualtat d'oportunitats o assessors/es previ acord de les parts.

## Article 35

### Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

Les empreses hauran de promoure condicions de treball adequades i un clima laboral saludable que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Per a això, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, es recomana a les empreses que portin a terme campanyes informatives, accions de formació i la difusió d'un codi de bones pràctiques.

En desenvolupament d'aquestes obligacions resulta necessari que les empreses estableixin protocols d'actuació, que inclouran:

1. El compromís de l'empresa i dels representants de les persones treballadores de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
2. La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
3. El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici d'allò establert en la normativa de règim disciplinari.
4. La identificació de la persona o persones responsables d'atendre a aquelles que formulin una queixa. En el cas de les empreses amb obligació d'elaborar i executar un pla d'igualtat, i si així s'acorda entre les parts, les queixes seran ateses i el procediment intern iniciat i executat pel membre o els membres que determini la Comissió per la igualtat d'oportunitats de l'empresa, si els hagués.
5. El procediment intern d'actuació, que haurà de ser àgil i garantir la confidencialitat.

## Article 36

### Drets de les dones víctimes de violència de gènere

D'acord amb el que s'estableix en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, les empreses afectades pel present conveni, reconeixeran a les dones víctimes de violència de gènere un catàleg de drets a les dones que a grans trets s'agrupen en:

- Drets de reducció i flexibilització del temps de treball previstos en l'article 37.7 de l'Estatut dels treballadors.

CVE-DOGC-A-24144096-2024

- Preferència en la sol·licitud de trasllat per ocupar un lloc de categoria equivalent en qualsevol plaça vacant d'altres centres de treball, amb dret a reserva del seu antic lloc de treball durant sis mesos.
- Possibilitat de suspendre el contracte de treball en els terminis establerts a la Llei (article 48.8 Et).
- Possibilitat d'extingir el seu contracte de treball, amb prestació d'atur, en els termes previstos a la Llei general de la seguretat social.
- Les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades quan així ho determinin i detallin, mitjançant informe exprés, els serveis socials d'atenció o serveis de salut competents.
- Flexibilització dels criteris de concessió de préstecs o bestreta per atendre a situacions de necessitat.

#### Disposició addicional primera

##### Inaplicació del Conveni

Conforme al que s'estableix en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'article 41.4 del mateix cos legal, es podrà procedir a inaplicar les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu.

Si el període de consultes finalitzés amb acord, el mateix determinarà amb exactitud les noves condicions aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà excedir de la vigència pactada en el conveni.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió mixta del conveni que disposarà d'un termini màxim de set dies, a contar des de la data en que la discrepància va ser plantejada a la comissió, per resoldre. Ambdues parts, de mutu acord, podran establir un termini major a l'establert en el present apartat per a la resolució de la discrepància.

En el supòsit de no assolir un acord en aquelles qüestions plantejades segons allò disposat en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa, en el termini màxim de quinze dies, al Tribunal laboral de Catalunya a través dels procediments que s'estableixin en el seu propi reglament.

#### Disposició addicional segona

##### Política de substitucions

Durant la vigència del present conveni, es considerarà frau de Llei la conducta de qualsevol empresa que tingui per objecte obtenir l'extinció del contracte de treball d'un empleat la retribució garantida del qual sigui superior al mínim de conveni, amb l'únic propòsit de substituir-lo per una altra persona treballadora de menor cost.

#### Annex I

Taules salarials annexes al Conveni col·lectiu laboral del sector d'exhibició cinematogràfica de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona amb efectes des de: 1 de gener de 2023

Grups 1 i 2: SB 1000 euros bruts mensuals (14 pagues)

Grup 3 i complements: increment 4%

En el cas que la suma de tots els conceptes econòmics reconeguts en el present Conveni, una vegada aplicats els increments i revisions establerts en el mateix, no assolís el salari mínim interprofessional vigent en cada moment, les empreses abonaran als treballadors que no tinguessin altres remuneracions fora de convenio que els permeti arribar a aquest import anual brut, el complemento salarial de SMI previst en les taules salarials

CVE-DOGC-A-24144096-2024

que figuren en aquest anex, garantint sempre i en tot cas el salari mínim interprofesional en proporció a la jornada de cada treballador tant en còmput mensual com en còmput anual.

Salari brut anual SMI 2023 (14 pagues)	15.120
Mensual (14 pagues)	1.080
Mensual (12 pagues)	1.260

Salari brut anual grups 1 i 2: 14.000€

preu/hora:7,95€

Salari brut anual grup 3: 15.123,84€

preu/hora: 8,59€

Taula I

(1) 14 pagues

(2) 12 pagues

Locals de sessió diària				
<b>Categoria professional</b>	<b>Salari base mensual (1)</b>	<b>Salari base mensual amb prorrateig de pagues extras (2)</b>	<b>Complement SMI si amb SBM(1) + complements no s'assoleix el SMI brut mensual de 2023</b>	<b>Complement SMI si amb SBM(2) + complements no s'arriba al SMI brut mensual de 2023</b>
Grup 1.- Administratius				
Oficial administratiu	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Auxiliar administratiu	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Grup 2.- Atenció al públic o Serveis Generals				
Personal de taquilla	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Porter/acomodador	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Personal de neteja	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Dependents/dependentes	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33
Personal de manteniment	1.000,00	1.166,67	80,00	93,33

CVE-DOGC-A-24144096-2024

Grup 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1.080,27	1.260,32	no procedeix	no procedeix

Taula II

Grups 1 i 2

Locals de sessió diària			
<b>Categoria professional Grup 1 i Grup 2</b>	<b>Salari Base Mensual (2)</b>	<b>Antiguitat</b>	<b>Total mensual</b>
0 triennis	1.166,67		1.166,67
1 triennis	1.166,67	34,37	1.201,04
2 triennis	1.166,67	68,74	1.235,41
3 triennis	1.166,67	103,11	1.269,78
4 triennis	1.166,67	137,48	1.304,15
5 triennis	1.166,67	171,85	1.338,52

Taula III

Grup 3

Locals de sessió diària			
<b>Categoria professional Grup 3</b>	<b>Salari Base Mensual (2)</b>	<b>Antiguitat</b>	<b>Total mensual</b>
0 triennis	1.260,32		1.260,32
1 trienni	1.260,32	34,37	1.294,69
2 triennis	1.260,32	68,74	1.329,06
3 triennis	1.260,32	103,12	1.363,44
4 triennis	1.260,32	137,49	1.397,81
5 triennis	1.260,32	171,86	1.432,18

Plusos:

<b>Plus de sessió de matinada</b>	<b>Grups 1 i 2</b>	<b>Grup 3</b>
Plus de sessió matinada:	18,75€/sessió	20,62€/sessió
Recàrec sessió matinada:	3,12€/sessió (jornada)	3,44€/sessió (jornada)
Menyscapte de moneda	24,75€/mes	

## Annex II

Taules salarials annexes al Conveni col·lectiu laboral del sector d'exhibició cinematogràfica de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona amb efectes des de: 1 de gener de 2024

Grups 1 i 2: SB 1040 euros bruts mensuals (14 pagues)

Grup 3 i complements: increment 3%

En el cas que la suma de tots els conceptes econòmics reconeguts en el present Conveni, una vegada aplicats els increments i revisions establerts en el mateix, no assolís el salari mínim interprofessional vigent en cada moment, les empreses abonaran als treballadors que no tinguessin altres remuneracions fora de convenio que els permeti arribar a aquest import anual brut, el complemento salarial de SMI previst en les taules salarials que figuren en aquest annex, garantint sempre i en tot cas el salari mínim interprofesional en proporció a la jornada de cada treballador tant en còmput mensual com en còmput anual.

Salari brut anual SMI 2024 (14 pagues)	15.876
Mensual (14 pagues)	1.134
Mensual (12 pagues)	1.323

Salari brut anual grups 1 i 2: 14.560€.

Preu/hora: 8,27 €

Salari brut anual grup 3: 15.577,55€.

preu/hora: 8,85€

## Taula I

(1) 14 pagues

(2) 12 pagues

CVE-DOGC-A-24144096-2024

Locals de sessió diària				
<b>Categoria professional</b>	<b>Salari base mensual (1)</b>	<b>Salari base mensual amb prorrateig de pagues extres (2)</b>	<b>Complement SMI si amb SBM(1) + complements no s'assoleix el SMI brut mensual de 2024</b>	<b>Complement SMI si amb SBM(2) + complements no s'arriba al SMI brut mensual de 2024</b>
Grup 1.- Administratiu				
Oficial administratiu	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Auxiliar administratiu	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Grup 2.- Atenció al públic o serveis generals				
Personal de taquilla	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Porter/acomodador	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Personal de neteja	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Dependents/dependents	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Personal de manteniment	1.040,00	1.213,33	94,00	109,67
Grup 3.- Personal de cabina				
Operador de cabina	1.112,68	1.298,13	21,32	24,87

Taula II

Grups 1 i 2

Locals de sessió diària				
<b>Categoria professional Grup 1 i Grup 2</b>	<b>Salari Base Mensual (2)</b>	<b>Antiguitat</b>	<b>Antiguitat</b>	
0 triennis	1.213,33		1.213,33	
1 trienni	1.213,33	35,40	1.248,74	
2 triennis	1.213,33	70,81	1.284,14	
3 triennis	1.213,33	106,21	1.319,54	

CVE-DOGC-A-24144096-2024

4 triennis	1.213,33	141,61	1.354,95
5 triennis	1.213,33	177,02	1.390,35

Taula III

Grup 3

Locals de sessió diària			
<b>Categoria Professional Grup 3</b>	<b>Salari Base Mensual (2)</b>	<b>Antiguitat</b>	<b>Total mensual</b>
0 triennis	1.298,13		1.298,13
1 trienni	1.298,13	35,40	1.333,53
2 triennis	1.298,13	70,81	1.368,94
3 triennis	1.298,13	106,21	1.404,34
4 triennis	1.298,13	141,61	1.439,74
5 triennis	1.298,13	177,02	1.475,15

Plusos:

<b>Plus de sessió de matinada</b>	<b>Grups 1 i 2</b>	<b>Grup 3</b>
Plus de sessió matinada:	19,32€/sessió	21,24€/sessió
Recàrec sessió matinada:	3,21€/sessió (jornada)	3,54€/sessió (jornada)
Menyscapte de moneda	25,49€/mes	

(24.144.096)