



RESOLUCIÓ de 12 de març de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08001695011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona subscrit pel Gremi d'Empresaris de Cinemes de Catalunya i pels sindicats CGT, CCOO i FES-UGT el dia 23 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08001695011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE BARCELONA Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2019-2021

Capítulo I.  
**Disposiciones generales.**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en Barcelona y su provincia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Se comprenderán en su ámbito a las empresas dedicadas a la exhibición cinematográfica.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio incluye a todo el personal empleado en los locales de exhibición cinematográfica a excepción de quienes desempeñan en las empresas respectivas funciones que se hallen comprendidas en el punto 3 apartados c), e) y f) del artículo primero del Estatuto de los Trabajadores, así como a los trabajadores de las empresas subcontratistas de restauración.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor, una vez firmado, sin perjuicio de su presentación al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019 excepto en aquellas materias en que se disponga lo contrario.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

#### Artículo 6. *Duración.*

La duración de este Convenio se establece por tres años, contando a partir de 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2021, siendo prorrogable tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia efectuada durante los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte.

En caso de ser denunciado el presente Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo, y se estará a lo que determina el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las negociaciones no estuvieran concluidas el día 15 de diciembre del año de su vencimiento se procederá a suspenderlas, en atención a las fiestas coincidentes con el período de suspensión aludido, y aquellas no serán reanudadas hasta el 19 de enero de 2022.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Dicha Comisión Paritaria estará formada por:

Por la representación de los empresarios:

Titulares:

Eva Vallés  
Cristina López  
Larisa Sighin  
Isabel Garcia  
Josep Pla  
Pilar Sierra  
Bernat Antràs (asesor)

Suplentes:

Camilo Tarrazón  
Mabel García  
Mariana Ruiz

Por la representación de los trabajadores:

Titulares:

Antonio Arias  
José Francisco Vidal  
Francisco Olmedo  
Cristina Comas  
Albert Toda  
Màxim Pujade

Suplentes:

Valeriano Hinojosa

Esta comisión tendrá las funciones que expresamente se le encarguen durante la vigencia del presente convenio colectivo, y se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en relación a la aplicación e interpretación del mismo, reuniéndose a instancia de cualquiera de las partes cuando resulte necesario, y tratando de evaluar las relaciones y condiciones laborales.

Constitución y funciones

1. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del convenio colectivo
- b) El intento de conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante otros organismos competentes.
- c) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de los valores salariales del convenio colectivo, de acuerdo con todo aquello que disponga la legislación vigente, actualmente el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores.
- d) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- e) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio colectivo.
- f) También será competencia de la Comisión entender en las propuestas de inaplicación presentadas por alguna Empresa del sector que pueda demostrar pérdidas en el año anterior y encontrarse en dificultades económicas de posible solución. En estos casos será preceptivo para la Comisión antes de tomar cualquier decisión, oír la opinión de los trabajadores afectados por el descuelgue empresarial.
- g) Todas aquellas cuestiones referentes al sector afectado por el convenio colectivo que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

2. La comisión paritaria intervendrá en todas aquellas funciones establecidas en el punto 1 anterior, dejando en libertad a las partes para, una vez agotado el trámite, dirigirse a la autoridad o jurisdicción competente.

Procedimiento.

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por:

Seis vocales, como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra al año, con carácter ordinario. Las partes podrán ir acompañadas de asesores, con voz pero sin voto.

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

2. La Comisión Paritaria se reunirá:

a) Cuando así lo acuerden las partes

Las convocatorias de la Comisión Paritaria las realizará el secretario/a de la misma de forma escrita, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviará a los miembros con siete días de antelación. Se considerará válidamente constituida la comisión paritaria cuando se encuentren presentes al menos la mitad de los miembros de cada una de ambas representaciones.

3. Los acuerdos se tomarán conjuntamente entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta donde consten. Las resoluciones de esta Comisión. se adoptarán por mayoría absoluta de los integrantes de cada una de las representaciones. En el caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación. A tal efecto, serán remitidos al árbitro o mediador los informes que las partes consideren oportunos, juntamente con el acta de la reunión. La decisión arbitral tendrá carácter vinculante, excepto en el caso que ambas partes lleguen a un acuerdo posterior o simultáneo. En este caso prevalecerá el acuerdo entre las dos partes sobre la decisión arbitral, que quedará sin efecto, total o parcialmente, según el ámbito material del acuerdo, pudiéndose, en este caso, solicitar la homologación del nuevo acuerdo recaído en este arbitraje. Obtenida avenencia en conciliación o mediación, o conseguido acuerdo entre las partes, éste será cumplido en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre de patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

4. El secretario permanente tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión Paritaria.

Las funciones del secretario/a serán las siguientes:

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

Domicilio de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Barcelona, en el mismo lugar donde en cada momento radique el domicilio del Gremi de Cinemes de Catalunya. Actualmente sito en Roger de Llúria 110, entlo. 9ª, 08037. Así mismo, la comisión paritaria podrá reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo de las partes.

## Capítulo II Clasificación profesional y plantillas.

Artículo 8.

La clasificación profesional de los trabajadores que ingresen en las Empresas vendrá determinada por el tipo de función para la que han sido contratados y que está reseñada genéricamente por grupos profesionales y éstos a su vez por categorías profesionales.

El hecho de que una determinada categoría profesional aparezca en el Convenio no supone en ningún caso la necesidad u obligatoriedad por parte de las Empresas de disponer de personas que realicen dicha función o que se hallen clasificadas como tales.

Grupos profesionales

Administrativos

- representante
- jefe de negociado
- oficiales de primera
- oficiales de segunda
- auxiliares

Responsables de los locales

- Responsable de local 1 (r11 o gerente)
- Responsable de local 2 (r12 o subgerente)

Personal de servicios generales

- encargado de personal de sala
- taquillero/a
- acomodadores/as
- porteros/as
- dependientes/as
- personal de lavabos
- personal de limpieza

Personal de cabina

- operador jefe
- operador 2º jefe

Categorías profesionales

Definición de las funciones

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, pero no limitativas.

Asimismo, son enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, siempre dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

### 1. *Personal administrativo*

Es el que desempeña funciones burocráticas, de contabilidad u otras análogas.

- Representantes.

Dentro de esta categoría se encuentran los que asumen la total responsabilidad del funcionamiento interior del local, vigilancia del personal, liquidación de taquillas, confección de libros de salarios, pago de las nóminas, ordenación de la propaganda y, en general, todo lo que suponga la orientación para la buena marcha del negocio pudiendo llevar también la contabilidad y la caja del mismo.

En el caso de tener poder de la empresa, realizará aquellas funciones para las cuales está debidamente autorizado y especialmente, las de contratación de los trabajadores que se precisen para la Empresa que representa, y la contratación y programación del material cinematográfico o de otra clase cualquiera de espectáculo.

- Jefe de negociado.

Comprende esta categoría el personal que, con los conocimientos exigidos por la Empresa, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, gerencia o administración, el mando y responsabilidad de las actividades de tipo burocrático de la Empresa, teniendo a sus órdenes a todo el personal que requieran dichos servicios.

- Oficiales 1ª administrativos.

Desarrollarán funciones administrativas cualificadas o de nivel superior.

- Oficiales 2ª administrativos.

Desarrollarán funciones administrativas semi-cualificadas o de nivel medio.

- Auxiliares administrativos.

Desarrollarán funciones administrativas en general, con utilización de informática a nivel de usuario. Se incluyen funciones de telefonía, archivo y recepción.

### 2. *Responsables de los locales*

Como alternativa a las categorías de nueva creación pertenecientes a este nuevo Grupo Profesional, las Empresas podrán seguir utilizando, para la designación de personas que ejerzan estas responsabilidades, las categorías de Representante y de Encargado de Sala, que se mantienen en la clasificación profesional del presente Convenio, así como las demás fórmulas que tuvieran actualmente.

Se regulará por lo dispuesto en el art. 14 del presente Convenio la situación de los trabajadores del grupo de Servicios Generales que, sin tener la condición de Responsables de Local, Representantes o Encargados de Sala, reciban la asignación puntual o periódica de tareas complementarias para ayudar a los responsables de los locales.

Para el caso de las personas que accedieran a estas categorías desde categorías con nivel salarial inferior, pero que previamente tuvieran reconocidos pluses funcionales que compensaran todas o una parte de estas funciones, el aumento salarial por cambio de categoría permitirá la compensación y absorción, hasta donde alcance, de tales pluses

funcionales, manteniéndose la diferencia como plus funcional no compensable ni absorbible y sin perjuicio de la aplicación de los incrementos de Convenio que correspondan. Esta regulación del posible cambio de categoría no impide la posibilidad de conservación de categoría prevista en el párrafo primero de este apartado así como la conservación de la categoría de Operador prevista en el párrafo tercero del apartado sobre Plantillas de Operadores que se regula más adelante en este mismo artículo.

- Responsable de Local 1 (Gerentes).

Es el máximo responsable del funcionamiento del local, coordina los diferentes departamentos del establecimiento, es el responsable de las liquidaciones de taquilla y bares, tendrá a su cargo al personal del centro de trabajo, así como, en su caso, las entrevistas para la selección de nuevo personal. En aquellos establecimientos donde no exista Operador o en aquellos días en que no preste servicio el mismo, podrá asumir la responsabilidad de la proyección cinematográfica. Con carácter complementario a estas funciones principales, prestará apoyo de manera habitual al resto de personas que trabajan en el local cada vez que las circunstancias lo hagan necesario, lo cual, habitualmente, responderá a su propio criterio.

- Responsable de Local 2 (Subgerentes).

Responsable de Local 2 (Subgerentes). Son las personas designadas para apoyar al RL1 cuando está trabajando, y sustituirle cuando no está. En aquellos locales cuya organización existente sea tal que los Subgerentes se hallen habitualmente en cuadrante u ocupen puestos de Servicios Generales, se podrá mantener esta funcionalidad. Cuando sustituyan a los Gerentes durante largo tiempo fruto de causas de suspensión del contrato, como bajas o excedencias, consolidarán la categoría al cabo de 6 meses consecutivos, u ocho alternos, salvo que el Gerente conserve derecho de reserva del puesto de trabajo.

### 3. Personal de servicios generales

Es el que realiza funciones de recepción y atención al público, vigilancia y limpieza de las dependencias y recintos, así como otras de carácter elemental, con el fin de facilitar el normal funcionamiento del espectáculo.

- Encargado de personal de sala.

Será aquel que tenga a su cargo la organización de todos los servicios auxiliares dentro del local y durante el espectáculo; y cuidará del perfecto orden de los mismos, siendo responsable de las deficiencias que se observen. Cuidará preferentemente de la presentación y corrección del personal (acomodadores, porteros, etc.) a sus órdenes en su trato con el público. Estas funciones pueden ser realizadas por el Representante o Contador.

- Taquilleros/as.

Son los que desarrollan la función correspondiente de 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, para lo cual cerrará la taquilla media hora antes de la terminación de su jornada.

- Acomodadores.

Tendrán a su cargo la vigilancia de la sala, siendo responsables de la distribución del servicio en las puertas que les hayan correspondido. Permanecerán en sus puestos debidamente uniformados hasta el momento de la salida del público, procediendo enseguida a levantar las butacas y revisar los palcos en cada sección, dando parte al responsable de las novedades que hubiera, haciendo entrega al mismo de cualquier objeto o valores que encontraren.

- Porteros.

Son aquellos que atenderán la correcta recepción y acceso del público, cuidando de la vigilancia de las respectivas puertas, que no podrán abandonar sin permiso del Responsable, no permitiendo la entrada a persona alguna que no haya sido debidamente autorizada por la Empresa.

- Dependientes/as.

Tendrán como función cuidar de todas las actividades correspondientes a Bares, Bombonerías y Palomiterías del local, realizando correctamente la venta y cobro ante el público de los productos, procurando en todo momento ofrecer un servicio e imagen adecuados, manteniendo la limpieza de las citadas dependencias y almacenes de stocks de artículos, velando por la adecuada colocación de los productos, supervisando la existencia y suficiencia de los mismos, e informando de cualquier incidencia y del desarrollo de sus actividades al responsable correspondiente.

- Personal de lavabos.

Será el encargado de este servicio, debiendo velar por el máximo aseo de sus dependencias, no pudiendo abandonar su trabajo dentro de la jornada, sin permiso del Responsable.

- Personal de limpieza. Se entiende por tales los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los locales del espectáculo.

Plantilla de personal de sala y taquilla

Por el presente Convenio, los centros de trabajo mantendrán en cualquier circunstancia el personal de sala de un Portero/a, un Acomodador/a y un Taquillero/a.

No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria queda facultada para determinar, a petición de la parte Empresarial, los locales que por su situación deben quedar exentos de su aplicación.

Las empresas propietarias de varios locales tendrán las plantillas del personal adscrito a cada uno de éstos.

Movilidad funcional

El personal de servicios generales igualó, en Convenios anteriores, sus condiciones económicas al de taquillero/a. Dicha equiparación siguió el calendario establecido en la Disposición Transitoria Séptima del convenio 2001-2002, y se produjo como compensación de la ordenación de la sala entre sesiones y de la polivalencia y movilidad funcional, organizativamente justificada, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Tendrá que ser dentro de su jornada laboral, comprendiendo las tareas de ayudar a ordenar, adecentar y repasar las salas, vestíbulos y zonas de tránsito del público, siempre que se hallen dentro de las instalaciones del local, excepto los lavabos, solo desde el inicio de la primera sesión hasta el inicio de la última.

- El personal de limpieza y de lavabos no podrán ser obligados a realizar movilidad funcional o polivalencia. En caso de que el personal de limpieza y el personal de lavabos realice funciones de otra categoría con salario superior percibirá dicho salario.

Las empresas no podrán promover cambios en sus actividades profesionales cuando se trate de titulados académicos o profesiones específicas para el ejercicio de su prestación laboral o que rebasen el ámbito del grupo profesional al cual pertenezca el trabajador, según el ET.

En todos los casos de cambio funcional, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que éstas sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen.

Sin embargo las empresas podrán establecer una alternancia funcional de carácter permanente, entre porteros y acomodadores. Las empresas procurarán que la aplicación de esta funcionalidad polivalente se realice de forma solidaria y equitativa, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de éstos.

Se acepta no obstante que aquéllas personas de la categoría de taquilleros/as que, por razones históricas, relacionadas con su antigüedad, han venido quedando al margen, ya sea parcialmente (respecto al Bar), ya sea totalmente, de esta polivalencia, puedan continuar de este modo hasta su jubilación, salvo aceptación voluntaria o salvo situaciones muy puntuales en que se produzca una necesidad organizativa perentoria para que cubran un puesto de portero/a o acomodador/a. La misma restricción se aplicará respecto de las personas afectadas por algún grado de discapacidad que dificulte esta polivalencia o movilidad funcional.

No cabrá invocar la causa de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación por la realización de funciones distintas a las de su categoría profesional.

#### 4. Personal de cabina

Son los que desarrollan los trabajos necesarios para el óptimo funcionamiento de los sistemas de proyección cuidando de su vigilancia, mantenimiento y conservación.

- Operador Jefe.

Es el que, con el título legal correspondiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película y de la buena marcha del espectáculo durante la proyección, debiendo realizar los actos necesarios para este fin y de modo especial los destinados a conservar el perfecto funcionamiento de todos los aparatos instalados en la cabina, no pudiendo ausentarse de la misma más que por causa debidamente justificada. Será responsable de las herramientas, aparatos de medida y demás instrumentos que se le entreguen, para lo que deberá haberlos recibido con el correspondiente inventario.

Tendrá a su cargo el manejo de la totalidad de las instalaciones, realizará el montaje de los aparatos, arreglos momentáneos de las averías producidas en las máquinas, motores, resistencias, linternas, etc. siempre que sea de factible realización con las herramientas corrientes de mano y no sean consideradas como de taller.

En el plano operativo tendrá a su cargo la proyección de la película o películas que compongan el conjunto de la programación del día, el repaso del programa el día de cambio del mismo; la carga y descarga de los aparatos, la limpieza del interior y exterior de las máquinas, el manejo del cuadro de luces, siempre que se hallen dentro de la cabina.

- Operador 2º Jefe.

Son los que, en aquellas instalaciones que exijan la presencia de más de un operador y con igual titulación legal y conocimientos técnicos y profesionales, colaborará con el Operador Jefe al funcionamiento de todo el sistema de proyección de las instalaciones.

Plantillas de operadores de cabina.

En los locales que tengan las cabinas digitalizadas, deberá mantenerse en todo momento a una persona designada como responsable de proyección, mientras dure ésta.

Sin perjuicio del cambio tecnológico que ha experimentado el sistema de proyección, y de la polivalencia de los Operadores que se regula en los apartados siguientes, se mantiene la categoría de Operador para los trabajadores que actualmente la ostentan, así como la posibilidad de que las empresas continúen contratando trabajadores con ésta categoría para el desarrollo de tareas de proyección y de otras funciones en régimen de polivalencia, cuando las funciones de proyección sean predominantes, de conformidad con lo establecido en el art. 22 ET. Los locales que tengan contratado personal con la categoría de operador, serán los responsables de la proyección mientras dure ésta, y siempre dentro de su jornada laboral.



Se respetará a título individual el régimen de semana completa y responsabilidad compartida de aquellos Operadores que lo ostenten en base a lo previsto en el apartado 2 de Plantillas Mínimas de Operadores del Convenio anterior.

#### Polivalencia de los Operadores y nuevas funciones de proyección

No obstante lo dispuesto en este artículo, en los locales que tengan las cabinas totalmente digitalizadas, los trabajadores con categoría de operador podrán desempeñar, igualmente, tareas propias de portero y acomodador, con plena polivalencia, y siguiendo las instrucciones del encargado o gerente del local.

Los Operadores, a su vez, realizarán polivalencia en puestos de Bar y Taquilla, en cuyo caso percibirán el complemento de polivalencia establecido en el art. 18 del presente Convenio, salvo que Empresa o el trabajador renuncien a ello.

El personal del resto de categorías profesionales que presta servicios en los locales de exhibición podrá, a su vez, llevar a cabo las tareas de proyección con el sistema digital, siempre que haya sido adecuadamente formado para ello.

Los trabajadores que, sin tener la categoría de operador, o bien sin haber sido designados gerentes o encargados de local, realicen dicha labor, percibirán un plus puesto de trabajo denominado Plus Proyección Digital por día trabajado en dicha función por importe de 10,45-EUR al día, cuando sean responsables de proyección por tiempo igual o inferior a 5 horas, y de 20,89. EUR al día cuando tengan dicha responsabilidad por tiempo superior a 5 horas.

El citado plus solo se percibirá los días trabajados en dicha función y no se devengará ni en pagas extraordinarias ni en vacaciones.

Los trabajadores que, en virtud de la función de proyección, y otras posibles responsabilidades adicionales, tuvieran reconocidos previamente pluses o complementos en cuantía superior a la que resultara del plus digital, mantendrán dichos importes a título personal (ad personam), con carácter no compensable ni absorbible, vinculados al cargo o a las funciones que dieron lugar a su concesión. Asimismo, aquellos trabajadores que, sin tener la categoría de operador, venían desempeñando esta función con carácter intermitente o como suplentes, y que percibían por ello la parte proporcional del plus tecnológico, tendrán también derecho a conservar ad personam este sistema de compensación, siempre que sea más favorable, también como no compensable ni absorbible.

Las compensaciones previstas en esta disposición, al igual que ocurre con el Plus Tecnológico de los Operadores, compensan a su vez el complemento la nocturnidad de la jornada concreta.

Se mantiene la existencia de una Comisión Técnica que podrá actuar para solucionar los problemas que pudieran producirse en relación con esta materia.

### Capítulo III Retribuciones

#### Artículo 9. *Incremento salarial.*

Se establece un incremento para 2019 del IPC estatal del 2018 más 0,5 puntos porcentuales (0,5%) siendo los efectos de la revisión para el primer año de vigencia el 1 de enero de 2019, y para los años 2020 y 2021, respectivamente, el ipc estatal de los años anteriores más un 0,2%. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos económicos y tablas salariales del año respectivo de vigencia, una vez regularizados por efecto de la cláusula de revisión, en su caso. Los atrasos se abonarán lo más pronto posible desde la fecha de la firma del Convenio y como máximo hasta 30 días después de su publicación.

El salario para cada categoría profesional para el año 2019, es el que se expresa en las tablas salariales que figuran en los Anexos y en las que se distingue entre los que corresponden a

locales de funcionamiento diario y aquellos de funcionamiento discontinuo o de semana incompleta.

Se considerarán cines discontinuos o de semana incompleta aquellos que trabajen habitualmente menos de cinco días a la semana.

#### Artículo 10. *Indemnización especial por trabajo discontinuo.*

Los trabajadores de trabajo discontinuo, seguirán percibiendo la indemnización especial a la que se refería el artículo 37 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, aclarada por Resolución de la Dirección General de Trabajo del 27 de febrero de 1965, consistente en el veinticinco por ciento (25%) de los salarios base.

#### Artículo 11. *Plus tecnológico.*

Se establece para los operadores de las cabinas de proyección que se señalan en el apartado 4 del artículo 8 del presente Convenio, un plus tecnológico de 566,29 euros mensuales para cada operador y que englobará los siguientes conceptos que se señalan a continuación:

- a) Automatización cabina de proyección.
- b) Nocturnidad.
- c) Montaje de programa en horas de trabajo.

En las cabinas de los locales de trabajo discontinuo o de semana incompleta, los operadores percibirán la parte proporcional del plus tecnológico que les corresponda según los días trabajados.

Este concepto retributivo subsiste para el personal con categoría de Operador, de conformidad con el artículo 8, pero no será aplicable al personal de otras categorías, quienes verán compensada la función de proyección digital por medio del plus establecido también en el artículo 8, salvo que, en base a nombramiento de responsabilidad individual (por ejemplo, Encargados, Gerentes), vinieran percibiendo importes mensuales superiores.

#### Artículo 12. *Horas nocturnas.*

Las horas que el personal preste sus servicios a partir de las 10 horas de la noche, tendrán la compensación que se indica en las tablas salariales, y que será de 1,63.EUR la hora para 2019, respetándose las condiciones más beneficiosas que viniesen percibiendo los trabajadores por este concepto.

#### Artículo 13. *Montaje de programa.*

En los locales de Barcelona que por retraso de la Distribuidora no se realice la entrada del programa con la anticipación debida y se tenga que montar fuera del horario normal de trabajo, las Empresas abonarán al personal de cabina por cada montaje realizado la cantidad de 58,92 EUR.

#### Artículo 14. *Plus de responsabilidad.*

Los representantes, RL1 y RL2 percibirán un plus mensual de responsabilidad equivalente a lo que venían percibiendo incrementado en los mismos porcentajes del artículo 9.

Por concepto de nocturnidad, percibirán la cantidad de 61,28 EUR, mensuales, que no afectarán a la antigüedad dado su carácter de lineales.

Como alternativa a las categorías de Responsables de Locales, los trabajadores que sean nombrados para un cargo de responsabilidad que suponga hacerse cargo como Gerentes o Encargados de un local, ya sea como primer, segundo o tercer responsable, tendrán derecho a que dicho nombramiento se realice por escrito, con indicación aproximada de las funciones encomendadas que sobrepasan las propias de sus respectivas categorías, y con asignación de

un plus o complemento de puesto de trabajo que compense por la realización de tales funciones, a acordar en cada caso, en función de las características de la responsabilidad y del local.

Una vez nombrados para el ejercicio de dichas responsabilidades, y establecido el correspondiente plus puesto de trabajo, los importes correspondientes al mismo no serán compensables ni absorbibles con cargo a cualesquiera otras retribuciones o aumentos, salvo que se tratara de pluses o compensaciones destinadas a compensar las mismas funciones y responsabilidades asignadas con el nombramiento.

#### Artículo 15. *Plus de productividad.*

Los Jefes de Publicidad se equiparán a Jefes de Negociado y percibirán un plus de productividad equivalente a la cantidad que venían percibiendo como incentivos incrementados en los mismos porcentajes del artículo 9.

#### Artículo 16. *Matinales y Pruebas y sesiones de madrugada.*

El personal que asista y realice matinales, sesiones de prueba o de madrugada, percibirá las cantidades que se detallan a continuación:

Se entenderá como sesión de prueba, la proyección en sesión privada, fuera del horario habitual de tarde y noche y que no exceda de la duración normal de una película de largometraje y un corto. El importe para el año 2019, será de 63,69 EUR.

El personal que preste sus servicios en las sesiones matinales y las sesiones de madrugada, a excepción de aquel que se halle adscrito a locales que tengan establecidos los correspondientes turnos de trabajo, percibirá las siguientes cantidades:

Sesiones matinales o de madrugada Euros

Operador 76,37

Taquillero 45,11

Acomodador 42,45

Portero 42,45

Personal de lavabos 42,45

Dependientes/as 45,11

Estas compensaciones se abonarán a los empleados que no tengan establecidas las matinales dentro de su cuadrante y dentro de su jornada pactada, o en matinales o sesiones de madrugada que no respondan a un ciclo semanal repetitivo, en cuyo caso, se abonará el importe si este trabajo no está en su jornada, o se abonará la diferencia con la remuneración ordinaria, si lo está.

El personal que trabaje en matinales de locales de carácter discontinuo de la provincia y Barcelona, percibirá las cantidades que libremente pacten entre las partes.

Los supuestos y cantidades indicadas se incrementarán en un complemento de 8,49 EUR para todos aquellos trabajadores que presten servicio en las sesiones matinales que superen las 2 horas y treinta minutos, sea cual fuere la duración final de la misma

#### Artículo 17. *Aumento por antigüedad.*

Se establece un complemento por antigüedad de 50,64 EUR por cada trienio devengado para todas las categorías, con un máximo de 6 trienios, tal como figura en los anexos de las tablas salariales. Esta cantidad será revisada anualmente junto con las demás revisiones salariales establecidas en el convenio para cada anualidad

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

El personal de taquilla y el personal de bares, bombonerías y palomiterías percibirán en concepto de quebranto de moneda 37,78 EUR mensuales. Las que presten servicio con carácter discontinuo, percibirán la parte proporcional por día trabajado, o sea 1,73 EUR diarias. Los trabajadores de taquilla u otras categorías que percibieron a lo largo del período de 12 meses que va desde 1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016 alguna cantidad en concepto de quebranto de moneda variable por día y sala adicional, previsto en el párrafo segundo del art. 18 del Convenio 2016-2018, consolidarán dicho importe anual ad personam, que les será abonado distribuido en 12 mensualidades, y por lo tanto, sin repercusión en las pagas extras.

Esta retribución no será compensable ni absorbible, excepto en relación con el nuevo plus de polivalencia del personal de Sala.

Los trabajadores que, debido a suspensión de contrato de trabajo, no acreditaran importes a pesar de realizar habitualmente funciones de taquilla, tendrán derecho a que se les calcule y reconozca este ad personam mediante estimación de las cantidades que, en su caso, habrían percibido.

Los trabajadores del resto de categorías profesionales que, sin tener reconocido este plus personal, realicen polivalencia, en virtud de la cual, según las directrices de Gerentes o Encargados de los locales, puedan estar asignados, en cualquier jornada de trabajo o momento de la jornada, y en función de las necesidades organizativas, a tareas de Bar o Taquilla, percibirán un plus de polivalencia, sustitutivo del antiguo quebranto variable por día y sala adicional, por importe de 20,89. EUR mensuales (o parte proporcional en jornada a tiempo parcial), que se abonará por 12 mensualidades, excluidas las pagas extras.

Aquellos empleados que acrediten la citada polivalencia, pero que tuvieran reconocida ad personam una compensación derivada del anterior quebranto variable por día y sala adicional, percibirán el más elevado de ambos importes, sin poder acumularlos.

Para todos aquellos centros donde este unificado el servicio de bar y taquilla un mínimo de tres días por semana, el complemento fijo de quebranto de moneda se verá incrementado en 7,38 EUR el año 2019.

#### Artículo 19. *Gratificación de permanencia.*

Los trabajadores que decidan extinguir su contrato de trabajo a las edades que se detallan a continuación perciben, como premio, los importes siguientes, siempre que tengan más de 10 años de antigüedad en la Empresa:

De los 62 a 64 años: 5 mensualidades  
A los 65 años: 4 mensualidades  
A los 66 y 67 años: 3 mensualidades

Respecto a los cines de actividad discontinua, las mensualidades de esta gratificación se liquidan proporcionalmente a los días trabajados.

Cuando los que causen baja a los 67 años, la petición de la gratificación de permanencia se debe hacer dentro de los 30 días siguientes a la fecha de cumplimiento de la edad.

#### Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*

Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán en la cuantía correspondiente a 30 días cada una de dichas gratificaciones a todo el personal sin distinción de categorías profesionales.

Para el pago de ambas gratificaciones se computarán: el salario base respectivo; el anticipo o complemento por antigüedad; y el plus tecnológico a los operadores. Dichas pagas se abonarán como máximo el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

#### Artículo 21. *Gratificaciones especiales de marzo y octubre.*

Con independencia de las gratificaciones establecidas en el artículo anterior, las Empresas abonarán a todo el personal sin distinción de categorías profesionales, una gratificación de 17 días por todo el mes de marzo y otra de 17 días por todo el mes de octubre, computándose los siguientes conceptos retributivos:

Representantes: Salario base, complemento por antigüedad, y además la cantidad de 147,58 EUR para cada una de las gratificaciones que se citan en este artículo.

Operadores: Salario base, complemento por antigüedad, y Plus Tecnológico.

Resto de personal: Salario base y complemento por antigüedad.

El importe de tales gratificaciones tienen el carácter de no absorbibles y no compensables, salvo en las cuantías que en su caso, excediendo de lo pactado vinieran abonando las empresas voluntariamente por dichas gratificaciones. Dichas pagas serán satisfechas como máximo el 31 de marzo y el 15 de octubre respectivamente. Se respetarán, sin embargo todas aquellas prácticas más favorables para los trabajadores que puedan realizar algunas empresas. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrá procederse al prorrateo de las presentes pagas.

En atención a las dificultades económicas que padecen las empresas del sector, como medida de fomento del empleo, y de estabilidad del existente, para todo el personal de nueva incorporación desde la fecha de firma del presente Convenio, se establece que el importe de las gratificaciones especiales del presente artículo será el equivalente a 3 días de salario para el primer año de servicio, incrementándose en 3 días adicionales por el segundo y tercer año de servicio respectivamente y 4 días para el cuarto y el quinto respectivamente, generándose el derecho a partir del inicio del año natural posterior al de su incorporación a la empresa y hasta un máximo de 17 días por cada una de las gratificaciones, que se devengarán enteros a partir del inicio del sexto año natural posterior a la incorporación.

Los trabajadores ingresados a partir de la entrada en vigor del Convenio anterior (12 de septiembre de 2016), y antes de la firma del actual, que venían rigiéndose en esta materia por el sistema de gradual adquisición del derecho previsto en el Convenio anterior, verán acelerado el ritmo de adquisición de su derecho conforme al nuevo Convenio, debiendo adaptarse, con efectos de 1 de enero de 2019, y con los atrasos correspondientes al presente año 2019, el número de días de paga a devengar, al sistema de devengo gradual de este nuevo Convenio, más favorable que el anterior.

Artículo 22.

Tanto las gratificaciones del artículo 20, como las especiales del artículo 21, se abonarán al personal de trabajo discontinuo y eventual, en la parte proporcional a los días trabajados en la cuantía que corresponda.

En cuanto al personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, se observarán las reglas del prorrateo que fue establecido en el artículo 39 de la Reglamentación Nacional de Trabajo.

#### Capítulo IV.

#### **Jornada, descanso semanal, fiestas no recuperables y vacaciones.**

Artículo 23. *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral será para todos los trabajadores, de 40 horas semanales, tanto para los locales de jornada partida como para los de jornada continuada. Sin embargo, la jornada laboral semanal de los trabajadores de cabina de proyección, será en cada caso, la que se derive de las modalidades o sistemas de trabajo establecidas en el presente Convenio. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias ni menos de 4. Por circunstancias de la organización del centro de trabajo que aconsejen la ampliación del límite diario indicado, éste podrá incrementarse solo en un máximo de media hora, que se contabilizará igualmente para el

cómputo semanal, y exclusivamente un tope de dos días por semana y trabajador, que necesariamente recaerán entre el lunes y jueves, ambos inclusive.

2. En las multisalas y, ocasionalmente, en los locales donde la programación semanal así lo requiera, todo el personal podrá realizar un máximo de 45 horas semanales, siendo compensado este exceso de jornada de la siguiente manera:

- La Empresa negociará con los representantes del personal el calendario anual al menos dos meses antes de la entrada en vigor del mismo, con el fin de alcanzar un acuerdo al respecto. En caso de no alcanzarse un acuerdo a pesar de haberse negociado de buena fe, la Empresa fijará un calendario, tomando en consideración, además de las razones organizativas que considere, las propuestas efectuadas por los representantes del personal.

- El trabajador/a tendrá al menos dos días de descanso semanal continuado.

- Los excesos de jornada se devolverán cada 4-8 semanas en forma de días de descanso completos, acumulables a los días de descanso semanal, días de convenio o períodos vacacionales fijados para el trabajador, o a disfrutar en sábado o domingo, siempre que el trabajador lo solicite y sea organizativamente posible.

Durante la vigencia del presente Convenio se concederán 9 días anuales de fiesta (días laborables) a representantes, taquilleros, acomodadores, porteros, dependientes, personal de limpieza, responsables de los locales y operadores con jornada semanal de 40 horas y cualquier empleado que preste sus servicios en los locales de exhibición.

Como consecuencia de ello el número máximo de días de trabajo al año será de 216 días, con la salvedad del personal al que se refiere el párrafo siguiente.

En atención a las dificultades económicas que padecen las empresas del sector, como medida de fomento del empleo, y de estabilidad del existente, para todo el personal de nueva incorporación desde la fecha de firma del presente Convenio, se establece que los días festivos aquí pactados serán 3 días por el primer año de servicio, al que se le añadirán 4 más por el segundo año y 2 por el tercero, generándose gradualmente el derecho, a partir del inicio del año natural posterior al de su incorporación a la empresa y hasta un máximo de 9 días.

El día festivo deberá solicitarse por escrito con un mínimo de 10 días de antelación, la empresa, cuya respuesta deberá ser también por escrito, no podrá negarse a menos que coincida con festivos oficiales, períodos de Semana Santa o Navidad, o que la petición se formule simultáneamente por un número de trabajadores superior a 1 que represente más de un 20% de empleados por categoría y local. Estos días de descanso se podrán disfrutar en la siguiente forma:

- Acumulado a vacaciones, con la posibilidad de disfrutar de dos fines de semana, en cuyo caso no se aplicarán las restricciones del párrafo anterior.
- Los 9 días seguidos, fuera del periodo vacacional del trabajador (realizándose entre el 15 de Enero y el 30 de Noviembre) con la posibilidad de disfrutar de dos fines de semana.
- Dos fracciones semestrales (5 días no consecutivos el 1er. semestre, y 4 días no consecutivos el segundo). En este caso se garantiza 1 sábado y un domingo.
- Dos fracciones semestrales (5 días consecutivos el 1er. semestre, y 4 días consecutivos el segundo). En este caso disfrutara de dos fines de semana uno por cada semestre, garantía mínima que cualquier empresa puede mejorar.
- El trabajador y la empresa, de mutuo acuerdo, podrán pactar, dentro de los dos primeros meses del año, la substitución de estos nueve días por el pago de los mismos a precio de día laborable de convenio. El abono se realizará dentro del primer trimestre del año en que se haya pactado.

Si llegada la fecha del 31 de Diciembre el trabajador puede acreditar la solicitud de los días antedichos, de acuerdo con la regulación del presente artículo, y siempre que no los hubiera disfrutado, tendrá derecho a percibir el importe de los días dejados de disfrutar a precio de día laborable de convenio del año en que se hayan devengado.

Asimismo, si el trabajador no acredita la solicitud, conforme a alguna de sus fórmulas de disfrute, llegada la fecha del 31 de Diciembre perderá el derecho a tal disfrute sin poder exigir el pago de los mismos.

3. Tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de los topes diarios y semanales establecidos en los apartados 1º y 2º de este artículo. Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo en los casos previstos en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente. Las horas extraordinarias se abonarán a los trabajadores dentro del mes de su realización hasta el 25 de cada mes.

Cálculo percepción hora extraordinaria: Importe total remuneración anual: 220 = a salario diario de trabajo: 8 horas diarias = importe hora ordinaria x 175% = importe hora extraordinaria.

Se considerarán complementarias para el personal de cabina, las horas que puedan realizarse por las prestaciones por suplencias por enfermedad o accidentes de trabajo.

En el supuesto de que se produjera alguna circunstancia en que los trabajadores de responsabilidad compartida realizaran horas extraordinarias, éstas se calcularán sobre la base de 40 horas semanales.

En aplicación de la normativa vigente (art. 34.9 ET) las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### Artículo 24. *Descanso semanal.*

El personal de cabina, realizará los días de descanso semanal, de acuerdo con el otro operador u operadores, y con la aprobación de la Empresa, sin perjuicio de situaciones personales más beneficiosas.

El personal de oficinas tendrá derecho a dos días de descanso semanal continuado, salvo que de acuerdo con la empresa se estableciera otro régimen de descanso semanal.

El resto de personal disfrutará igualmente de dos días continuados de descanso semanal, dentro del período comprendido de lunes a domingo.

El disfrute de los días de descanso semanal establecido es independiente del tiempo de jornada u horario de trabajo que realice el trabajador.

Los empleados de un local tendrán derecho a conocer el calendario de descansos con, al menos, 3 semanas de antelación.

#### Artículo 25. *Fiestas no recuperables.*

En los locales de funcionamiento diario, los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas fijadas anualmente por la Generalitat de Catalunya, como no recuperables, el personal comprendido en este Convenio, percibirá con carácter extraordinario, el importe de un día de

haber incrementado con el 75%, o deberá ser compensado con 1 día y tres cuartos de descanso. Dicha percepción afectará también al personal que no le corresponda trabajar en los citados días festivos, a excepción de los períodos de vacaciones, licencias, excedencias e I.T., respetándose no obstante, las situaciones más beneficiosas.

Desglose percepción día de haber: Salario base; complemento por antigüedad y Plus Tecnológico.

Se suprime la primera sesión del día de Navidad, 25 de diciembre, y como norma general, la última sesión de Nochebuena y Nochevieja, 24 y 31 de diciembre. Las Salas que excepcionalmente tengan necesidad o costumbre de abrir, deberán abonar al personal que preste servicios hasta más tarde de las 23'00 horas un complemento de 30,26EUR, sin distinción de categorías.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Todo el personal sin distinción de categorías profesionales, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo que lleve trabajando en la Empresa.

El personal fijo de trabajo discontinuo, disfrutará del mismo número de días de vacaciones que se señalan en el párrafo anterior, pero percibiendo la retribución correspondiente a los días que hubiera trabajado habitualmente en dicho período.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, dando preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, y a los más antiguos en cada categoría profesional.

A petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán realizar las vacaciones fraccionadas en períodos de 15 días continuados.

El calendario de vacaciones de los trabajadores se fijará en cada Empresa o centro de trabajo. Los trabajadores conocerán las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

#### Artículo 27. *Permisos*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. A los efectos del presente permiso quedan equiparadas las parejas de hecho, legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto, siempre que acrediten hallarse empadronadas en un mismo domicilio. Este permiso podrá disfrutarse una vez cada 36 meses.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Para los trabajadores que requieran hacer uso de este permiso en relación con el cónyuge, pareja de hecho, o un familiar de primer grado por consanguinidad, se permitirá que el uso del permiso de 2 días se lleve a cabo en cualquier momento mientras dure la causa que lo justifica, preavisando el trabajador a la empresa, en la medida de lo posible.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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



Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier de los dos progenitores, la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. El disfrute de este permiso de lactancia podrá acumularse a modo de jornadas enteras en la forma prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

En materia de derecho a la reducción de la jornada por cuidado de menores y guarda legal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del estatuto de los Trabajadores o norma que le sustituya. Una vez finalizado el periodo de reducción de jornada o guarda legal, conforme a lo previsto en el presente párrafo, el trabajador o trabajadora que lo hubiera utilizado podrá optar por mantener indefinidamente la reducción de jornada que haya venido disfrutando, conservando su situación en relación a jornada y horarios, siempre que lo solicite con una antelación de 30 días a la fecha en que expire la causa que justifica la reducción de jornada, formalizando al efecto la correspondiente novación contractual. Una vez ejercida la opción se entenderá novado en contrato a tiempo parcial al amparo del art. 12 del estatuto de los Trabajadores, sin que resulten de aplicación las disposiciones relacionadas con permiso del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de modificación de la normativa del Estatuto de los Trabajadores en materia de los citados permisos, se entenderá automáticamente modificado el texto del presente artículo.

Los permisos vinculados a situaciones del cónyuge, se disfrutarán también en caso de pareja de hecho inscrita en el registro de parejas de hecho del municipio de residencia.

En caso de realización de exámenes por estudios oficiales el trabajador tendrá derecho a permiso no retribuido durante el tiempo de realización del examen.

h) Un día por Boda de familiar de primer grado de consanguinidad por línea ascendiente o descendiente (boda de padres o de hijos del trabajador).

#### Capítulo V

### **Beneficios sociales y derechos y garantías sindicales.**

Artículo 28. Prendas de trabajo e higiene.

El personal de cabina, bares, bombonerías, palomiterías, conserjes y limpieza, serán dotados de una bata, uniforme o mono, según acuerdo entre la Empresa y los interesados, cuyo uso será obligatorio, debiendo cuidar el personal de tenerlo en adecuadas condiciones de limpieza y conservación. La empresa facilitará vestuario adecuado a aquellas trabajadoras que se hallen embarazadas.

La duración de la prenda citada será de un año. Para el uso de todo el personal, las Empresas dotarán a las dependencias de jabón y toalla.

El personal de sala en las que sea obligatorio el uniforme, dispondrán de uno para el invierno y otro más ligero para el verano, incluyendo camisas.

Asimismo las Empresas suministrarán los útiles necesarios para el debido desempeño de las funciones de los acomodadores (linternas, pilas y bombillas).

En los aseos del personal habrá una instalación de ducha con agua caliente.

#### Artículo 29. Complemento por IT.

Los trabajadores en situación de baja, percibirán el cien por cien de la retribución a partir del noveno día, inclusive, de su enfermedad, siendo a cargo de la Empresa la diferencia, y hasta un tope máximo de 5 meses por año. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y sin efectos retroactivos, para la primera Baja de IT de cada año natural todo trabajador tendrá derecho a percibir el 50% de su retribución durante los 3 primeros días de Baja, siempre que acredite que no ha tenido ninguna baja en el período de 12 meses anterior.

En caso de accidente de trabajo en el sector u hospitalización en la Seguridad Social, el trabajador percibirá el cien por cien de su retribución a partir del primer día.

Con referencia a los operadores de responsabilidad compartida y en el supuesto de que un operador causara baja por enfermedad o accidente de trabajo, el otro operador u operadores de la plantilla de la cabina de proyección con el fin de facilitar el buen funcionamiento de la misma, se comprometen a trabajar los cinco primeros días. Si por circunstancias de fuerza mayor se hace imposible la sustitución del compañero enfermo, no podrá ser motivo de sanción de ningún tipo la falta de asistencia a dicha sustitución. La percepción económica por los días que sean de sustitución del compañero de baja por enfermedad, será el salario de un operador sin antigüedad, respetándose no obstante las situaciones más beneficiosas.

A partir de estos cinco primeros días la Empresa cubrirá dicha baja por otro operador de las mismas condiciones de responsabilidad compartida hasta que se produzca el alta del enfermo, siendo la percepción económica de dicho trabajador el salario de un operador sin antigüedad, respetándose no obstante las situaciones más beneficiosas.

En todo caso el trabajador vendrá en la obligación de avisar de su situación a la empresa y de aportar el documento de baja expedido por el médico en los plazos legalmente previstos

#### Artículo 30. Desempleo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia del cierre del local, regulación de empleo, u otras causas análogas, pasen a situación de desempleo o que estén inscritos en la Oficina Pública de empleo, deberán ser llamados con carácter preferente por las empresas del sector que contraten nuevo personal, todos ellos superando el período de prueba.

Los trabajadores y empresas afectados por este artículo, comunicaran su situación a la Comisión, creando ésta un censo de demandas a los efectos de dar cumplimiento al presente artículo.

El nombre de dicha comisión será el de Comisión de Seguimiento del Empleo.

Esta comisión se constituye con la finalidad de mantener los puestos de trabajo en el sector de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona, viniendo las partes, admitida y reconocida la buena fe de cada una de las restantes, a comprometerse a colaborar y coordinarse en la consulta, análisis, planificación y vigilancia para prevenir y evitar la pérdida de los mencionados empleos.

Para su funcionamiento se atenderá a las siguientes normas:

- Estará compuesta por representantes de los trabajadores y de las empresas.
- Las reuniones tendrán lugar en la sede del Gremio de Empresarios de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona.
- En cada reunión se levantará acta de lo tratado y acordado, dándose copia a todas las partes para su modificación, de crearlo necesario, y para su aprobación y firma.
- La periodicidad de sus reuniones será trimestral, fijándose la fecha y la hora para la siguiente al término de cada reunión, pero pudiendo reunirse también cualquier otro día que alguno de sus miembros, por considerarlo necesario o urgente, así lo pida y esté justificado.

Las competencias de esta comisión se definen y concretan en:

- El conocimiento por parte de la comisión, de los ceses que se produzcan en el sector por reducción de plantilla, cierre de local, o reforma.
- La discusión, basándose en lo expuesto en el apartado anterior, sobre la mejor aplicación posible de las medidas a adoptar.
- El planteamiento, estudio y refrendo consensuado de propuestas que frenen y/o mermen el impacto del desempleo.
- Velar por el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- Se guiará por la legislación vigente, sin que ello suponga menoscabo alguno de la finalidad para la que ha sido creada.
- Las partes se comprometen al obligado cumplimiento de los acuerdos consensuados que se alcancen en su seno.

#### Artículo 31. *Representantes legales y sindicales de los trabajadores.*

Se reconocen todos y cada uno de los derechos y garantías sindicales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas.

Asimismo, se reconocen a todas las Organizaciones Sindicales en el sector, como representativas de los trabajadores.

En todos los centros de trabajo se habilitarán tabloneros de avisos, de un mínimo de 0,80 x 1,20 m., en los que las Organizaciones Sindicales, los Delegados de Personal, Comités de Empresa o cualquier trabajador perteneciente al Centro de Trabajo afiliado a alguna de las Centrales Sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda.

Las empresas enseñarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores que lo soliciten, su cotización.

Se permitirá la acumulación del crédito horario sindical entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo de común acuerdo entre empresa y representantes sindicales y siempre que, en cada ocasión, se comunique previamente a la Empresa.

#### Artículo 32. *Cambio de centro de trabajo.*

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

### Capítulo VI **Código de conducta laboral Faltas y sanciones**

#### Artículo 33. *Faltas.*

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

## 2. Faltas leves

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

## 3. Faltas graves

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

## 4. Faltas muy graves

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la Empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la Empresa.
- El trabajar para otra Empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su Empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la Empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de 12 meses.
- Acoso sexual, por razón de sexo y persecución moral.

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

### Artículo 34. Sanciones.

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

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

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún Sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los

delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato o, en su defecto, al delegado de personal o al Comité de Empresa.

## 2. Prescripción

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

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

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

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

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de 1 a 5 años.
- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 6 meses.
- Despido disciplinario.

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

## 7. Prescripción de las sanciones

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

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

## Capítulo VII Seguridad y salud en el trabajo

Los trabajadores tienen derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### Art. 35. *Prevención de riesgos laborales*

Los trabajadores y las Empresas que forman parte del ámbito de aplicación del presente Convenio deben desarrollar una política de prevención de riesgos laborales orientada a promover las condiciones necesarias para que el trabajo se desarrolle en todo momento de conformidad a la legislación vigente en esta materia, cumpliendo y haciendo cumplir a los demás las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como los reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Se pondrá especial interés en la adopción de decisiones relacionadas con la seguridad de las condiciones de trabajo y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Se enumeran seguidamente las cuestiones que se consideran determinantes en esta materia, siempre en el marco de la normativa aplicable a cada materia:

- Evaluación de toda clase de riesgos laborales
- Planificación de la acción preventiva
- Participación, información y consulta de los representantes de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales
- Vigilancia de la salud en general, y en particular en el caso de personas especialmente sensibles a determinados riesgos
- Determinación y entrega de los Equipos de Protección Individual, cuando resulten necesarios
- Políticas de prevención frente a determinados riesgos específicos, de desarrollo reglamentario.
- Evaluación de riesgos psicosociales en los casos en que resulte preceptivo o recomendable
- Desarrollo en las empresas de protocolos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como instrumentos o protocolos para la denuncia de toda clase de violaciones de derechos fundamentales, garantizando los derechos que corresponden a los denunciantes con arreglo a la normativa vigente.

Asimismo, se recomienda a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio la implantación de políticas de desconexión digital que permitan limitar la actividad y disponibilidad de los profesionales fuera de su horario de trabajo a las situaciones perentorias o justificadas admisibles en el marco de la legislación aplicable.

## Capítulo VII Igualdad de género y de oportunidades

### Artículo 36. *Igualdad género y de oportunidades.*

En base a lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, reformada por Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan dar cumplimiento a los objetivos en materia de igualdad de oportunidades, lo que supone la necesidad de desarrollar e implantar Planes de Igualdad en las empresas obligadas a ello, mediante los mecanismos de consulta y negociación previstos en la citada normativa, todo ello con el objetivo de garantizar

- la igualdad en el acceso al empleo,
- la igualdad en la formación profesional,
- la igualdad en la promoción profesional
- la igualdad en las condiciones de trabajo,
- así como reconocer los derechos de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

En relación a la implantación de programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y la elaboración de los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Aquellas empresas con más de un centro de trabajo que tengan trabajadoras que sufran violencia de género facilitaran el traslado de las mismas, a petición de estas.

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

Como señala el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa dispondrá de un protocolo o procedimiento para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Para la elaboración de este protocolo se seguirán las recomendaciones que formulan las guías elaboradas por las Administraciones Públicas o por los organismos especializados (por ejemplo, la “guía d’elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa”, acordado en el ámbito del Consejo de Relaciones Laborales).

Las Empresas manifiestan su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad, el respeto entre las personas y como tal libres de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Así mismo, manifiestan el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Disposiciones transitorias:

Primera. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de pertinente aplicación.

Segunda. Los puestos de trabajo que necesiten cubrir las Empresas y que por su naturaleza o funcionalidad son fijos, permanentes y necesarios, no serán motivo de contratación temporal. Esta limitación incluye todas las modalidades de contrato temporales, excepto los causales.

Ello no eximirá al trabajador contratado, del período de prueba normativamente establecido que será de cuatro meses a los que no sean técnicos titulados.

Asimismo se establece la obligación por parte del trabajador, caso de que desee rescindir su relación laboral de forma voluntaria, de preavisar a la empresa en un plazo mínimo de 15 días a la fecha de la rescisión.

Tercera. Los artículos del Convenio anterior que no hayan sido modificados en el curso de las negociaciones del mismo, se mantendrán en su integridad durante todo el período de vigencia del nuevo.

Cuarta. El personal de sala de los locales de Comarcas, de semana completa con jornada diaria reducida (de hasta 6 horas) podrán concertar con las Empresas en mantener el día y medio de descanso semanal que vienen disfrutando en la actualidad.

Quinta. Las Empresas velarán porque el personal técnico o subalterno que a propuesta de éstas, asuma cometidos auxiliares de responsabilidad en los locales donde presten sus servicios, mantengan una relación de respeto y consideración con el resto del personal, y no derivarán sus responsabilidades profesionales y personales en los demás miembros de la plantilla, a no ser por necesidades perentorias o imprevisibles indicadas por la Dirección de la Empresa.

Sexta. Contratos a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial no podrán ser utilizados para alterar la estructura laboral de las plantillas con el resultado de extinguir contratos de trabajo a tiempo completo.

Los contratos de trabajo de semana incompleta, así como los contratos fijos o eventuales de carácter discontinuo, no se considerarán incluidos entre los antes mencionados.

En aras de mejorar la protección de los trabajadores a tiempo parcial y promover la posibilidad de que puedan ocupar vacantes de jornada completa, si ello resulta de su interés, se reproduce en el presente Convenio el contenido que, a tal efecto, se contempla en la redacción actual del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que es el siguiente: *“A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo. Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.”*

Estas comunicaciones se trasladarán a la representación de los trabajadores si correspondiera.

#### Séptima. Movilidad geográfica

1. La movilidad geográfica no será posible cuando signifique el cambio a un centro de trabajo fuera del Área Metropolitana, excepto en caso de mutuo acuerdo.

2. En los restantes casos, tampoco será posible si no responde a una necesidad objetiva, o tiene una finalidad discriminatoria, y siempre que no ocasione graves perjuicios al trabajador afectado.

#### Octava. Extinción y suspensión de contratos colectivos

La extinción y suspensión de contratos colectivos regulada en los artículos 45, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, requerirá en todo caso la comunicación previa a los representantes de los trabajadores afectados, los cuales tendrán derecho a emitir un informe sobre la procedencia del despido.

Dichas decisiones no podrán ser adoptadas con finalidad discriminatoria o para sustituir unos trabajadores por otros. En particular, las empresas quedan obligadas a no efectuar despidos de ninguna clase que tengan por objetivo o finalidad sustituir a los trabajadores actuales por otros de nueva contratación, en base a las nuevas condiciones coyunturales establecidas para éstos en el presente Convenio.

Se encomienda a la Comisión técnica encargada de analizar la reforma de los sistemas de Clasificaciones profesionales y Sanciones el estudio de la incidencia de dichos artículos en este sector para valorar si resulta necesario introducir nuevas limitaciones a los mismos en los próximos convenios.

#### Novena. Personal de capacidad disminuida.

Con objeto de mantener en el trabajo, sin llegar al despido, a aquel personal que por deficiencia de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras causas no se halle en situación de dar un rendimiento normal en su categoría, se podrá acordar su adscripción a otro trabajo, previo expediente en el que conste el informe del facultativo, admitiéndose recurso ante la Delegación de Trabajo.

#### Décima. Sobre los contratos de trabajo

Los contenidos de prestación laboral objeto de contrato entre Empresa y trabajador se ajustarán y equiparán a la categoría profesional, grupo profesional, nivel retributivo o polivalencias concertadas que les sean aplicables, según determina el Convenio Colectivo del Sector. También se hará constar el tiempo de prueba que les corresponda.

Las empresas estarán obligadas a registrar los contratos de trabajo en la Oficina Pública del Empleo en el plazo máximo de 10 días, tanto si son contratos a tiempo determinado como los



de tiempo indefinido. Se deberá facilitar copia de los mismos a la representación sindical unitaria de la empresa.

ANEXOS  
TABLAS SALARIALES 2019 (Incremento 1,7)

ANEXO I

Categoría Profesional	LOCALES DE SESIÓN DIARIA		LOCALES DE TRABAJO DISCONTINUO			
	Salario Base Mensual	Salario Base Diario	6ª Parte Domingo (1)	Total Salario Base	25% Trabajo descont. (2)	TOTAL (sin antigüed)
<i>Administrativos</i>						
Representantes	1.288,79					
Jefes de Negociado	1.288,79					
Oficial 1ª Administrativo	1.215,16					
Oficial 2ª Administrativo	1.129,34					
Auxiliar Administrativo	983,84					
<i>Responsables locales</i>						
Responsable de Local 1 (Gerente)	1.288,79					
Responsable de Local 2 (Subgerente)	1.238,74					
<i>Personal cabina</i>						
Operador Jefe	1.280,54	32,42	4,84	37,26	8,46	45,72
Operador 2º Jefe	1.280,54	32,42	4,84	37,26	8,46	45,72
<i>Personal servicios generales</i>						
Encargado de Sala	1.188,74	29,63	4,35	33,98	7,62	41,60
Taquilleros	1.188,74	29,63	4,35	33,98	7,62	41,60
Acomodador	1.188,74	29,63	4,35	33,98	7,62	41,60
Portero	1.188,74	29,63	4,35	33,98	7,62	41,60
Personal de Lavabos	1.145,31	28,51	4,17	32,68	7,29	39,97
Personal de Limpieza	1.101,70	27,34	3,97	31,31	6,95	38,26
Dependientes	1.188,74					

ANEXO II  
SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.1.2019 HASTA EL 31.12.2019

Categoría Profesional	LOCALES DE SESIÓN DIARIA		
	Salario Mensual	Base Antigüedad	Total Mensual
<i>Taquilleros, encargados de sala, porteros, acomodadores</i>			
0 trienios	1.188,74		1.188,74
1 trienio	1.188,74	50,64	1.239,38
2 trienios	1.188,74	101,28	1.290,02
3 trienios	1.188,74	151,92	1.340,66
4 trienios	1.188,74	202,56	1.391,30
5 trienios	1.188,74	253,20	1.441,94
6 trienios	1.188,74	303,84	1.492,58
<i>Personal de limpieza</i>			
0 trienios	1.101,70		1.101,70

1 trienio	1.101,70	50,64	1.152,34
2 trienios	1.101,70	101,28	1.202,98
3 trienios	1.101,70	151,92	1.253,62
4 trienios	1.101,70	202,56	1.304,26
5 trienios	1.101,70	253,20	1.354,90
6 trienios	1.101,70	303,84	1.405,54
<i>Dependientes de bares, bombonerías y palomiterías</i>			
0 trienios	1.188,74		1.188,74
1 trienio	1.188,74	50,64	1.239,38
2 trienios	1.188,74	101,28	1.290,02
3 trienios	1.188,74	151,92	1.340,66
4 trienios	1.188,74	202,56	1.391,30
5 trienios	1.188,74	253,20	1.441,94
6 trienios	1.188,74	303,84	1.492,58
<i>Personal de lavabos</i>			
0 trienios	1.145,31		1.145,31
1 trienio	1.145,31	50,64	1.195,95
2 trienios	1.145,31	101,28	1.246,59
3 trienios	1.145,31	151,92	1.297,23
4 trienios	1.145,31	202,56	1.347,87
5 trienios	1.145,31	253,20	1.398,51
6 trienios	1.145,31	303,84	1.449,15

ANEXO III  
SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.1.2019 HASTA EL 31.12.2019

Categoría Profesional	LOCALES DE SESIÓN DIARIA			
	Salario Base Mensual	Antigüedad	Plus Tecnológico	Total Mensual
Operador jefe				
Operador 2º jefe				
0 trienios	1.280,54		566,29	1.846,83
1 trienio	1.280,54	50,64	566,29	1.897,47
2 trienios	1.280,54	101,28	566,29	1.948,11
3 trienios	1.280,54	151,92	566,29	1.998,75
4 trienios	1.280,54	202,56	566,29	2.049,39
5 trienios	1.280,54	253,20	566,29	2.100,03
6 trienios	1.280,54	303,84	566,29	2.150,67

ANEXO IV  
SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.1.2019 HASTA EL 31.12.2019

Categoría Profesional	LOCALES DE TRABAJO DISCONTINUO					
	Salario Base Diario	6ª parte Domingo	Antigüed.	25% Trabajo Discont.	Plus Technolog.	TOTAL DIARIO
Operador jefe						
Operador 2º jefe						
0 trienios	32,42	4,84		8,46	32,68	78,40
1 trienio	32,42	4,84	1,87	8,46	32,68	80,27
2 trienios	32,42	4,84	3,74	8,46	32,68	82,14
3 trienios	32,42	4,84	5,61	8,46	32,68	84,01
4 trienios	32,42	4,84	7,48	8,46	32,68	85,88
5 trienios	32,42	4,84	9,35	8,46	32,68	87,75

6 trienios	32,42	4,84	11,22	8,46	32,68	89,62
------------	-------	------	-------	------	-------	-------

*Actualización de los pluses para el año 2019*

Plus Tecnológico 566,29

Montaje de programa 58,92

Plus de responsabilidad (para representantes): Incremento pactado en art. 9 sobre las cantidades que percibían.

Plus por nocturnidad (para representantes): 61,28

Plus de productividad (para jefes de publicidad y jefes de negociado): Incremento pactado en art. 9 sobre las cantidades que percibían.

Sesión de Prueba: 63,69

Sesiones matinales o de madrugada:

Representante 78,15

Operador 76,37

Taquillero 45,11

Acomodador 42,45

Portero 42,45

Personal lavabos 42,45

Cuidador calefacción y refrigeración 42,45

Dependientes/as 45,11

Complemento para sesiones matinales que superen las 2h 30 min: 8,49 para todos los trabajadores

Quebranto de moneda:

Mensuales 37,78

Diarias 1,73

Adicional taquilla unificada mínimo 3 días/semana: 7,38 (según artículo 18)

Plus de polivalencia (de bar y taquilla):

Mensual (12 pagas): 20,89

Plus de proyección digital:

Diario. 5 horas de trabajo o menos: 10,45 euros/día

Diario. Más de 5 horas: 20,89 euros/día

Gratificación marzo y octubre:

Representante, la cantidad establecida en el art. 22 es de 147,58

Art. 25. salas que abran: sesión noche de 24 y 31 de diciembre 30,26

Incremento salario base hora por horas nocturnas: 1,63 euros/hora  
(a partir de las 22 horas)

Barcelona, 12 de març de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès