

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 9** *RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Cines (Exhibición) suscrito por la organización empresarial Federación de Cines de España (FECE) y por la representación sindical CC. OO., UGT y CSIF. (Código número 28000585011981)*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Cines (Exhibición), suscrito por la organización empresarial FECE y por las organizaciones sindicales CC OO, UGT y CSIF, el día 18 de febrero de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 1 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2024 Y 2025, SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN DE CINES DE ESPAÑA (FECE), COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) Y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF).**

**TÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito territorial y personal**

El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas de Exhibición Cinematográfica que radiquen en la Comunidad de Madrid, así como a las personas trabajadoras que durante la vigencia de este convenio presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, aunque el domicilio legal de las mismas figure fuera de dicha Comunidad.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de la firma del mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2024, y su duración será de dos años, terminando, en su consecuencia, el día 31 de diciembre del año 2025.

**Artículo 3. Rescisión y revisión**

Se entenderá tácitamente prorrogado por periodos sucesivos de un año, si por cualquiera de las partes no se denuncia este convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte antes del día 31 de diciembre del año 2025 o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores), manteniéndose su vigencia hasta que se logre acuerdo expreso sobre el nuevo convenio.

**Artículo 4. Derecho de aplicación**

En cuanto a las fuentes de la relación laboral, normas de aplicación, orden jerárquico y demás aspectos relacionados con lo anterior, se estará a lo dispuesto en su integridad en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose las empresas a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación e identidad sexual, discapacidad o enfermedad y a velar para que en la aplicación de las normas laborales no se incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Las empresas están obligadas a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI en lo referente no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

**Artículo 5. Garantía personal**

Por ser condiciones mínimas las pactadas en este convenio, se respetarán todas aquellas que constituyan condición más beneficiosa en su conjunto.

**Artículo 6. Compensación y absorción**

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

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendidas las peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

**TÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 8. Facultades de la empresa**

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

Sin merma de la facultad que corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, acuerdo marco y convenios colectivos de ámbito inferior allí donde los hubiera.

**TÍTULO III****Clasificación del personal****Artículo 9. Grupos profesionales y niveles**

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

Grupo I.- Personal Administrativo.- Nivel 1 y Nivel 2.

Grupo II.- Atención al público o servicios generales.- Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3.

Grupo III.- Personal de Gestión y Personal de Cabina.- Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3 y nivel 4.

Se consideran categorías y/o grupos profesionales a extinguir todos aquéllos que han venido figurando como tales desde hace años en las tablas salariales y que nuevamente se recogen en el actual convenio para su próxima desaparición.

**Artículo 10. Contenido de los diferentes grupos profesionales y niveles****Grupo I. Administrativos.**

- Nivel 1 (Oficial administrativo): se incluyen en el mismo aquellas personas trabajadoras que, con la formación necesaria, desarrollan tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad.
- Nivel 2 (Auxiliar administrativo): se incluyen en el mismo aquellas personas trabajadoras que, con conocimientos básicos de administración, realizan tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

**Grupo II. Atención al público o servicios generales.**

- Nivel 1:
  - (Taquillero/a): Se incluyen aquellas personas trabajadoras que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.
  - (Dependientes): Se incluyen aquellas personas trabajadoras encargadas de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bomboneras, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.
  - (Teleoperador/a): Se incluyen aquellas personas trabajadoras que realizando las mismas funciones que los taquilleros/as efectúan la venta del billeteaje utilizando una terminal de ordenador y/o una central telefónica o cualquier otro sistema de venta remota.
- Nivel 2
  - (Portero/a/acomodador/a): Se incluyen aquellas personas trabajadoras que son responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Se reconocerá el Nivel 1 al Portero/a/acomodador/a en los supuestos en los que realicen de manera habitual funciones con polivalencia absoluta con los Dependientes. En caso contrario se les mantendrá el Nivel 2.

- Personal de mantenimiento: Se incluyen aquellas personas trabajadoras que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.
- Nivel 3
  - Personal de limpieza: Se incluyen aquellas personas trabajadoras encargadas de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

### **Grupo III. Personal de Gestión y Personal de cabina.**

- Nivel 1
  - Responsable de cine 1 (Gerente): Es la persona trabajadora designada como máxima responsable de una unidad de negocio. Se considera un cargo de confianza y tendrá la responsabilidad de la gestión, administración y buen funcionamiento de la unidad de negocio, liderando al equipo de trabajo enfocado a la consecución de los objetivos marcados por la dirección de la empresa.
- Nivel 2
  - Responsable adjunto 2 (Subgerente): Es la persona trabajadora designada por la dirección de la empresa como segundo responsable de la unidad de negocio. Contribuye y colabora en la gestión, administración y buen funcionamiento de la unidad de negocio para el logro de los objetivos marcados por la dirección de la empresa, liderando al equipo y asumiendo la responsabilidad en ausencia de la persona Responsable.
- Nivel 3:
  - Responsable Adjunto 3 (Supervisor/a/Apoyo): Son las personas trabajadoras que realizan las tareas administrativas y operativas que les son encomendadas por el Responsable de cine 1 (Gerente) y, en su caso, Responsable adjunto 2 (Subgerente), estando encargados de la coordinación de las actividades desarrolladas por el resto de las personas trabajadoras. En ausencia del Responsable de cine 1 (Gerente) y Responsable adjunto 2 (Subgerente), estarán a cargo de la operativa del cine por el tiempo estrictamente indispensable.
- Nivel 4:
  - Operador/a de cabina: Se incluyen aquellas personas trabajadoras que, con la preparación y formación suficiente, asumen la responsabilidad de la proyección de la película y otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

### **Artículo 11. Movilidad funcional**

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

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a los niveles equivalentes por un período superior a seis meses durante un año u

ocho durante dos años, la persona trabajadora consolidará el nivel superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

#### **Artículo 12. Modalidades de contratación**

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

En el supuesto de extinción o finalización de este contrato la persona trabajadora tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio o, en su caso, la que establezca la legislación vigente.

#### **Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida**

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

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de ETT.

Para hacer posible el control de este acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la comisión mixta de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la comisión mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el período de prueba.

#### **Artículo 14. Contrato fijo discontinuo**

El contrato de trabajo Contrato fijo discontinuo a tiempo completo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector, que concentra períodos de mayor actividad en determinadas épocas del año, se podrá celebrar el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial conforme a las siguientes reglas:

- i. Se podrá celebrar en los períodos considerados de alta actividad, que van desde el 10 junio hasta el 10 de septiembre y en los meses de enero y diciembre.
- ii. La duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria podrán figurar con carácter estimado en el contrato de trabajo, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- iii. El llamamiento se llevará a cabo de forma escrita y por medio que permita dejar constancia de la debida notificación, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de 5 días naturales antes de que la persona trabajadora deba incorporarse a su puesto de trabajo, pudiendo ser de 2 días naturales cuando el llamamiento se deba a servicios extraordinarios o urgentes.

Si no se respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de incorporación.

En todo caso se considerará medio de comunicación fehaciente, a los efectos de dejar constancia de la debida notificación, el correo electrónico facilitado por la persona trabajadora a la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán pactar en el contrato de trabajo otro modo de notificación, como por ejemplo, a modo enunciativo y no limitativo, el burofax o la carta certificada dirigida al domicilio que haya facilitado la persona trabajadora a la empresa.

El orden de llamamiento se realizará, en primer lugar, en consideración al Grupo Profesional adecuado en relación con el puesto de trabajo a cubrir y, posteriormente, por orden de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa dentro del Grupo Profesional, es decir, primero se llamará a la de mayor antigüedad dentro del Grupo Profesional en relación con el puesto de trabajo a cubrir y a continuación a las siguientes personas trabajadoras conforme a dicha antigüedad.

La persona trabajadora deberá responder a la empresa en el plazo de 2 días naturales contados desde el siguiente al que reciba la comunicación de llamamiento, de forma escrita y por cualquier medio fehaciente, su aceptación o desistimiento del mismo al objeto de conocer si se va a producir su efectiva reincorporación. Se considerará medio válido a estos efectos la remisión, con acuse de recibo, de la decisión comunicada por la persona trabajadora al correo electrónico en la dirección facilitada por la empresa.

La falta de respuesta al llamamiento o la no incorporación al puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora en el plazo señalado constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral. Se permite un solo desistimiento al llamamiento o no incorporación al puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora responda al mismo en el plazo reseñado y justifique con la suficiente acreditación documental que la causa que impide aceptar el llamamiento y la reincorporación sea tener vigente un contrato de trabajo que coincida con el periodo de actividad o la incompatibilidad entre el horario de trabajo y el horario lectivo de los estudios que pueda estar cursando para obtener un título académico o capacitación profesional. En estos supuestos, debidamente justificados, no se extinguirá la relación laboral de la persona trabajadora, si bien pasará a ocupar el último puesto en el orden de llamamiento con independencia de la antigüedad en la empresa.

El segundo desistimiento al llamamiento o la no incorporación al puesto en el plazo fijado, incluido el de las personas señaladas en el párrafo anterior, constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral.

La notificación de la finalización del período de actividad objeto del contrato deberá comunicarse por la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de finalización del periodo de actividad.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

#### **Artículo 15 Contrato a Tiempo Parcial**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante una jornada inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, bien por tiempo indefinido bien de duración determinada.

La jornada mínima de estos contratos será de 12 horas semanales.

El contrato de trabajo deberá incluir los días de disponibilidad de la persona trabajadora.

Las empresas informarán a las personas trabajadoras a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes y, en la medida de lo posible, de puestos de nueva creación y permitirán que de manera voluntaria puedan solicitar los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, de acuerdo con la persona trabajadora, podrá fijar la realización de horas complementarias que estará sujeta a las normas del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

- a) El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45% de la jornada semanal de la persona trabajadora.

- b) La persona trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:
- i. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
  - ii. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.iii
  - iii. Incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

En los contratos con una duración inferior al año, el anterior plazo de preaviso deberá respetar, en todo caso, los horarios de la persona trabajadora que hayan sido publicados y que en todo caso deberá cumplir.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, la persona trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación a la fecha de extinción del pacto, con excepción de los horarios que hubieran sido publicados, los cuales en todo caso deberán cumplirse por la persona trabajadora.

- c) La persona trabajadora conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso por escrito mínimo de tres días.
- d) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 16. Contratación a través de ETT**

En las empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con carácter fijo discontinuo, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichas personas trabajadoras fijas discontinuas no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan personas trabajadoras fijas discontinuas sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

#### **Artículo 17. Período de prueba**

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, se establece un período de prueba de dos meses para todo el personal.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y nivel (categoría) profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período sin derecho a indemnización alguna.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

#### **Artículo 18. Promoción profesional**

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

La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna, en cuyo caso se publicarán de tal forma que toda la plantilla se pueda presentar en igualdad de condiciones, siendo este método prioritario frente al sistema de libre designación.

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

3. Las empresas se comprometen a permitir la realización de pruebas de aspirante a operador/a de cabina en sus locales, por un período máximo de cuatro meses y siempre que se trate de personal de la propia empresa.

#### **Artículo 19. Trabajo de diferente nivel (categoría)**

Cuando se desempeñen funciones de nivel (categoría) superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel (categoría) asignado y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias, o imprevisibles, de la actividad del local, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel (categoría) inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel (categoría) profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

### **TÍTULO IV**

#### **Jornada de trabajo**

#### **Artículo 20. Jornada máxima anual**

La jornada máxima anual para todas las personas trabajadoras del sector será de 1.760 horas durante todo el período de vigencia del presente convenio.

No obstante, las empresas respetarán las jornadas inferiores que, en su caso, tengan reconocidas con anterioridad las personas trabajadoras a título individual.

#### **Artículo 21. Jornada diaria**

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

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

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta en ningún caso podrá superar las diez horas, respetándose en todo caso el descanso de 12 horas entre jornadas.

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

#### **Artículo 22. Distribución de la jornada, descansos y horario**

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

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

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

3. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de dos días de descanso semanal consecutivos.

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

En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita deberán tratar de conceder el descanso de referencia.

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

El día de la semana que tenga fijada cada persona trabajadora para el disfrute de su descanso semanal, no podrá ser variado por la empresa mientras la persona trabajadora permanezca en el

mismo nivel (categoría) y local. Excepcionalmente, y por circunstancias extraordinarias, podrá ser cambiado por otro día de la semana, siempre que se le comunique a la persona trabajadora con siete días de antelación.

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

5. Como consecuencia de la imprescindible necesidad de que las empresas tengan sesiones matinales o especiales, fuera de la jornada habitual, el personal se compromete a cumplir dicho servicio, siempre y cuando le sea solicitado con siete días de antelación, sin necesidad de completar la plantilla, con excepción del personal de cabina cuando se proyecte una película de largometraje.

El personal que realice sesiones matinales, fuera de su horario laboral, percibirá unos emolumentos de la siguiente cuantía:

Las dos horas primeras, con quince minutos de flexibilidad:

	AÑO 2024 (EUROS)	AÑO 2025 (EUROS)
Representante (categoría laboral a extinguir)	42,83	44,12
Jefe de cabina (categoría laboral a extinguir)	50,32	51,83
Operador/a, Electricista	43,24	44,54
Taquillera/o, Teleoperador/a y Dependiente/a	34,50	35,54
Porteros, acomodadores, ayudantes (categoría laboral a extinguir) y personal de lavabos y limpieza	32,77	33,75

Si superasen las dos horas con quince minutos de flexibilidad, por cada hora de más trabajada se abonarán las siguientes cantidades, según los niveles (categorías) profesionales:

- Precios para el año 2024: Representante, 11,34 euros; jefe de cabina y operador/a, 13,31 euros; ayudante, 11,38 euros; taquillero/a, 6,49 euros, y el resto del personal, 5,69 euros.
- Precios para el año 2025: Representante, 11,68 euros; jefe de cabina y operador/a, 13,71 euros; ayudante, 11,73 euros; taquillero/a, 6,69 euros, y el resto del personal, 5,86 euros.

En el supuesto de que las referidas sesiones sobrepasen las catorce horas (dos de la tarde), el personal que se mantenga en tales sesiones tendrá derecho a un plus de almuerzo de 26,83 euros para el año 2024, y 27,64 euros para el año 2025.

El personal que realice sesiones especiales nocturnas, entendiéndose por éstas aquellas que se efectúen fuera de la jornada habitual y a partir de la última sesión, percibirán las mismas cantidades que las correspondientes a las matinales, más 14,49 euros en concepto de plus de transporte, para el año 2024 y 14,92 euros para el año 2025.

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

6. En los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio la salida del personal y cierre de los locales se producirá a las 21'00 horas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero no habrá sesiones matinales o especiales y la entrada del personal al centro de trabajo tendrá lugar a las 16'30 horas.

### 7. Fiestas laborales.

Los días laborables declarados festivos en el calendario oficial laboral surtirán el siguiente efecto: Si coinciden con el día de descanso semanal del trabajador, éste percibirá un salario más; si a la persona trabajadora le correspondiese realizar su función en un día laboral declarado festivo por razones organizativas, la empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora además del salario ordinario el correspondiente a un día incrementado en el 75 por 100 o, en su defecto, a compensar con un día y medio de descanso. La compensación con libranza se realizará en el mismo mes o en cualquier otro período que se pacte entre la empresa y la persona trabajadora.

Los locales que trabajen en función discontinua podrán en este supuesto agregar los días abonables a las vacaciones anuales.

Las empresas que habitualmente estén utilizando una de las opciones contempladas anteriormente, podrán modificarla cuando lo estimen oportuno, sin que, por tanto, el pago del incremento previsto o el descanso compensatorio utilizado con habitualidad suponga la consolidación de una determinada modalidad ni un derecho adquirido.

8. Las horas que se trabajen a partir de las veintidós horas tendrán un incremento de un 25 por 100 en concepto de nocturnidad.

Dicho incremento no será de aplicación en las sesiones especiales nocturnas a que se hace referencia en los dos últimos párrafos del número 5 del presente artículo.

#### **Artículo 23. Calendario laboral**

En cada centro de trabajo deberá existir un cuadro horario elaborado por la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 24. Vacaciones**

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de treinta y dos días naturales cada año, no sustituibles por compensación económica, cualquiera que sea su nivel (categoría) profesional y los años que lleve en la empresa el trabajador.

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

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de los niveles (categorías) afines o iguales. Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares obligatorias.

El período de vacaciones será del 1 de mayo al 30 de septiembre. Avisando con suficiente antelación, y de acuerdo con la empresa, la persona trabajadora podrá dividir sus vacaciones en dos períodos.

En caso de cierre por reforma, las empresas podrán hacer uso de este período para el disfrute de las vacaciones de todo el personal, siempre que lo advierta con la antelación legalmente exigible.

Las personas trabajadoras con contrato de duración determinada que no hubieran disfrutado su período vacacional percibirán en la liquidación final el importe de tres días de vacaciones por cada mes trabajado o fracción mínima de veinte días.

Como excepción, el personal de los cines de verano y los situados en localidades veraniegas, se pondrán de acuerdo con la empresa para fijar el período vacacional.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la trabajadora, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda, de conformidad con el procedimiento legalmente establecido.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

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

#### **Artículo 25. Desconexión Digital**

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario laboral, con excepción de supuestos de urgencia debidamente justificados en cuyo caso se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de la urgencia que motiva dicha situación.

Este derecho garantiza el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar; y se reconoce tanto respecto de las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial, como para quienes realicen su jornada a distancia.

## TÍTULO V

### Permisos, licencias y excedencias

#### Artículo 26. Permisos

1. Se tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cinco días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijos, nietos y hermanos; un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

En caso de desplazamiento, por los motivos anteriores, a otra localidad distinta a la que el trabajador tenga su residencia y que diste de ésta 100 o más kilómetros, dos días más en cada caso.

f) 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 esta disponga en cuanto a la 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 de un 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

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

h) 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas disfrutando, en este caso, de quince días y continuados de descanso, que deberán disfrutarse dentro del período de nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

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

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j) de este artículo.

i) Previo aviso y debida justificación de las circunstancias que a continuación se indican, durante el tiempo indispensable para acudir a visitas médicas, coincidentes con el horario de trabajo, al objeto de acompañar a familiares dependientes que convivan con el trabajador solicitante. El número de visitas por este motivo no podrá exceder de tres al año.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados h) y j) de este artículo, corresponderá al persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados h) y j) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las

personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, o normativas posteriores que las desarrollen.

I) Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días retribuidos para asuntos propios con carácter anual, que no estarán condicionados por el tiempo previo de prestación efectiva de servicios.

Las empresas vendrán obligadas a la concesión de dichos días para asuntos propios, debiendo cumplirse las siguientes condiciones:

I. En la medida de lo posible se preavisará con el tiempo suficiente de antelación siendo el preaviso mínimo de una semana, salvo acuerdo con la empresa.

II. No podrá coincidir con dicho permiso más de una persona trabajadora por cada nivel (categoría). En caso de coincidir en la petición dos personas trabajadoras del mismo nivel (categoría) prevalecerá la petición que se haya formulado en primer lugar.

III. Será necesario acuerdo con la empresa durante el período de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y festivos anuales.

Será de aplicación lo dispuesto en el número 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación, en lo referente a reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo; y el número 9 del mismo artículo 37 en relación con la ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor.

2. Las empresas atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos regulados en este convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

#### **Artículo 27. Excedencias por conciliación de la vida familiar.-**

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

## TÍTULO VI

## Nacimiento, adopción y lactancia

**Artículo 28. Suspensión del contrato por nacimiento de hijos, adopción, guarda y acogimiento.-**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

## **TÍTULO VII**

### **Salud laboral, IT, accidentes**

#### **Artículo 29. Salud laboral**

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los delegados de prevención tendrán el crédito horario previsto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para la realización de las actividades que les son propias.

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

Las empresas efectuarán la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras de conformidad con lo previsto en la mencionada Ley 31/1995 de 8 de noviembre, con respeto de la confidencialidad relativa al estado de salud de cada trabajador.

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

#### **Artículo 30. Seguridad en el trabajo**

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

#### **Artículo 31. Aseo e higiene**

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras toalla y jabón; al personal de cabina, electricistas y conserjes se les entregará una bata, en ambos casos y siempre que lo soliciten; la limpieza de las prendas y toallas serán realizadas por las personas trabajadoras que las usen. Las referidas prendas se renovarán anualmente.

Las empresas que exijan uniforme estarán obligadas a entregar al personal dos al año: uno en invierno y otro en verano. La conservación y limpieza de los uniformes será por cuenta de los propios usuarios.

**Artículo 32. Accidentes**

En caso de accidente laboral, la empresa complementará desde el día primero al 120, exclusivamente, la prestación que recibe el trabajador hasta el 25 por 100, sin que ambas prestaciones sumadas puedan exceder del 100 por 100 de su salario. A partir del día 121 el trabajador percibirá exclusivamente las prestaciones que en cada momento señalen las normas sobre la materia.

El complemento regulado en este artículo no se devengará ni se percibirá, y por tanto se extinguirá, en caso de extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora, por cualquier causa.

**Artículo 33. Enfermedad**

En caso de enfermedad de la persona trabajadora desde el primer día al tercero, la empresa abonará el 100 por 100 del salario. Del cuarto a los veinte días, ambos inclusive, complementarán el 100 por 100 de su salario conjuntamente con la Seguridad Social. En caso de hospitalización, el trabajador enfermo percibirá durante todo el período de la misma y su convalecencia la percepción que le corresponda por la Seguridad Social, complementada por la empresa en un 25 por 100. Estos plazos se entienden para una enfermedad ininterrumpida.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la comisión mixta paritaria que se establece en el presente convenio podrá suspender los beneficios para el trabajador cuando, previa denuncia del caso, tal comisión compruebe que la baja por enfermedad haya sido obtenida o se mantenga realmente con actos que no justifiquen dicha baja.

Los complementos regulados en este artículo no se devengarán ni se percibirán, y por tanto se extinguirán, en caso de extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora, por cualquier causa.

**Artículo 34. Póliza de seguros.**

La empresa suscribirá una póliza de seguros colectiva que cubra las contingencias de muerte natural, por accidente no laboral, por enfermedad profesional o accidente de trabajo y por invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo. Los capitales que garantice dicha póliza serán de 2.043 € en caso de muerte natural o por accidente no laboral, 6.129 € por muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional y 8.172 € por incapacidad permanente y absoluta derivada de accidente de trabajo.

**TÍTULO VIII****Retribuciones****Artículo 35. Revisión salarial**

Los incrementos salariales pactados para toda la vigencia del presente convenio son los siguientes:

- Año 2024: Se procederá a un incremento general equivalente a un cuarto por ciento (4 %) sobre los conceptos salariales previstos en el convenio colectivo para el año 2023.
- Año 2025: Se procederá a un incremento general equivalente a un tres por ciento (3 %) sobre los conceptos salariales previstos en el convenio colectivo para el año 2024.

En las tablas salariales anexas a este convenio ya figuran los incrementos pactados para el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo durante los años 2024 y 2025.

**Artículo 36. Gratificación de permanencia**

La persona trabajadora que, pudiendo acceder a su prestación por jubilación ya sea de forma anticipada u ordinaria, decida extinguir su contrato de trabajo, percibirá, en concepto de premio o gratificación de permanencia, las cantidades que se indican a continuación en función de los años de antigüedad en la empresa, siempre y cuando su edad no sea superior a los sesenta y cinco años:

	2024	2025
Trabajadores con más de 40 años de antigüedad en la empresa	2489,24 €	2563,92 €
Trabajadores con más de 35 años de antigüedad en la empresa	2178,23 €	2243,58 €
Trabajadores con más de 30 años de antigüedad en la empresa	1867,20 €	1923,22 €
Trabajadores con más de 25 años de antigüedad en la empresa	1555,10 €	1601,75 €
Trabajadores con más de 20 años de antigüedad en la empresa	1245,17 €	1282,53 €
Trabajadores con más de 15 años de antigüedad en la empresa	934,13 €	962,15 €

**Artículo 37. Prestación en caso de fallecimiento**

La viuda, viudo o hijos solteros, padre o madre de la persona trabajadora soltera, cuando convivan con él, o en su defecto, la persona que conviviere con él y a sus expensas, una vez lo justifique debidamente, tendrá derecho a un subsidio que cobrará una sola vez, y que consistirá en el importe de tres mensualidades del salario que estuviese percibiendo el trabajador fallecido y estará exenta de cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 38. Pagas extraordinarias**

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias, compuestas de salario base y antigüedad: Una paga de treinta días en el mes de julio, otra de igual cuantía en el mes de diciembre, una paga de quince días en marzo y otra de quince días en octubre.

Las pagas extraordinarias correspondientes a julio y diciembre se harán efectivas no más tarde del día 20 de los meses respectivos.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de estas pagas en relación con el tiempo que trabaje en la empresa.

**Artículo 39. Complementos de antigüedad**

Consistirá en un sistema de trienios a razón de 47,49 euros lineales por trienio para el año 2024 y 48,91 euros para el año 2025, importe igual para todos los niveles (categorías) profesionales, con un máximo de seis trienios.

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

En ningún caso, el importe de la cantidad abonada en concepto de antigüedad podrá exceder del 25 por 100 sobre el salario base, salvo en la aplicación de sexto y último trienio en el que se podrá exceder de dicho porcentaje sobre el salario base.

No obstante lo anterior, se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

**Artículo 40. Plus de cabina**

Para todo el personal de cabina, con independencia de la entrega de material o herramienta de trabajo que será siempre por cuenta de la empresa, y con el fin de que se ocupe de mantener todos los elementos necesarios para el normal desenvolvimiento de la proyección, se establece en concepto de gastos de conservación y desgaste de útiles y herramientas las siguientes:

Cantidades:

	€/MES PRECIOS 2024	€/MES PRECIOS 2025
Jefe técnico (categoría a extinguir)	83,53€	86,04€
Jefe de cabina (categoría a extinguir)	83,53€	86,04€
Operador/a	56,73€	58,43€
Ayudante (categoría a extinguir)	37,00€	38,11€

a) Estos pluses se cobrarán durante el tiempo realmente trabajado.

b) En el supuesto de que las empresas no sustituyeran al trabajador durante el disfrute de las vacaciones, el plus que correspondiera percibir al sustituto será distribuido entre los demás trabajadores de cabina.

**Artículo 41. Anticipos**

La persona trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta del importe del salario ya devengado, antes de llegar el día señalado para el pago.

**Artículo 42. Abono de la retroactividad salarial**

Con carácter general, las empresas se comprometen a hacer efectivos a su personal en el plazo de quince días a partir de la comunicación de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid u organismo que lo sustituya, en su caso, del acuerdo de inscripción del convenio, los conceptos salariales correspondientes a los atrasos. Si transcurrido este plazo de quince días no se hubiesen abonado deberá efectuarse en el mes siguiente, teniendo un recargo por mora, en este caso, del 10 por 100.

**Artículo 43. Taquilleros/as y dependientes/as**

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

Será la persona designada por la empresa la que abastecerá el cambio de dinero necesario y se encargará de efectuar la comprobación de la liquidación diaria.

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

El personal de taquilla y dependientes/as percibirá la cantidad de 586,38 euros anuales para el año 2024 y 603,97 euros para el ejercicio 2025, en concepto de quebranto de moneda por las posibles pérdidas que sufra en la manipulación de las cantidades de dinero que se produzcan en la taquilla.

**TÍTULO IX****Derechos sindicales****Artículo 44. Derechos sindicales**

Las facultades y garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias de aplicación.

**Artículo 45. Elecciones en las empresas**

Las empresas facilitarán la realización de elecciones en los centros de trabajo donde corresponda durante la vigencia del convenio. Asimismo, consentirán la colocación en los tabloneros informativos de propaganda laboral electoral de las centrales sindicales y asociaciones profesionales.

**TÍTULO X****Régimen disciplinario****Artículo 46. 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.

-El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. El acoso sexual y moral.

-Cualesquiera comportamientos graves que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

-La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

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

**Artículo 47. 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 uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis 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.

## TÍTULO XI

### Comisiones paritarias

#### Artículo 48. Comisión mixta paritaria

Como órgano de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente convenio, y de conciliación, se crea la comisión paritaria, que estará integrada por cuatro miembros representantes de la Federación de Cines de España, y por cuatro miembros representantes de las personas trabajadoras afectados por este convenio, cuyos componentes son:

Representación de las personas trabajadoras:

Titulares:

CCOO: Nuria de Frutos Roé y Alberto Gómez Villalobos.

UGT: Yojany Lobo Gil y Jesús Muros Navarro.

Representación de los empresarios:

FECE: Pablo Pilar López, Yolanda Valverde Martín, Mabel García Vidal y Juan Ignacio Moreno Jiménez..

Las partes intervinientes podrán nombrar miembros suplentes para que acudan a las reuniones correspondientes.

La comisión mixta paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las entidades que han negociado el convenio por medio de comunicación escrita a las demás entidades, en la que se expresará claramente la petición que se somete a la intervención de la comisión. La comisión deberá reunirse en el plazo de siete días hábiles (descontándose los sábados, domingos y festivos) contados a partir de la fecha de recepción de la petición y sus decisiones serán comunicadas por escrito a las partes intervinientes.

La comisión, si lo estima oportuno, podrá citar de comparecencia a la empresa y/o al trabajador que se vea afectado por la consulta o petición de arbitraje.

La comisión paritaria intervendrá en todas las materias y cuestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y fundamentalmente en cuanto a lo dispuesto en los artículos 41.6, 82.3 y artículo 91 de dicho Texto Legal.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria tendrá facultades para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del mismo Texto Legal.

La intervención de la comisión paritaria prevista en este artículo para las discrepancias y/o conflictos de orden colectivo, se efectuará, con carácter voluntario y por tanto no obligatorio, a instancia de una de las partes afectadas por el conflicto o discrepancia de que se trate, salvo en aquellos supuestos en los que dicha intervención se estime necesaria a tenor del R.D.Ley 7/2011 y disposiciones concordantes. Una vez dictada resolución por la comisión paritaria o transcurrido el plazo de siete (7) días hábiles a que se ha hecho referencia con anterioridad, sin que dicha comisión se haya pronunciado sobre la cuestión sometida a su consideración, quedará libre y expedita la vía del sistema extrajudicial de solución de conflictos y, tras el agotamiento de dicha vía, el cauce jurisdiccional.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en su Disposición Adicional Primera.

Cuando cualquiera de las partes intervinientes en un proceso de orden colectivo, en los términos y materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, opte por la intervención de la comisión paritaria, deberá formular por escrito la solicitud de mediación en la sede de la Comisión sita en FECE, calle c/ Campoamor nº 9, Esc. Dcha. 1º, 28004-Madrid, o la que se establezca en el futuro.

#### **Artículo 49. Comisión paritaria sectorial para la formación, seguridad y salud laboral**

Esta comisión continuará su funcionamiento de conformidad con su reglamento de aprobación.

#### **Artículo 50. Procedimiento especial en caso de modificación de condiciones y de inaplicación del régimen retributivo previstas en el Convenio**

##### 1.- Requisitos legales previos

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, para – la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio – excepto la jornada– y la inaplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio, y durante la vigencia del mismo, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos legalmente.

##### 2.- Comunicación del Acuerdo obtenido

En caso de obtenerse acuerdo entre las partes (empresa y representantes de las personas trabajadoras) deberá ser notificado el texto del acuerdo a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

##### 3.- Procedimiento en caso de discrepancias (art.41.6 y 82.3 ET)

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria, que se tramitará en la forma y plazos siguientes.

##### 3.1.- Inicio

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la comisión paritaria del convenio colectivo para las empresas de exhibición cinematográfica de la Comunidad de Madrid, en el domicilio que se indica en el artículo 48 del convenio, haciendo constar expresamente:

Nombre, apellidos, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

Identificación y justificación de la representación en que actúa.

Y exposición clara del objeto del período de consultas y de la discrepancia o discrepancias surgidas, así como la pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

##### 3.2.- Reunión de la Comisión Paritaria

La comisión paritaria se reunirá en plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio para conocer y deliberar respecto a las discrepancias sometidas a su consideración.

Se considerará válidamente constituida la comisión paritaria si comparecen, al menos, un componente por cada una de las Asociaciones empresariales y Sindicatos que la componen, que mantendrán la representatividad que corresponde a su Asociación empresarial o Sindicato en el seno de la misma.

La comisión paritaria, de oficio o a petición de parte, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas para completar la información, en cuyo caso dicha comparecencia deberá realizarse dentro del plazo para emitir la resolución.

### 3.3.- Resolución de la Comisión Paritaria

Las resoluciones de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y social.

#### 3.3.1.- Resolución con Acuerdo

En caso de existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ésta emitirá su resolución en el plazo máximo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio, que remitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

#### 3.3.2.- Resolución con Desacuerdo

En caso de que la comisión paritaria no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en el plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos– desde la fecha de la recepción del escrito de inicio, quedando expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

#### 3.3.3.- Inexistencia de Resolución

Si en el plazo de 7 días hábiles –excluyendo sábados, domingos y festivos–, desde la recepción del escrito de inicio por la comisión paritaria, ésta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido resolución, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

### 3.4.- impugnación del Acuerdo de la Comisión Paritaria

Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria podrán impugnarse por la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

## **Artículo 51. Igualdad de trato y no discriminación. Erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.**

Las empresas afectadas por el ámbito territorial y personal del presente convenio colectivo respetarán y promoverán la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, teniendo en cuenta no solo la orientación e identidad sexual sino también la expresión de género o características sexuales.

Se incluye como Anexo I al presente convenio colectivo el conjunto de medidas planificadas que deberán aplicar las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, conforme establece el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

### **Disposición Adicional Primera**

#### **Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes firmantes del presente convenio se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento, así como a los procedimientos de arbitraje que se soliciten a instancias de las partes sobre las siguientes cuestiones:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria.
2. Solución de los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de este convenio colectivo o de cualesquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

### **Disposición Adicional Segunda**

#### **Formación continua**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se remiten en esta materia a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en la medida que resulten de aplicación al ámbito territorial del presente convenio, a cuyo efecto y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 51 del presente texto, manifiestan su voluntad de adherirse a cuantas iniciativas se produzcan en el sector y para el citado ámbito territorial.

### **Disposición Adicional Tercera**

#### **Parejas de hecho**

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellos conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

### **Disposición Adicional Cuarta**

#### **Prueba de Películas**

El personal que realice sesiones de prueba fuera de su jornada laboral normal, pero dentro de la jornada laboral máxima autorizada, percibirá como mínimo el importe de dos horas de trabajo, valoradas a prorata. Se entiende por prueba la comprobación y control de la película que se vaya a proyectar en el local.

El resto de las sesiones de prueba se abonarán con un mínimo de dos horas con un incremento del 100 por 100, salvo las nocturnas que llevan un incremento del 125 por 100. Si las pruebas son nocturnas se abonará un plus de transporte de 9,57 euros para el año 2024 y 9,86 euros para el año 2025.

### **Disposición Adicional Quinta**

#### **Igualdad de trato**

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato, quedando expresamente prohibida cualquier discriminación por razón de género.

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

Todas las empresas asumen el principio de igualdad de trato y respetarán y aplicarán la LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como las normas que las desarrollen.

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

### **Disposición Transitoria Única**

**Adaptación de la estructura salarial del/de la Responsable de cine (Gerente) Grupo III, nivel 1); del/de la Responsable Adjunto 2 (Subgerente) Grupo III, nivel 2 y del/de la Responsable Adjunto 3 (Supervisor/a/Apoyo) Grupo III, nivel 3.**

Con motivo de la entrada en vigor del presente convenio colectivo las empresas adaptarán las nóminas mensuales del/de la Responsable de cine (Gerente) Grupo III, nivel 1); del/de la Responsable Adjunto 2 (Subgerente) Grupo III, nivel 2 y del/de la Responsable Adjunto 3 (Supervisor/a/Apoyo) Grupo III, nivel 3, con la finalidad de que la estructura de los conceptos e importes de las nóminas se ajuste y se adapte de manera plena y total a la estructura de los

conceptos e importes regulados en el presente convenio colectivo para los referidos niveles salariales (categorías).

Con tal finalidad la estructura salarial de la nómina de las personas trabajadoras antes referidas y existente a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, se adaptará de manera plena y absoluta a los conceptos y a los importes regulados en este convenio colectivo, llevándose a cabo una total y absoluta adaptación, compensación y absorción de todas y cualesquiera conceptos retributivos, cantidades, mejoras voluntarias, complementos de puesto de trabajo, o de cualesquiera otros conceptos retributivos, de cualquier naturaleza, que venga percibiendo la persona trabajadora, que dejarán de devengarse y abonarse en las nóminas para comenzar a devengarse y abonarse los conceptos e importes de la estructura retributiva regulada en este convenio colectivo.

La adaptación anteriormente referida no se considerará una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y no podrá suponer, en ningún caso, un incremento de la cuantía de retribución total bruta anual devengada y percibida por la persona trabajadora.

Una vez efectuada la adaptación y el cambio de la estructura salarial (conceptos e importes) en las nóminas de las personas trabajadoras referidas, la diferencia que, en su caso, pudiera existir entre el nuevo importe retributivo total bruto anual derivado de la adaptación impuesta por este convenio colectivo y el importe retributivo total bruto anual que venía percibiendo la persona trabajadora, no será compensable ni absorbible y será revalorizable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Los salarios del/de la Responsable de cine (Gerente) Grupo III, nivel 1), del/de la Responsable Adjunto 2 (Subgerente) Grupo III, nivel 2 y del/de la Responsable Adjunto 3 (Supervisor/a/Apoyo) Grupo III, nivel 3 regulados en las tablas de este convenio colectivo y que se aplican desde el 1 de enero de 2024, ya incluyen los importes revalorizados al 4% para el año 2024, así como la revalorización del 3% para el año 2025.

## ANEXO I

### MEDIDAS PLANIFICADAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

#### **Primero. Acceso al empleo.**

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### **Segundo. Clasificación y promoción profesional.**

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

#### **Tercero. Formación, sensibilización y lenguaje.**

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener los planes de formación son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

#### **Cuarto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

#### **Quinto. Permisos y beneficios sociales.**

Las empresas atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que establezca este convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

#### **Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

De conformidad con el mandato del art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las entidades afectadas por este convenio y que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla deben implantar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que contenga, como mínimo, cuanto sigue.

En caso de contar con un protocolo general, las entidades, podrán adaptar el que ya tuviesen a la protección frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI cumpliendo, al menos, las garantías a favor de este colectivo que establecen a continuación.

##### **1.- Ámbito personal:**

El protocolo resulta exigible a todas las entidades afectadas por este convenio que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y que no contasen con un protocolo propio frente al acoso LGTBI, o que no adaptasen el que ya tuviesen en general para incluir, al menos, las siguientes consideraciones.

Se aplicará a todas las personas que trabajen en la entidad, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

##### **2.- Ámbito territorial y temporal.**

Será el establecido en este convenio colectivo.

##### **3.- Declaración de principios.**

Se explicita la tolerancia 0 como declaración de principios, en el sentido de subrayar el compromiso de las empresas con la erradicación del acoso. En tal sentido las empresas se comprometen de manera explícita y firme a no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

#### 4.- Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen en el presente Anexo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### 5.- Procedimiento de actuación:

Las personas trabajadoras podrán presentar la denuncias o quejas por los canales existentes en la empresa para tales supuestos.

El procedimiento de actuación los plazos máximos para la tramitación y resolución del procedimiento, serán los establecidos en el apartado 2 del ANEXO II - PROTOCOLO ORIENTATIVO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento establecido para ello en cada empresa y ante el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de recepción del informe de investigación, el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

#### 6.- Resolución.

La Empresa adoptará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por el agente de igualdad o la persona encargada del proceso de investigación.

En el caso de que haya evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente

sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si, por el contrario, no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

## ANEXO II

### **PROTOCOLO ORIENTATIVO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

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

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

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

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

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

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

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

a) Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique al agente de igualdad que la persona denunciada muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

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

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

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

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los

intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

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

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

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

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

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

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad se podrá acudir al procedimiento que corresponda a las conductas tipificadas en el artículo 184 del Código Penal.

**TABLAS SALARIALES 2024**

GRUPOS PROFESIONALES	MES	1/2 PAGA	AÑO	QUINQ. MES	TRIENIO MES	MATINAL	HORA EXT. MATINAL	PLUS ALMUERZO	GOLFA
<b>GRUPO I</b>									
NIVEL 1 OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.182,30	591,15	17.734,53	88,67	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
NIVEL 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.058,40	529,20	15.876,00	78,36	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
<b>GRUPO II</b>									
NIVEL 1 TAQUILLERO/A - DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A	1.185,00	592,50	17.775,00	88,88	47,49	34,50	6,49	26,83	48,99
NIVEL 2 PERSONAL MANTENIMIENTO	1.093,71	546,85	16.405,63	82,03	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
NIVEL 2 PORTERO/A - ACOMODADOR/A	1.093,71	546,85	16.405,63	82,03	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
NIVEL 3 PERSONAL DE LIMPIEZA	1.058,40	529,20	15.876,00	79,16	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
<b>GRUPO III</b>									
NIVEL 1 RESPONSABLE DE CINE 1 - GERENTE	1.737,40	868,70	26.061,10	130,30	47,49	43,24	13,31	26,83	57,74
NIVEL 2 RESPONSABLE ADJUNTO 2 - SUBGERENTE	1.500,00	750,00	22.500,00	112,50	47,49	43,24	13,31	26,83	57,74
NIVEL 3 RESPONSABLE ADJUNTO 3 - SUPERVISOR/A-APOYO	1.400,00	700,00	21.000,00	105,00	47,49	43,24	13,31	26,83	57,74
NIVEL 4 OPERADOR/A DE CABINA	1.737,40	868,70	26.061,10	130,30	47,49	43,24	13,31	26,83	57,74
<b>GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGUAS CATEGORIAS A EXTINGUIR</b>									
<b>GRUPO I</b>									
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.137,37	568,68	17.060,51	68,81	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
<b>GRUPO II</b>									
JEFE DE NEGOCIADO-REPRESENTANTE	1.266,96	633,48	19.004,33	76,65	47,49	43,24	11,34	26,83	57,74
JEFE DE CIRCUITO	1.311,52	655,76	19.672,82	79,35	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
INSPECTOR/A DE LOCALES	1.216,23	608,12	18.243,49	73,58	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
OFICIAL ELECTRICISTA	1.182,69	591,35	17.740,41	71,55	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
ENCARGADO/A DE PERSONAL	1.058,40	529,20	15.876,00	63,76	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
CONSERJE -SERENO - OTROS OFICIOS	1.071,26	535,63	16.068,95	64,81	47,49	32,77	5,69	26,83	47,27
<b>GRUPO III</b>									
JEFE CABINA " A "	1.393,99	697,00	20.909,87	84,34	47,49	50,32	13,31	26,83	64,81
OPERADOR/A " A "	1.297,48	648,74	19.462,25	78,50	47,49	43,24	13,31	26,83	57,74
JEFE CABINA " B "	1.635,95	817,98	24.539,26	98,97	47,49	50,32	13,31	26,83	64,81
OPERADOR/A " B "	1.539,44	769,72	23.091,63	93,13	47,49	43,24	13,31	26,83	57,74
JEFE CABINA " C "	1.473,24	736,62	22.098,57	89,13	47,49	50,32	13,31	26,83	64,81
OPERADOR/A " C "	1.339,51	669,75	20.092,61	81,04	47,49	43,24	13,31	26,83	57,74
JEFE CABINA " D " y JEFE TECNICO	1.707,17	853,59	25.607,56	103,28	47,49	50,32	13,31	26,83	64,81

	1.867,19			933,59			28.007,78			112,96			47,49			50,32			13,31			26,83			64,81																																																																
	1.945,95			972,98			29.189,26			117,73			47,49			50,32			13,31			26,83			64,81																																																																
1.750,53			875,26			26.257,90			105,91			47,49			43,24			13,31			26,83			57,74																																																																	
2.037,68			1.018,84			30.565,18			123,28			47,49			50,32			13,31			26,83			64,81																																																																	
1.824,44			912,22			27.366,67			110,38			47,49			43,24			13,31			26,83			57,74																																																																	
1.775,48			887,74			26.632,19			107,42			47,49			50,32			13,31			26,83			64,81																																																																	
1.573,41			786,70			23.601,10			95,19			47,49			43,24			13,31			26,83			57,74																																																																	
1.058,40			529,20			15.876,00			63,76			47,49			32,77			11,39			26,83			47,27																																																																	
<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>																																																																																									
<b>SALARIO</b>												<b>VALOR HORA</b>																																																																													
DIARIO						QUI						TR						HORA						QUI						TR																																																											
39,41						2,96						1,58						8,06						0,60						0,32						2,02						0,15						0,08						14,11						1,06						0,56						17,63						1,32						0,70					
35,28						2,61						1,58						7,12						0,53						0,32						1,78						0,13						0,08						12,47						0,93						0,56						15,58						1,17						0,70					
<b>GRUPO I</b>																																																																																									
NIVEL 1 OFICIAL ADMINISTRATIVO/A																																																																																									
68,97						5,17						2,77						8,06						0,60						0,32						2,02						0,15						0,08						14,11						1,06						0,56						17,63						1,32						0,70					
NIVEL 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A																																																																																									
60,95						4,57						2,77						7,12						0,53						0,32						1,78						0,13						0,08						12,47						0,93						0,56						15,58						1,17						0,70					
<b>GRUPO II</b>																																																																																									
NIVEL 1 TAQUILLERO/A - DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A																																																																																									
69,13						5,18						2,77						8,08						0,61						0,32						2,02						0,15						0,08						14,14						1,06						0,56						17,67						1,33						0,70					
NIVEL 2 PERSONAL MANTENIMIENTO																																																																																									
63,80						4,78						2,77						7,46						0,56						0,32						1,86						0,14						0,08						13,05						0,98						0,56						16,31						1,22						0,70					
NIVEL 2 PORTERO/A - ACOMODADOR/A																																																																																									
63,80						4,78						2,77						7,46						0,56						0,32						1,86						0,14						0,08						13,05						0,98						0,56						16,31						1,22						0,70					
NIVEL 3 PERSONAL DE LIMPIEZA																																																																																									
61,57						4,62						2,77						7,20						0,54						0,32						1,80						0,13						0,08						12,59						0,94						0,56						15,74						1,18						0,70					
<b>GRUPO III</b>																																																																																									
NIVEL 1 RESPONSABLE DE CINE 1 - GERENTE																																																																																									
101,35						7,60						2,77						11,85						0,88						0,32						2,96						0,22						0,08						20,73						1,55						0,56						25,92						1,94						0,70					
NIVEL 2 RESPONSABLE ADJUNTO 2 - SUBGERENTE																																																																																									
87,50						6,56						2,77						10,23						0,77						0,32						2,56						0,19						0,08						17,90						1,34						0,56						22,37						1,68						0,70					
NIVEL 3 RESPONSABLE ADJUNTO 3 - SUPERVISOR/A-APOYO																																																																																									
81,67						6,13						2,77						9,55						0,72						0,32						2,39						0,18						0,08						16,70						1,25						0,56						20,88						1,57						0,70					
NIVEL 4 OPERADOR/A DE CABINA																																																																																									
101,35						7,60						2,77						11,85						0,88						0,32						2,96						0,22						0,08						20,73						1,55						0,56						25,92						1,94						0,70					
<b>GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGÜAS</b>																																																																																									
<b>CATEGORIAS A EXTINGUIR</b>																																																																																									
<b>GRUPO I</b>																																																																																									
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª																																																																																									
66,35						4,98						2,77						7,75						0,58						0,32						1,94						0,15						0,08						13,57						1,02						0,56						16,96						1,27						0,70					
<b>GRUPO II</b>																																																																																									
JEFE DE NEGOCIADO-REPRESENTANTE																																																																																									
73,91						5,54						2,77						8,64						0,65						0,32						2,16						0,16						0,08						15,12						1,13						0,56						18,90						1,42						0,70					
JEFE DE CIRCUITO																																																																																									
76,51						5,74						2,77						8,94						0,67						0,32						2,24						0,17						0,08						15,65						1,17						0,56						19,56						1,47						0,70					
INSPECTOR/A DE LOCALES																																																																																									
70,95						5,32						2,77						8,29						0,62						0,32						2,07						0,16						0,08						14,51						1,09						0,56						18,14						1,36						0,70					
OFICIAL ELECTRICISTA																																																																																									
68,99						5,17						2,77						8,06						0,60						0,32						2,02						0,15						0,08						14,11						1,06						0,56						17,64						1,32						0,70					
ENCARGADO/A DE PERSONAL																																																																																									
61,48						4,61						2,77						7,19						0,54						0,32						1,80						0,13						0,08						12,58						0,94						0,56						15,72						1,18						0,70					
CONSERJE -SERENO - OTROS OFICIOS																																																																																									
62,49						4,69						2,77						7,30						0,55						0,32						1,83						0,14						0,08						12,78						0,96						0,56						15,98						1,20						0,70					

GRUPO III	46,47	3,48	1,58	81,32	6,10	2,77	9,50	0,71	0,32	2,38	0,18	0,08	16,63	1,25	0,56	20,79	1,56	0,70
JEFE CABINA "A"	46,47	3,48	1,58	81,32	6,10	2,77	9,50	0,71	0,32	2,38	0,18	0,08	16,63	1,25	0,56	20,79	1,56	0,70
OPERADOR/A "A"	43,25	3,24	1,58	75,69	5,68	2,77	8,85	0,66	0,32	2,21	0,17	0,08	15,48	1,16	0,56	19,35	1,45	0,70
JEFE CABINA "B"	54,53	4,09	1,58	95,43	7,16	2,77	11,15	0,84	0,32	2,79	0,21	0,08	19,52	1,46	0,56	24,40	1,83	0,70
OPERADOR/A "B"	51,31	3,85	1,58	89,80	6,74	2,77	10,50	0,79	0,32	2,62	0,20	0,08	18,37	1,38	0,56	22,96	1,72	0,70
JEFE CABINA "C"	49,11	3,68	1,58	85,94	6,45	2,77	10,04	0,75	0,32	2,51	0,19	0,08	17,58	1,32	0,56	21,97	1,65	0,70
OPERADOR/A "C"	44,65	3,35	1,58	78,14	5,86	2,77	9,13	0,68	0,32	2,28	0,17	0,08	15,98	1,20	0,56	19,98	1,50	0,70
JEFE CABINA "D" y JEFE TECNICO	56,91	4,27	1,58	99,58	7,47	2,77	11,64	0,87	0,32	2,91	0,22	0,08	20,37	1,53	0,56	25,46	1,91	0,70
JEFE DE CABINA "E" a)	62,24	4,67	1,58	108,92	8,17	2,77	12,73	0,95	0,32	3,18	0,24	0,08	22,28	1,67	0,56	27,85	2,09	0,70
JEFE DE CABINA "E" b)	64,87	4,86	1,58	113,51	8,51	2,77	13,27	1,00	0,32	3,32	0,25	0,08	23,22	1,74	0,56	29,02	2,18	0,70
OPERADOR/A "E" b)	58,35	4,38	1,58	102,11	7,66	2,77	11,94	0,90	0,32	2,98	0,22	0,08	20,89	1,57	0,56	26,11	1,96	0,70
JEFE DE CABINA "E" c)	67,92	5,09	1,58	118,86	8,91	2,77	13,89	1,04	0,32	3,47	0,26	0,08	24,31	1,82	0,56	30,39	2,28	0,70
OPERADOR/A "E" c)	60,81	4,56	1,58	106,43	7,98	2,77	12,44	0,93	0,32	3,11	0,23	0,08	21,77	1,63	0,56	27,21	2,04	0,70
JEFE DE CABINA "E" separadas	59,18	4,44	1,58	103,57	7,77	2,77	12,11	0,91	0,32	3,03	0,23	0,08	21,18	1,59	0,56	26,48	1,99	0,70
OPERADOR/A "E" separadas	52,45	3,93	1,58	91,78	6,88	2,77	10,73	0,80	0,32	2,68	0,20	0,08	18,77	1,41	0,56	23,47	1,76	0,70
AYUDANTE	35,28	2,63	1,58	61,48	4,61	2,77	7,19	0,54	0,32	1,80	0,13	0,08	12,58	0,94	0,56	15,72	1,18	0,70

SESIONES NOCTURNAS 2024	14,49€
PLUS TRANSPORTE	14,49€

QUEBRANTO DE MONEDA 2024	586,38€
	586,38€

PLUS CABINA 2024	83,53€
JEFE TECNICO	83,53€
JEFE CABINA	83,53€
OPERADOR/A	56,73€
AYUDANTE	37,00€

PRUEBA DE PELICULAS 2024	9,57€
PLUS TRANSPORTE	9,57€

**TABLAS SALARIALES 2025**

GRUPOS PROFESIONALES	MES	1/2 PAGA	AÑO	QUINQ. MES	TRIENIO MES	MATINAL	HORA EXT. MATINAL	PLUS ALMUERZO	GOLFA
<b>GRUPO I</b>									
NIVEL 1 OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.217,77	608,89	18.266,57	91,33	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
NIVEL 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.105,07	552,54	16.576,00	82,88	48,91	33,75	5,69	27,63	48,69
<b>GRUPO II</b>									
NIVEL 1 TAQUILLERO/A - DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A	1.220,55	610,28	18.308,25	91,54	48,91	35,54	6,68	27,63	50,46
NIVEL 2 PERSONAL MANTENIMIENTO	1.126,52	563,26	16.897,80	84,49	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
NIVEL 3 PORTERO/A - ACOMODADOR/A	1.126,52	563,26	16.897,80	84,49	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
NIVEL 4 PERSONAL DE LIMPIEZA	1.105,07	552,54	16.576,00	82,88	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
<b>GRUPO III</b>									
NIVEL 1 RESPONSABLE DE CINE 1 - GERENTE	1.789,52	894,76	26.842,93	134,21	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
NIVEL 2 RESPONSABLE ADJUNTO 2 - SUBGERENTE	1.545,00	772,50	23.175,00	115,88	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
NIVEL 3 RESPONSABLE ADJUNTO 3 - SUPERVISOR/A-APOYO	1.442,00	721,00	21.630,00	108,15	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
NIVEL 4 OPERADOR/A DE CABINA	1.789,52	894,76	26.842,93	134,21	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
<b>GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGUAS CATEGORIAS A EXTINGUIR</b>									
<b>GRUPO I</b>									
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.171,49	585,74	17.572,32	68,81	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
<b>GRUPO II</b>									
JEFE DE NEGOCIADO-REPRESENTANTE	1.304,96	652,48	19.574,46	76,65	48,91	44,54	11,34	27,63	59,47
JEFE DE CIRCUITO	1.350,87	675,43	20.263,00	79,35	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
INSPECTOR/A DE LOCALES	1.252,72	626,36	18.790,80	73,58	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
OFICIAL ELECTRICISTA	1.218,17	609,09	18.272,62	71,55	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
ENCARGADO/A DE PERSONAL	1.105,07	552,54	16.576,00	63,76	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
CONSERJE -SERENO - OTROS OFICIOS	1.105,07	552,54	16.576,00	64,81	48,91	33,75	5,86	27,63	48,69
<b>GRUPO III</b>									
JEFE CABINA " A "	1.435,81	717,91	21.537,17	84,34	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75
OPERADOR/A " A "	1.336,41	668,20	20.046,11	78,50	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
JEFE CABINA " B "	1.685,03	842,51	25.275,44	98,97	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75
OPERADOR/A " B "	1.585,63	792,81	23.784,38	93,13	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
JEFE CABINA " C "	1.517,43	758,72	22.761,52	89,13	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75

OPERADOR/A " C "	1.379,69	689,85	20.695,39	81,04	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
JEFE CABINA " D " y JEFE TECNICO	1.758,39	879,19	26.375,78	103,28	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75
JEFE DE CABINA " E " a)	1.923,20	961,60	28.848,02	112,96	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75
JEFE DE CABINA " E " b)	2.004,33	1.002,16	30.064,93	117,73	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75
OPERADOR/A " E " b)	1.803,04	901,52	27.045,64	105,91	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
JEFE DE CABINA " E " c)	2.098,81	1.049,40	31.482,13	123,28	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75
OPERADOR/A " E " c)	1.879,18	939,59	28.187,67	110,38	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
JEFE DE CABINA " E " separadas	1.828,74	914,37	27.431,16	107,42	48,91	51,83	13,71	27,63	66,75
OPERADOR/A " E " separadas	1.620,61	810,30	24.309,13	95,19	48,91	44,54	13,71	27,63	59,47
AYUDANTE	1.105,07	552,54	16.576,00	63,76	48,91	33,75	11,39	27,63	48,69

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO			FESTIVO 175 %			VALOR HORA			HORA NOCT. 25 %			HORA EXTRA 75 %			HORA EXT. 75+25 %		
	DIARIO	QUI	TR	DIARIO	QUI	TR	HORA	QUI	TR	HORA	QUI	TR	H.E.X.	QUI	TR	H.E.X.	QUI	TR
<b>GRUPO I</b>																		
NIVEL 1 OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	40,59	3,04	1,63	71,04	5,33	2,85	8,30	0,62	0,33	2,08	0,16	0,08	14,53	1,09	0,58	18,16	1,36	0,72
NIVEL 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	36,84	2,76	1,63	64,47	4,84	2,85	7,53	0,56	0,33	1,88	0,14	0,08	13,18	0,99	0,58	16,47	1,24	0,72
<b>GRUPO II</b>																		
NIVEL 1 TAQUILLERO/A - DEPENDIENTES-TELEOPERADOR/A	40,69	3,05	1,63	71,20	5,34	2,85	8,32	0,62	0,33	2,08	0,16	0,08	14,56	1,09	0,58	18,20	1,37	0,72
NIVEL 2 PERSONAL MANTENIMIENTO	37,55	2,82	1,63	65,71	4,93	2,85	7,68	0,58	0,33	1,92	0,14	0,08	13,44	1,01	0,58	16,80	1,26	0,72
NIVEL 2 PORTERO/A - ACOMODADOR/A	37,55	2,82	1,63	65,71	4,93	2,85	7,68	0,58	0,33	1,92	0,14	0,08	13,44	1,01	0,58	16,80	1,26	0,72
NIVEL 3 PERSONAL DE LIMPIEZA	36,84	2,76	1,63	64,47	4,84	2,85	7,53	0,56	0,33	1,88	0,14	0,08	13,18	0,99	0,58	16,47	1,24	0,72
<b>GRUPO III</b>																		
NIVEL 1 RESPONSABLE DE CINE 1 - GERENTE	59,66	4,48	1,69	104,39	7,83	2,85	12,20	0,91	0,33	3,05	0,22	0,09	21,35	1,60	0,58	26,69	2,00	0,72
NIVEL 2 RESPONSABLE ADJUNTO 2 - SUBGERENTE	51,50	3,86	1,63	90,13	6,76	2,85	10,53	0,79	0,33	2,63	0,20	0,08	18,43	1,38	0,58	23,04	1,73	0,72
NIVEL 3 RESPONSABLE ADJUNTO 3 - SUPERVISOR/A-APOYO	48,07	3,61	1,63	84,12	6,31	2,85	9,83	0,74	0,33	2,46	0,18	0,08	17,21	1,29	0,58	21,51	1,61	0,72
NIVEL 4 OPERADOR/A DE CABINA	59,66	4,48	1,69	104,39	7,83	2,85	12,20	0,91	0,33	3,05	0,22	0,09	21,35	1,60	0,58	26,69	2,00	0,72
<b>GRUPOS PROFESIONALES CON ANTIGUAS CATEGORIAS A EXTINGUIR</b>																		
<b>GRUPO I</b>																		
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	39,05	2,93	1,63	68,34	5,13	2,85	7,99	0,60	0,33	2,00	0,15	0,08	13,98	1,05	0,58	17,47	1,31	0,72
<b>GRUPO II</b>																		
JEFE DE NEGOCIADO-REPRESENTANTE	43,50	3,26	1,63	76,12	5,71	2,85	8,90	0,67	0,33	2,22	0,17	0,08	15,57	1,17	0,58	19,46	1,46	0,72
JEFE DE CIRCUITO	45,03	3,38	1,63	78,80	5,91	2,85	9,21	0,69	0,33	2,30	0,17	0,08	16,12	1,21	0,58	20,15	1,51	0,72
INSPECTOR/A DE LOCALES	41,76	3,13	1,63	73,08	5,48	2,85	8,54	0,64	0,33	2,14	0,16	0,08	14,95	1,12	0,58	18,68	1,40	0,72
OFICIAL ELECTRICISTA	40,61	3,05	1,63	71,06	5,33	2,85	8,31	0,62	0,33	2,08	0,16	0,08	14,54	1,09	0,58	18,17	1,36	0,72
ENCARGADO/A DE PERSONAL	36,84	2,76	1,63	64,47	4,84	2,85	7,53	0,56	0,33	1,88	0,14	0,08	13,18	0,99	0,58	16,47	1,24	0,72
CONSERJE -SERENO - OTROS OFICIOS	36,84	2,76	1,63	64,47	4,84	2,85	7,53	0,56	0,33	1,88	0,14	0,08	13,18	0,99	0,58	16,47	1,24	0,72
<b>GRUPO III</b>																		
JEFE CABINA " A "	47,86	3,59	1,63	83,76	6,28	2,85	9,79	0,73	0,33	2,45	0,18	0,08	17,13	1,28	0,58	21,41	1,61	0,72
OPERADOR/A " A "	44,55	3,34	1,63	77,96	5,85	2,85	9,11	0,68	0,33	2,28	0,17	0,08	15,95	1,20	0,58	19,93	1,49	0,72
JEFE CABINA " B "	56,17	4,21	1,63	98,29	7,37	2,85	11,49	0,86	0,33	2,87	0,22	0,08	20,11	1,51	0,58	25,13	1,88	0,72
OPERADOR/A " B "	52,85	3,96	1,63	92,49	6,94	2,85	10,81	0,81	0,33	2,70	0,20	0,08	18,92	1,42	0,58	23,65	1,77	0,72
JEFE CABINA " C "	50,58	3,79	1,63	88,52	6,64	2,85	10,35	0,78	0,33	2,59	0,19	0,08	18,11	1,36	0,58	22,63	1,70	0,72
OPERADOR/A " C "	45,99	3,45	1,63	80,48	6,04	2,85	9,41	0,71	0,33	2,35	0,18	0,08	16,46	1,23	0,58	20,58	1,54	0,72
JEFE CABINA " D " y JEFE TECNICO	58,61	4,40	1,63	102,57	7,69	2,85	11,99	0,90	0,33	3,00	0,22	0,08	20,98	1,57	0,58	26,23	1,97	0,72
JEFE DE CABINA " E " a)	64,11	4,81	1,63	112,19	8,41	2,85	13,11	0,98	0,33	3,28	0,25	0,08	22,95	1,72	0,58	28,68	2,15	0,72
JEFE DE CABINA " E " b)	66,81	5,01	1,63	116,92	8,77	2,85	13,67	1,02	0,33	3,42	0,26	0,08	23,92	1,79	0,58	29,89	2,24	0,72

OPERADORA "E" b)	60,10	4,51	1,63	105,18	7,89	2,85	12,29	0,92	0,33	3,07	0,23	0,08	21,51	1,61	0,58	26,89	2,02	0,72
JEFE DE CABINA "E" c)	69,96	5,25	1,63	122,43	9,18	2,85	14,31	1,07	0,33	3,58	0,27	0,08	25,04	1,88	0,58	31,30	2,35	0,72
OPERADORA "E" c)	62,64	4,70	1,63	109,62	8,22	2,85	12,81	0,96	0,33	3,20	0,24	0,08	22,42	1,68	0,58	28,03	2,10	0,72
JEFE DE CABINA "E" separadas	60,96	4,57	1,63	106,68	8,00	2,85	12,47	0,94	0,33	3,12	0,23	0,08	21,82	1,64	0,58	27,28	2,05	0,72
OPERADORA "E" separadas	54,02	4,05	1,63	94,54	7,09	2,85	11,05	0,83	0,33	2,76	0,21	0,08	19,34	1,45	0,58	24,17	1,81	0,72
AYUDANTE	36,84	2,76	1,63	64,47	4,84	2,85	7,53	0,56	0,33	1,88	0,14	0,08	13,18	0,99	0,58	16,47	1,24	0,72

<b>PRUEBA DE PELICULAS 2025</b>	
PLUS TRANSPORTE	9,86€

<b>PLUS CABINA 2025</b>	
JEFE TECNICO	86,04€
JEFE CABINA	86,04€
OPERADOR/A	58,43€
AYUDANTE	38,11€

<b>QUEBRANTO DE MONEDA 2025</b>	
	603,97€

<b>SESIONES NOCTURNAS 2025</b>	
PLUS TRANSPORTE	14,92€

(03/6.002/25)

