

—4 El plazo para la puesta en marcha de la instalación autorizada será de dos años a contar desde la fecha de publicación de esta Resolución en el DOGC.

—5 La Dirección General de Energía y Minas podrá realizar las comprobaciones y las pruebas que considere necesarias durante las obras y una vez finalizadas en relación con el cumplimiento de las condiciones generales y especiales de esta Resolución.

—6 A tal fin, el titular de la instalación comunicará al mencionado órgano administrativo el inicio de las obras, las incidencias dignas de mención durante su curso y también su finalización.

La comunicación de la finalización de las obras se acompañará con el certificado de dirección y finalización de la instalación que acredite que estas se ajustan al Proyecto de ejecución aprobado, que se han cumplido las normas y disposiciones antes mencionadas y, en su caso, se adjuntarán las actas de las pruebas realizadas.

—7 La Administración dejará sin efecto esta autorización administrativa por las causas que establece el artículo 34 del Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y en el supuesto de incumplimiento, por parte del titular de la instalación, de las condiciones impuestas en esta.

En este supuesto, la Administración, previa instrucción del oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que de ella se deriven según las disposiciones legales vigentes.

—8 Esta autorización se otorga sin perjuicio de terceros y es independiente de las autorizaciones o licencias de competencia de otros organismos o entidades públicas necesarias para realizar las obras y las instalaciones aprobadas.

Contra esta Resolución, que no agota la vía administrativa, se puede interponer recurso de alzada ante el consejero de Trabajo e Industria, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo que dispone el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Barcelona, 22 de diciembre de 2005

JOSEP ISERN I SITJA  
Director general de Energía y Minas  
(05.356.102)

## RESOLUCIÓN

TRI/59/2006, de 10 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (código de convenio núm. 0801695).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia suscrito por el Gremi d'Empresaris de Cinemes de Catalunya, CGT, CCOO y FES-UGT los días 28 de noviembre de 2005 y 22 de diciembre de 2005 y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/

1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad de Cataluña,

## RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006 (código de convenio núm. 0801695) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 10 de enero de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA  
Director de los Servicios Territoriales  
en Barcelona en funciones

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

## CONVENIO

*colectivo de trabajo de exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia para los años 2005 y 2006*

### CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

#### Artículo 1 Ámbito territorial

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

#### Artículo 2 Ámbito funcional

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

#### Artículo 3 Ámbito personal

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

#### Artículo 4 Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor, una vez firmado y presentado a la Consejería de Trabajo

de la Generalidad de Cataluña. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005, excepto en aquellas materias en que se disponga lo contrario.

#### Artículo 5 Compensación y absorción

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

#### Artículo 6 Duración

La duración de este Convenio se establece por 2 años, contando a partir del 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, siendo prorrogable tácitamente por períodos sucesivos de 1 año, si con antelación mínima de 3 meses antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, no es denunciado en forma reglamentaria.

En caso de ser denunciado el presente Convenio, y hasta que no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, y se mantendrá en vigor, en cambio, su contenido normativo, y se estará a lo que determina el artículo 89.2 del Estatuto de los trabajadores. Si las negociaciones no estuvieran concluidas el día 15 de diciembre del año de su vencimiento se procederá a suspenderlas, en atención a las fiestas coincidentes con el período de suspensión aludido y aquéllas no serán reanudadas hasta el 19 de enero de 2007.

#### Artículo 7 Comisión de interpretación y vigilancia

Se constituye una Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio con la misión de intervenir cuando se produjera alguna discrepancia con motivo de la aplicación del presente Convenio determinando la correcta interpretación aplicable al caso en cuestión.

Las resoluciones de esta Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de los integrantes de cada una de las representaciones.

También será competencia de la Comisión entender en las propuestas de descuelgue presentadas por alguna empresa del sector que pueda demostrar pérdidas en el año anterior y encontrarse en dificultades económicas de posible solución. En estos casos será preceptivo para la Comisión, antes de tomar cualquier decisión, oír la opinión de los trabajadores afectados por el descuelgue empresarial.

Por la representación de los empresarios:  
Titulares: Santiago Artal, Ana Soto, Jaime Sanagustín, Ignasi Jaumandreu y Barnat Antràs.  
Suplentes: Camilo Tarrazón, Josep M<sup>a</sup> Padró y Antonio García.

Por la representación de los trabajadores:  
Titulares: Carlos Mancebo, Víctor Zayas, Francisco Olmedo, Josep Peris y Daniel Delgado.

Suplentes: Raúl Arribas, Ricardo Morancho y Ignacio Castaño.

### CAPÍTULO 2 Clasificación profesional y plantillas

#### Artículo 8

La clasificación profesional de los trabajadores que ingresen en las empresas vendrá determinada por el tipo de función para la que han sido contratados y que está reseñada genérica-

mente por grupos profesionales y éstos, a su vez, por categorías profesionales.

#### Grupos profesionales

Administrativos: representante, jefe de negociado, oficiales de primera, oficiales de segunda y auxiliares.

Personal de servicios generales: encargado de personal de sala, taquillero/a, acomodadores/as, porteros/as, dependientes/as, aspirantes, personal de lavabos y personal de limpieza.

Personal de cabina: operador jefe y operador 2º jefe.

#### Categorías profesionales

##### Definición de las funciones

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

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

##### 1. Personal administrativo.

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

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

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

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

Oficiales 1ª administrativos. Desarrollarán funciones administrativas cualificadas o de nivel superior.

Oficiales 2ª administrativos. Desarrollarán funciones administrativas semi-cualificadas o de nivel medio.

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

##### 2. Personal de servicios generales.

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

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

Taquilleros/as. Son los que desarrollan la función correspondiente de la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local, para lo cual cerrará la taquilla media hora antes de la terminación de su jornada.

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

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

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

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

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

##### Personal de cabina

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

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

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

En el plano operativo tendrá a su cargo la proyección de la película o películas que compongan el conjunto de la programación del día, el repaso del programa el día de cambio del

mismo; la carga y descarga de los aparatos, la limpieza del interior y exterior de las máquinas, el manejo del cuadro de luces, siempre que se hallen dentro de la cabina.

Operador 2º jefe. Son los que, en aquellas instalaciones que exijan la presencia de más de un operador y con igual titulación legal y conocimientos técnicos y profesionales, colaborará con el operador jefe en el funcionamiento de todo el sistema de proyección de las instalaciones.

##### Plantillas de operadores de cabina

Se establecen diversas modalidades de plantillas de operadores en las cabinas de proyección cinematográfica, según el sistema de trabajo que determinan sus instalaciones, el equipo técnico instalado, las diferentes modalidades horarias, así como las que se derivan de sistemas de proyección múltiple y a distintos niveles.

Como norma general: es operador de cabina aquel trabajador que posea la titulación profesional otorgada por los cauces derivados de la aplicación de las órdenes ministeriales de 4 de junio de 1965 y 9 de febrero de 1966. Toda contratación de personal no titulado será ilegal.

1. En las cabinas que funcionen con 2 o más máquinas de proyección no automatizadas, habrá, mientras dure la proyección, 1 operador fijo por máquina en servicio y los suplentes correspondientes.

2. Las cabinas de los locales con un sistema automatizado de proyección continuada y horario normal de tarde y noche, funcionarán con 2 operadores de semana completa y responsabilidad compartida.

3. Las cabinas de los locales con un sistema automatizado de proyección continuada y horario doble desde la mañana, funcionarán con 3 operadores: 2 operadores de 5 días y 1 operador suplente de 4 días. En aquellas cabinas que tuvieren 3 operadores fijos de semana completa seguirán provisionalmente con dicha plantilla.

4. Las cabinas con sistemas automatizados de proyección continuada y horario normal de tarde y noche, desde la que se proyecta a diversas minisalas tendrán 2 operadores de semana completa y responsabilidad compartida. Cuando desde estas cabinas de proyección múltiple se atienda a 5 salas o más habrá una plantilla de 3 operadores fijos de semana completa y responsabilidad compartida, con la permanencia simultánea de 2 operadores en la cabina durante la proyección.

5. Durante la vigencia del presente Convenio y con relación a los locales que posean diversas minisalas con cabinas situadas a distintos niveles tendrán 1 operador por nivel más 1 suplente o sea 3 operadores fijos de semana completa y responsabilidad compartida si se trata de 2 niveles. Si se tratara de un solo nivel habrá 2 operadores fijos de semana completa y responsabilidad compartida. Cuando se trate de un local con más de 2 niveles se habilitará la plantilla proporcional correspondiente.

##### 3. Personal de sala y taquilla.

Por el presente Convenio, los centros de trabajo mantendrán en cualquier circunstancia el personal de sala de 1 portero, 1 acomodador y 1 taquillero.

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

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

**Artículo 8b****Movilidad funcional**

El personal de servicios generales igualará sus condiciones económicas al de taquillero/a. Dicha equiparación seguirá el calendario establecido en la Disposición transitoria séptima del Convenio 2001-2002, y se produce como compensación de la ordenación de la sala entre sesiones y de la polivalencia y movilidad funcional, organizativamente justificada, de acuerdo con las siguientes condiciones:

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

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

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

En caso de imperiosa necesidad, las taquilleras podrán realizar funciones sustitutorias de vacantes por enfermedad u otras causas de carácter ineludible, mientras las empresas dan los pasos necesarios para cubrir la vacante. El tiempo de duración de la sustitución no podrá exceder los 15 días.

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

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

Quedan excluidos de la movilidad funcional los operadores de cabina por aplicación de la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1980, en relación con las cabinas de los locales cinematográficos.

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

**CAPÍTULO 3****Retribuciones****Artículo 9****Incremento salarial**

Para el año 2005, el incremento salarial será del porcentaje del 3,2% para todo el personal comprendido en el ámbito del Convenio. Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos económicos y tablas salariales del año 2004.

Se establece una cláusula de revisión en función del IPC. Se fija una garantía de un 0,2% adicional sobre el IPC de 2005 con un máximo del 3,7%. Por encima de este índice se garantiza el IPC real.

Para el año 2006, el incremento salarial será del 3%.

Se establece una cláusula de revisión en función del IPC. Se fija una garantía de un 0,2% adicional sobre el IPC de 2006 con un máximo del 3,7%. Por encima de este índice se garantiza el IPC real.

Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos económicos y tablas salariales del año 2005, una vez regularizados por efecto de la cláusula de revisión, en su caso.

El salario para cada categoría profesional para el año 2005, es el que se expresa en las tablas salariales que figuran en los anexos y en las que se distinguen entre los que corresponden a locales de funcionamiento diario y aquéllos de funcionamiento discontinuo o de semana incompleta.

Se considerarán cines discontinuos o de semana incompleta aquellos que trabajen habitualmente menos de 5 días a la semana.

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

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

**Artículo 11****Plus tecnológico**

Se establece para los operadores de las cabinas de proyección que se señalan en el apartado 3 del artículo 8 del presente Convenio, un plus tecnológico de 433,13 euros mensuales para cada operador y que englobará los siguientes conceptos que se señalan a continuación:

- Automatización cabina de proyección.
- Nocturnidad.
- Montaje de programa en horas de trabajo.

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

**Artículo 12****Horas nocturnas**

Las horas que el personal preste sus servicios a partir de las 10 horas de la noche, tendrán una retribución incrementada en un 25% sobre el salario base.

**Artículo 13****Montaje de programa**

En los locales de Barcelona con un solo programa, cuando se realice el montaje en una sola bobina o plato y que por retraso de la distribuidora, no se realice la entrada del programa con la debida anticipación y se tenga que montar fuera del horario normal de trabajo, las empresas abonarán al personal de cabina por cada montaje realizado la cantidad de 45,07 euros.

**Artículo 14****Plus de responsabilidad**

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

Por concepto de nocturnidad, percibirán la cantidad de 46,87 euros mensuales, que no afectarán a la antigüedad dado su carácter de lineales.

**Artículo 15****Plus de productividad**

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

**Artículo 16****Matinales y pruebas y sesiones de madrugada**

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

Se entenderá como sesión de prueba la proyección en sesión privada, fuera del horario habitual de tarde y noche y que no exceda de la duración normal de una película de largometraje y un corto. El importe para el año 2005 será de 48,71 euros.

El personal que preste sus servicios en las sesiones matinales de los días festivos y las sesiones de madrugada, en los locales de Barcelona capital y en los de sesión diaria de la provincia, a excepción de aquel que se halle adscrito a locales que tengan establecidos los correspondientes turnos de trabajo, percibirán las siguientes cantidades:

C: categorías; E: euros.

C	E
---	---

**Sesiones matinales o de madrugada**

Representante .....	59,77
Operador .....	58,41
Taquillera .....	34,50
Acomodador .....	32,47
Portero .....	32,47
Personal de lavabos .....	32,47
Cuidador de calefacción y refrigeración .....	32,47
Dependientes/as .....	31,88
Aspirantes .....	28,33

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

**Artículo 17****Aumento por antigüedad**

Se establece un complemento por antigüedad de 35,17 euros para la categoría de los operadores y de 35,24 euros por cada trienio devengado para el resto de categorías, y con un máximo de 6 trienios, tal como figura en los anexos de las tablas salariales. Esta cantidad será revisada cada 3 años a contar desde junio de 1996, por lo que la siguiente revisión corresponderá a junio del 2005 con el fin de adaptarla a las nuevas condiciones existentes en cada momento en el terreno retributivo.

Debido a la reforma del sistema de complementos de antigüedad, y con el objeto de respetar a título individual («ad personam»), siendo dicho concepto ni absorbible ni compensable, los derechos adquiridos o los que se hallen en trámite de adquisición, los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades en concepto de complementos de antigüedad diferentes a las que se establecen en el presente Convenio, en virtud de la aplicación del sistema de antigüedad anterior derivado de la reglamentación de trabajo ya derogada, continuarán percibiendo dichas cantidades y devengando sus derechos y cantidades con arreglo al sistema de 8 quinquenios al 7,5% del salario base que les ha venido siendo aplicable hasta ahora y hasta que causen baja en la empresa.

Los trabajadores que durante algún período del año 2004 hubiesen percibido el concepto de anticipo de antigüedad del anterior Convenio, tendrán derecho a los atrasos correspondientes.

#### Artículo 18

##### *Quebranto moneda*

Las taquilleras y el personal de bares, bombonerías y palomiterías percibirán en concepto de quebranto de moneda 28,90 euros mensuales. Las que presten servicio con carácter discontinuo percibirán la parte proporcional por día trabajado, o sea, 1,32 euros diarios.

Cuando las taquilleras tuvieran a su cargo más de 1 sala, percibirán por dicho concepto 0,62 euros por día y sala adicional.

#### Artículo 19

##### *Gratificación de permanencia*

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

A los 62 años: 5 mensualidades.

A los 63 años: 4 mensualidades.

A los 64 y 65 años: 3 mensualidades.

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

Cuando los que causen baja a los 65 años, la petición de la gratificación de permanencia se debe hacer dentro de los 30 días siguientes a la fecha de cumplimiento de la edad.

#### Artículo 20

##### *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad*

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

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

#### Artículo 21

##### *Gratificaciones especiales de marzo y octubre*

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

Representantes: salario base, complemento por antigüedad, incremento lineal, y además la cantidad de 110,99 euros para cada una de las gratificaciones que se citan en este artículo.

Operadores: salario base, complemento por antigüedad, incremento lineal y plus tecnológico.

Resto de personal: salario base y complemento por antigüedad e incremento lineal.

El importe de tales gratificaciones tiene el carácter de no absorbible y no compensable, salvo en las cuantías que, en su caso, excediendo de lo pactado vinieran abonando las empresas voluntariamente por dichas gratificaciones.

#### Artículo 22

Tanto las gratificaciones del artículo 20, como las especiales del artículo 21, se abonarán al personal de trabajo discontinuo y eventual en la

parte proporcional a los días trabajados en la cuantía que corresponda.

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

#### CAPÍTULO 4

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

#### Artículo 23

##### *Jornada laboral*

1. La jornada laboral será para todos los trabajadores de 40 horas semanales, tanto para los locales de jornada partida como para los de jornada continuada.

Sin embargo, la jornada laboral semanal de los trabajadores de cabina de proyección, será en cada caso, la que se derive de las modalidades o sistemas de trabajo establecidas en el presente Convenio. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias ni menos de 4. Por circunstancias de la organización del centro de trabajo que aconsejen la ampliación del límite diario indicado, éste podrá incrementarse sólo en un máximo de media hora, que se contabilizará igualmente para el cómputo semanal, y exclusivamente un tope de 2 días por semana y trabajador, que necesariamente recaerán entre el lunes y jueves ambos inclusive.

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

La empresa negociará con los representantes del personal el calendario anual al menos 2 meses antes de la entrada en vigor del mismo, con el fin de alcanzar un acuerdo al respecto. En caso de no alcanzarse un acuerdo a pesar de haberse negociado de buena fe, la empresa fijará un calendario, tomando en consideración, además de las razones organizativas que considere, las propuestas efectuadas por los representantes del personal.

El trabajador/a tendrá al menos 2 días de descanso semanal continuado.

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

Durante la vigencia del presente Convenio se concederán 9 días anuales de fiesta (días laborables) a representantes, taquilleras, acomodadores, porteros, dependientes/as, aspirantes, personal de limpieza y operadores con jornada semanal de 40 horas. Como consecuencia de ello el número máximo de días de trabajo al año será de 216 días.

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

a) Acumulado a vacaciones, con la posibilidad de disfrutar de 2 fines de semana.

b) Los 9 días seguidos, fuera del período vacacional del trabajador (realizándose entre el 15 de enero y el 30 de noviembre) con la posibilidad de disfrutar de 2 fines de semana.

c) 2 fracciones semestrales (5 días no consecutivos el primer semestre, y 4 días no consecutivos el segundo). En este caso se garantiza 1 sábado y 1 domingo.

d) 2 fracciones semestrales (5 días consecutivos el primer semestre, y 4 días consecutivos el segundo). En este caso disfrutará de 2 fines de semana uno por cada semestre, garantía mínima que cualquier empresa puede mejorar.

e) El trabajador y la empresa, de mutuo acuerdo, podrán pactar, dentro de los 2 primeros meses del año, la substitución de estos 9 días por el pago de los mismos a precio de día laborable de convenio. El abono se realizará dentro del primer trimestre del año en que se haya pactado.

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

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

3. Tendrán el carácter de horas extraordinarias las que excedan de los topes diarios y semanales establecidos en los apartados 1 y 2 de este artículo. Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo en los casos previstos en el artículo 35 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

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

#### Artículo 24

##### *Descanso semanal*

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

El personal de oficinas tendrá derecho a 2 días de descanso semanal continuado, salvo que, de acuerdo con la empresa, se estableciera otro régimen de descanso semanal.

El resto de personal disfrutará igualmente de 2 días continuados de descanso semanal, dentro del período comprendido de lunes a domingo.

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

#### Artículo 25

##### *Fiestas no recuperables*

En los locales de funcionamiento diario, los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas fijadas anualmente por la Generalidad de Cataluña como no recuperables, el personal comprendido en este Convenio percibirá, con carácter extraordinario, el importe de 1 día de haber incrementado con el 50%, o deberá ser compensado con 1 día y medio de descanso. Dicha percepción afectará también al personal que no le corresponda trabajar en los citados días festivos, a excepción de los períodos de vacaciones, licencias, excedencias e IT, respetándose, no obstante, las situaciones más beneficiosas.

Desglose de la percepción del día de haber: salario base, complemento por antigüedad, incremento lineal y plus tecnológico.

Se suprime la primera sesión del día de Navidad, 25 de diciembre, y como norma general la última sesión de Noche Buena y Noche Vieja, 31 de diciembre. Las salas que excepcionalmente tengan necesidad o costumbre de abrir, deberán abonar al personal que preste servicios hasta más tarde de las 23.00 horas un complemento de 23,15 euros, sin distinción de categorías.

#### Artículo 26

##### *Vacaciones*

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

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

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

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

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

El calendario de vacaciones de los trabajadores se fijará en cada empresa o centro de trabajo. Los trabajadores conocerán las fechas que les correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

#### Artículo 27

##### *Permisos*

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando

con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En materia de derecho a la reducción de la jornada por cuidado de menores y guarda legal se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartado 5 del Estatuto de los trabajadores o norma que lo sustituya.

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

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

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

h) 1 día por boda de familiar de primer grado de consanguinidad por línea ascendente o descendiente (boda de padres o de hijos del trabajador).

#### CAPÍTULO 5

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

#### Artículo 28

##### *Prendas de trabajo e higiene*

El personal de cabina, bares, bomboneras, palomiterías, conserjes y limpieza, serán dotados de una bata, uniforme o mono, según acuerdo entre la empresa y los interesados, cuyo uso será obligatorio, debiendo cuidar el personal de tenerlo en adecuadas condiciones de limpieza y conservación.

La duración de la prenda citada será de 1 año. Para el uso de todo el personal, las empresas dotarán a las dependencias de jabón y toalla.

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

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

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

#### Artículo 29

##### *Complemento por enfermedad*

Los trabajadores en situación de baja percibirán el 100% de la retribución a partir del noveno día, inclusive, de su enfermedad, siendo a cargo de la empresa la diferencia, y hasta el tope máximo de 5 meses por año. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y sin efectos retroactivos, para la primera baja de IT de cada año natural todo trabajador tendrá derecho a percibir el 50% de su retribución durante los 3 primeros días de baja, siempre que acredite que no ha tenido ninguna baja en el período de 12 meses anterior.

A requerimiento de la empresa afectada, la Comisión Paritaria del Convenio examinará las situaciones personales en las que se planteen dudas sobre la autenticidad de la enfermedad. La Comisión Paritaria podrá privar del complemento convenido de considerar justificadas las razones alegadas. En caso de accidente de trabajo en el sector u hospitalización en la Seguridad Social, el trabajador percibirá el 100% de su retribución a partir del primer día.

Con referencia a los operadores de responsabilidad compartida y en el supuesto de que un operador causara baja por enfermedad o accidente de trabajo, el otro operador u operadores de la plantilla de la cabina de proyección, con el fin de facilitar el buen funcionamiento de la misma, se comprometen a trabajar los 5 primeros días. Si por circunstancias de fuerza mayor se hace imposible la sustitución del compañero enfermo, no podrá ser motivo de sanción de ningún tipo la falta de asistencia a dicha sustitución. La percepción económica, por los días que sean de sustitución del compañero de baja por enfermedad, será el salario de un operador sin antigüedad, respetándose no obstante las situaciones más beneficiosas.

A partir de estos 5 primeros días la empresa cubrirá dicha baja por otro operador de las mismas condiciones de responsabilidad compartida, hasta que se produzca el alta del enfermo, siendo la percepción económica de dicho trabajador el salario de un operador sin antigüedad, respetándose no obstante las situaciones más beneficiosas.

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

#### Artículo 30

##### *Desempleo*

Aquellos trabajadores que como consecuencia del cierre del local, regulación de empleo, u otras causas análogas, pasen a situación de desempleo o que estén inscritos en la oficina pública de empleo, deberán ser llamados con carácter preferente por las empresas del sector que con-

traten nuevo personal, todos ellos superando el período de prueba.

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

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

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

Para su funcionamiento se atenderá a las siguientes normas:

a) Estará compuesta por representantes de los trabajadores y de las empresas.

b) Las reuniones tendrán lugar en la sede del Gremio de empresarios de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona.

c) En cada reunión se levantará acta de lo tratado y acordado, dándose copia a todas las partes para su modificación, de creerlo necesario, y para su aprobación y firma.

d) La periodicidad de sus reuniones será trimestral, fijándose la fecha y la hora para la siguiente al término de cada reunión, pero pudiendo reunirse también cualquier otro día que alguno de sus miembros, por considerarlo necesario o urgente, así lo pida y esté justificado.

Las competencias de esta comisión se definen y concretan en:

a) El conocimiento por parte de la comisión, de los ceses que se produzcan en el sector por reducción de plantilla, cierre de local o reforma.

b) La discusión, basándose en lo expuesto en el apartado anterior, sobre la mejor aplicación posible de las medidas a adoptar.

c) El planteamiento, estudio y refrendo consensuado de propuestas que frenen y/o mermen el impacto del desempleo.

d) Velar por el mantenimiento de los puestos de trabajo.

e) Se guiará por la legislación vigente, sin que ello suponga menoscabo alguno de la finalidad para la que ha sido creada.

f) Las partes se comprometen al obligado cumplimiento de los acuerdos consensuados que se alcancen en su seno.

#### Artículo 31

##### *Representantes legales y sindicales de los trabajadores*

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

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

En todos los centros de trabajo se habilitarán tablones de avisos, de un mínimo de 0,80 x 1,20 m., en los que las organizaciones sindicales, los delegados de personal, comités de empresa o cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda.

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

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

#### Artículo 32

##### *Cambio de centro de trabajo*

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

#### CAPÍTULO 6

##### *Código de conducta laboral. Faltas y sanciones*

#### Artículo 33

##### *Faltas*

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

2. Faltas leves.

Las faltas que así sean clasificadas 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 3 en un mes.

Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

Faltar 1 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 3 faltas de puntualidad en 1 mes, sin justificación.

Faltar al trabajo 2 días en 1 mes sin justificación.

La repetición de varias faltas leves dentro de un período de 6 meses.

Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves.

A título de ejemplo se indican las siguientes: Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

La repetición de varias faltas graves dentro de un período de 12 meses.

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

#### Artículo 34

##### *Sanciones*

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

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de 1 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 10 días; las graves, a los 20 días; y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

4. Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes: inhabilitación temporal para la promoción profesional de 1 a 5 años, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes: suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 6 meses y despido disciplinario.

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

7. Prescripción de las sanciones.

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

Faltas leves: 6 meses.

Faltas graves: 18 meses.

Faltas muy graves: 36 meses.

#### Artículo 35

##### *Prevención de riesgos laborales*

Los trabajadores y las empresas que forman parte del ámbito de aplicación del presente

Convenio se comprometen con carácter prioritario a desarrollar una política de prevención de riesgos laborales orientada a promover las condiciones necesarias para que el trabajo se desarrolle en todo momento con sujeción a la legislación vigente en esta materia, cumpliendo y haciendo cumplir a los demás las disposiciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como los reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

Ello no eximirá al trabajador contratado del período de prueba normativamente establecido, que será de 4 meses a los que no sean técnicos titulados.

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

4. El personal de sala de los locales de comarcas, de semana completa con jornada diaria reducida (de hasta 6 horas) podrá concertar con las empresas en mantener el día y medio de descanso semanal que viene disfrutando en la actualidad.

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

#### 6. Contratos a tiempo parcial.

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

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

#### 7. Movilidad geográfica.

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

7.2 En los restantes casos, tampoco será posible si no responde a una necesidad objetiva, o tiene una finalidad discriminatoria, y siem-

pre que no ocasione graves perjuicios al trabajador afectado.

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

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

Dichas decisiones no podrán ser adoptadas con finalidad discriminatoria o para sustituir unos trabajadores por otros.

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

#### 9. Personal de capacidad disminuida.

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

#### 10. Sobre los contratos de trabajo.

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

Las empresas estarán obligadas a registrar los contratos de trabajo en la oficina pública de empleo en el plazo máximo de 10 días, tanto si son contratos a tiempo determinado como los de tiempo indefinido. Se deberá facilitar copia de los mismos a la representación sindical unitaria de la empresa.

11. A partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Técnica estudiará la reforma y actualización del sistema de obtención de la titulación profesional de operador de cabina de proyección cinematográfica, interesando a las Administraciones públicas su puesta en funcionamiento.

Asimismo, la Comisión Técnica estudiará la manera de garantizar que los trabajadores no titulados, que hasta el 7 de junio de 1996 ejercían funciones de operador de cabina de proyección cinematográfica, puedan seguir desarrollándolas hasta que se cumplan los requisitos establecidos por la propia Comisión Técnica para el acceso a la categoría profesional de operador, elaborando un censo nominal.

#### ANEXO 1

*Tablas salariales anexas al Convenio de trabajo para la exhibición cinematográfica de Barcelona y su provincia con efectos desde 1.1.2005 a 31.5.2005*

CP: categoría profesional; SBM: salario base mensual; ALM: aumento lineal mensual; TSA: total (sin antigüedad); SBD: salario base diario; PD: sexta parte domingo; TSB: total salario base; TD: 25% trabajo discontinuo; AL: aumento lineal.

CP	Locales de sesión diaria			Locales de trabajo discontinuo					
	SBM	ALM	TSA	SBD	PD	TSB	TD	AL	TSA
<i>Administrativos</i>									
Representantes	845,07	140,66	985,74						
Jefes de negociado	845,07	140,66	985,74						
Oficial primera administrativo	787,44	141,98	929,42						
Oficial segunda administrativo	721,80	141,98	863,78						
Auxiliar administrativo	609,84	142,65	752,49						
<i>Personal de cabina</i>									
Operador jefe	841,95	137,48	979,43	22,19	3,70	25,89	6,47	2,61	34,97
Operador segundo jefe	841,95	137,48	979,43	22,19	3,70	25,89	6,47	2,61	34,97
<i>Personal servicios generales</i>									
Encargado de sala	765,22	143,99	909,21	19,98	3,33	23,31	5,83	2,68	31,82
Taquilleras	765,22	143,99	909,21	19,98	3,33	23,31	5,83	2,68	31,82
Acomodador	765,22	143,99	909,21	19,98	3,33	23,31	5,83	2,68	31,82
Portero	765,22	143,99	909,21	19,98	3,33	23,31	5,83	2,68	31,82
Personal de lavabos	732,00	143,99	875,99	19,12	3,19	22,31	5,58	2,68	30,57
Personal de limpieza	698,64	143,99	842,64	18,23	3,04	21,26	5,32	2,68	29,26
Dependientes/as	765,22	143,99	909,21						

## ANEXO 2

Salario bruto a percibir, a partir de 1.1.2005 hasta el 31.5.2005 que se detalla a continuación

CP: categoría profesional; SBM: salario base mensual; A: antigüedad; ALM: aumento lineal mensual; TM: total mensual.

CP	Locales de sesión diaria				TM
	SBM	A	ALM		
<i>Taquilleras, encargados de sala, porteros, acomodadores</i>					
0 trienios	765,22	—	143,99		909,21
1 trienio	765,22	35,24	143,99		944,45
2 trienios	765,22	70,48	143,99		979,69
3 trienios	765,22	105,72	143,99		1.014,93
4 trienios	765,22	140,96	143,99		1.050,17
5 trienios	765,22	176,20	143,99		1.085,41
6 trienios	765,22	211,44	143,99		1.120,65

## ANEXO 3

Salario bruto a percibir a partir de 1.1.2005 hasta el 31.5.2005 que se detalla a continuación

CP: categoría profesional; SBM: salario base mensual; A: antigüedad; ALM: aumento lineal mensual; PT: plus tecnológico; TM: total mensual.

CP	Locales de sesión diaria					TM
	SBM	A	ALM	PT		
<i>Operador jefe</i>						
<i>Operador segunda jefe</i>						
0 trienios	841,95	—	137,48	433,13		1.412,56
1 trienio	841,95	35,17	137,48	433,13		1.447,73
2 trienios	841,95	70,34	137,48	433,13		1.482,90
3 trienios	841,95	105,51	137,48	433,13		1.518,07
4 trienios	841,95	140,68	137,48	433,13		1.553,24
5 trienios	841,95	175,85	137,48	433,13		1.588,41
6 trienios	841,95	211,02	137,48	433,13		1.623,58

## Actualización de los pluses para el año 2005

Plus tecnológico .....	433,13
Montaje de programa .....	45,07
Plus de responsabilidad (para representantes) .....	(*)
Plus por nocturnidad (para representantes) .....	46,87
Plus de productividad (para jefes de publicidad y jefes de negociado) .....	(*)
Sesión de prueba .....	48,71
<i>Sesiones matinales o de madrugada</i>	
Representante .....	59,77
Operador .....	58,41
Taquillera .....	34,50
Acomodador .....	32,47
Portero .....	32,47
Personal lavabos .....	32,47
Cuidador calefacción y refrigeración .....	32,47
Dependientes/as .....	31,88
<i>Quebranto de moneda</i>	
Mensuales .....	28,90
Diarias .....	1,32
Taquilleras por día y sala adicional .....	0,62
<i>Gratificación marzo y octubre</i>	
Representante, la cantidad establecida en el artículo 22 es de .....	110,99

CP	Locales de sesión diaria				TM
	SBM	A	ALM		
<i>Personal de limpieza</i>					
0 trienios	698,64	—	143,99		842,64
1 trienio	698,64	35,24	143,99		877,88
2 trienios	698,64	70,48	143,99		913,12
3 trienios	698,64	105,72	143,99		948,36
4 trienios	698,64	140,96	143,99		983,60
5 trienios	698,64	176,20	143,99		1.018,84
6 trienios	698,64	211,44	143,99		1.054,08
<i>Dependientes de bares, bomboneras y palomiterías</i>					
0 trienios	765,22	—	143,99		909,21
1 trienio	765,22	35,24	143,99		944,45
2 trienios	765,22	70,48	143,99		979,69
3 trienios	765,22	105,72	143,99		1.014,93

## ANEXO 4

Salario bruto a percibir a partir de 1.1.2005 al 31.5.2005 que se detalla a continuación

CP: categoría profesional; SBD: salario base diario; PD: sexta parte domingo; A: antigüedad; TD: 25% trabajo discontinuo; PT: plus tecnológico; AL: aumento lineal; TDI: total diario.

CP	Locales de sesión diaria							TDI
	SBD	PD	A	TD	PT	AL		
<i>Operador jefe</i>								
<i>Operador segunda jefe</i>								
0 trienios	22,19	3,70	—	6,47	25,00	2,61		59,96
1 trienio	22,19	3,70	1,30	6,47	25,00	2,61		61,26
2 trienios	22,19	3,70	2,60	6,47	25,00	2,61		62,56
3 trienios	22,19	3,70	3,90	6,47	25,00	2,61		63,86
4 trienios	22,19	3,70	5,20	6,47	25,00	2,61		65,16
5 trienios	22,19	3,70	6,49	6,47	25,00	2,61		66,46
6 trienios	22,19	3,70	7,79	6,47	25,00	2,61		67,76

## Artículo 25 salas que abran:

sesión noche de 24 y 31 diciembre ..... 23,15  
(\*). Incremento pactado en artículo 9 sobre las cantidades que percibían.

## ANEXO 2.A

Salario bruto a percibir, a partir de 1.1.2005 que se detalla a continuación para el personal con derechos adquiridos de acuerdo con artículo 17

CP: categoría profesional; SBM: salario base mensual; A: antigüedad; ALM: aumento lineal mensual; TM: total mensual.

CP	Locales de sesión diaria				TM
	SBM	A	ALM		
<i>Taquilleras, encargados de sala, porteros, acomodadores</i>					
1 quinquenio	765,22	66,55	143,99		975,76
2 quinquenios	765,22	114,78	143,99		1.024,00
3 quinquenios	765,22	172,17	143,99		1.081,39
4 quinquenios	765,22	229,57	143,99		1.138,78
5 quinquenios	765,22	286,96	143,99		1.196,17
6 quinquenios	765,22	344,35	143,99		1.253,56
7 quinquenios	765,22	401,74	143,99		1.310,95

CP	Locales de sesión diaria				TM
	SBM	A	ALM		
4 trienios	765,22	140,96	143,99		1.050,17
5 trienios	765,22	176,20	143,99		1.085,41
6 trienios	765,22	211,44	143,99		1.120,65
<i>Personal de lavabos</i>					
0 trienios	732,00	—	143,99		875,99
1 trienio	732,00	35,24	143,99		911,23
2 trienios	732,00	70,48	143,99		946,47
3 trienios	732,00	105,72	143,99		981,71
4 trienios	732,00	140,96	143,99		1.016,95
5 trienios	732,00	176,20	143,99		1.052,19
6 trienios	732,00	211,44	143,99		1.087,43

CP	Locales de sesión diaria				TM
	SBM	A	ALM		
8 quinquenios	765,22	459,13	143,99		1.368,34
<i>Personal de limpieza</i>					
1 quinquenio	698,64	66,55	143,99		909,19
2 quinquenios	698,64	104,80	143,99		947,43
3 quinquenios	698,64	157,19	143,99		999,83
4 quinquenios	698,64	209,59	143,99		1.052,23
5 quinquenios	698,64	261,99	143,99		1.104,63
6 quinquenios	698,64	314,39	143,99		1.157,03
7 quinquenios	698,64	366,79	143,99		1.209,43
8 quinquenios	698,64	419,19	143,99		1.261,82
<i>Personal de lavabos</i>					
1 quinquenio	732,00	66,55	143,99		942,54
2 quinquenios	732,00	109,80	143,99		985,79
3 quinquenios	732,00	164,70	143,99		1.040,69
4 quinquenios	732,00	219,60	143,99		1.095,59
5 quinquenios	732,00	274,50	143,99		1.150,49
6 quinquenios	732,00	329,40	143,99		1.205,39
7 quinquenios	732,00	384,30	143,99		1.260,29
8 quinquenios	732,00	439,20	143,99		1.315,19

## ANEXO 2.B

Salario bruto a percibir a partir de 1.1.2005 que se detalla a continuación para el personal con derechos adquiridos de acuerdo con artículo 17

CP: categoría profesional; SBM: salario base mensual; A: antigüedad; ALM: aumento lineal mensual; PT: plus tecnológico; TM: total mensual.

CP	Locales de sesión diaria				
	SBM	A	ALM	PT	TM
<i>Operador jefe</i>					
<i>Operador segunda jefe</i>					
1 quinquenio	841,95	63,54	137,48	433,13	1.476,10
2 quinquenios	841,95	126,29	137,48	433,13	1.538,85
3 quinquenios	841,95	189,44	137,48	433,13	1.602,00
4 quinquenios	841,95	252,58	137,48	433,13	1.665,14
5 quinquenios	841,95	315,73	137,48	433,13	1.728,29
6 quinquenios	841,95	378,88	137,48	433,13	1.791,44
7 quinquenios	841,95	442,02	137,48	433,13	1.854,58
8 quinquenios	841,95	505,17	137,48	433,13	1.917,73

(06.018.148)

## ANEXO 2.C

Salario bruto a percibir a partir de 1.1.2005 que se detalla a continuación para el personal con derechos adquiridos de acuerdo con artículo 17

CP: categoría profesional; SBD: salario base diario; PD: sexta parte domingo; A: antigüedad; TD: 25% trabajo discontinuo; PT: plus tecnolog.; AL: aumento lineal; TDI: total diario.

CP	Locales de trabajo discontinuo						
	SBD	PD	A	TD	PT	AL	TDI
1 quinquenio	22,19	3,70	1,94	6,47	25,00	2,61	61,91
2 quinquenios	22,19	3,70	3,88	6,47	25,00	2,61	63,85
3 quinquenios	22,19	3,70	5,82	6,47	25,00	2,61	65,79
4 quinquenios	22,19	3,70	7,77	6,47	25,00	2,61	67,73
5 quinquenios	22,19	3,70	9,71	6,47	25,00	2,61	69,67
6 quinquenios	22,19	3,70	11,65	6,47	25,00	2,61	71,61
7 quinquenios	22,19	3,70	13,59	6,47	25,00	2,61	73,55
8 quinquenios	22,19	3,70	15,53	6,47	25,00	2,61	75,50

## DEPARTAMENTO DE UNIVERSIDADES, INVESTIGACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

AGENCIA DE GESTIÓN  
DE AYUDAS UNIVERSITARIAS  
Y DE INVESTIGACIÓN

### RESOLUCIÓN

UNI/53/2006, de 11 de enero, por la que se abren las convocatorias para la concesión de becas y ayudas en materia de universidades para el año 2006.

De conformidad con lo que dispone el capítulo 9 del Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, en relación con el régimen jurídico de las subvenciones y transferencias de la Generalidad de Cataluña;

Dada la Resolución UNI/962/2005, de 1 de febrero, por la que se aprueban las bases generales que tienen que regir la concesión de becas y ayudas convocadas por la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación (AGAUR);

Dado que el artículo 11 de los Estatutos de la Agencia, aprobados por el Decreto del Gobierno de la Generalidad de 11 de junio de 2.002, dispone que corresponde al Consejo de Dirección aprobar las convocatorias de becas y subvenciones, así como su resolución, y que estas facultades han sido delegadas al presidente de la Comisión Ejecutiva de Ayudas Universitarias con fecha 5 de diciembre de 2002,

### RESUELVO:

Se convocan las becas y las ayudas en materia de universidades de la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación que constan en los anexos de esta Resolución y que se relacionan a continuación:

Convocatoria de ayudas para la financiación de proyectos para la mejora de la calidad docente de las universidades catalanas para el año 2006 (MQD). Anexo 1.

Convocatoria de ayudas a las asociaciones de estudiantes universitarios para el curso 2006-2007 (AEU). Anexo 2.

Convocatoria del programa de ayudas de movilidad para el personal de administración y servicios de las universidades (PAS) y de las administraciones públicas del sector universitario y de investigación 2006 (PAS). Anexo 3.

### DISPOSICIÓN FINAL

Esta Resolución, que agota la vía administrativa, puede ser objeto de recurso potestativo de reposición ante el presidente de la Comisión Ejecutiva de Ayudas Universitarias por delegación del Consejo de Dirección de la AGAUR, según el acuerdo del Consejo de Dirección de 5 de diciembre de 2002, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución en el DOGC; o bien recurso contencioso administrativo interpuesto directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Barcelona, en el plazo de dos meses a contar a partir del día siguiente al de su publicación en el DOGC, de conformidad con lo que prevén los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régi-

men jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Barcelona, 11 de enero de 2006

RAMON VILASECA I ALAVEDRA  
Presidente de la Comisión Ejecutiva  
de Ayudas Universitarias

### ANEXO 1

*Convocatoria de ayudas para la financiación de proyectos para la mejora de la calidad docente de las universidades catalanas para el año 2006 (MQD)*

#### —1 Objeto

1.1 Conceder ayudas para la financiación de los proyectos cuyo fin sea la mejora de la calidad docente, en especial aquellos que vayan dirigidos a mejorar el nivel de formación que alcanzan los estudiantes, así como el rendimiento académico de las titulaciones.

Los proyectos deben poder aplicarse a estudios universitarios de primer y/o segundo ciclo.

1.2 Se podrán valorar especialmente aquellos proyectos implicados en el proceso de convergencia de configuración del espacio europeo de educación superior.

1.3 Se dará prioridad a las propuestas dirigidas a la mejora de las asignaturas troncales u obligatorias de los planes de estudios y aquellas que incluyan aspectos relacionados con:

a) La producción de material docente orientado a la mejora de la formación y del rendimiento académico del estudiante, incluida la creación de recursos didácticos de soporte digital.

b) Los procesos de mejora de los estudios presenciales con actuaciones de apoyo no presenciales mediante el empleo de las nuevas tecnologías.

c) La experimentación y el pilotaje de nuevas metodologías docentes.

d) El planteamiento y la orientación de las tutorías.

e) La implantación de sistemas de garantía de la calidad, la mejora del rendimiento académico en las titulaciones y el fomento de la coordinación del profesorado.

f) El planteamiento de las prácticas en el campo profesional (instituciones, empresas).

g) El fomento del trabajo en equipo, de la creatividad y del espíritu emprendedor de los estudiantes.

h) Las actuaciones de carácter transversal dentro de un área de conocimiento, de una enseñanza o de una titulación, o para potenciar la interdisciplinariedad profesional.

i) Las actuaciones que fomentan la integración entre la teoría y la práctica profesional.

1.4 Se valorará positivamente la constitución de grupos intrauniversitarios y especialmente de grupos interuniversitarios para la realización del proyecto de mejora de la calidad docente.

#### —2 Beneficiarios

Podrá ser beneficiario de estas ayudas el profesorado de las universidades de Cataluña. Estos

profesores asumirán la responsabilidad del proyecto de mejora presentado, conforme a lo que establece esta convocatoria.

#### —3 Periodo

Los proyectos deberán implementarse en un periodo de uno o de dos años, a contar a partir de la fecha de concesión de la ayuda, en función de la duración prevista para su realización, considerando lo establecido en la base 17 con relación a la justificación de las ayudas.

#### —4 Cuantía

El importe máximo de la ayuda es de 12.000 euros y esta ayuda tendrá que destinarse a los siguientes conceptos:

a) Incorporación de personal de apoyo al proyecto, que se incorporará mediante cualquier modalidad de adscripción temporal, de conformidad con la normativa que le sea de aplicación al centro que recibe la ayuda. No son subvencionables las retribuciones de personal funcionario ni de personal fijo vinculado estatutariamente o contractualmente a los centros solicitantes ni participantes en la convocatoria.

b) Adquisición de material bibliográfico.

c) Adquisición de material fungible.

d) Otros gastos, siempre y cuando se justifique debidamente su necesidad. En el caso de solicitar gastos para viajes, hay que especificar claramente el motivo del desplazamiento y su relación con la finalidad del proyecto, la duración, el lugar y el número de personas que lo realizan.

Quedan explícitamente excluidos los gastos destinados a la adquisición de material inventariable y, en especial, los referentes a la compra de equipamiento informático.

Los solicitantes deben dar prioridad a los conceptos para los que solicitan la ayuda, en función de sus necesidades.

#### —5 Solicitudes y documentación

5.1 La solicitud, de conformidad con el modelo normalizado, será formalizada por el responsable del proyecto, y no podrá superar las hojas que se establezcan.

Como responsable del proyecto, sólo se podrá presentar una solicitud.

5.2 Las solicitudes se tramitarán a través del portal "Servicios y trámites" <http://www.cat365.net>, antigua Administració Oberta de Catalunya (AOC).

Los solicitantes seguirán los siguientes pasos para formular su solicitud a través del portal "Servicios y trámites":

a) Se darán de alta en el portal "Servicios y trámites", en el caso de que no lo hayan hecho con anterioridad.

b) Deberán rellenar los siguientes formularios:

Solicitud.

Memoria justificativa del proyecto presentado, en la que habrá que especificar: motivación, finalidad, objetivos a alcanzar y adecuación a las bases de la convocatoria del proyecto, haciendo especial mención a la innovación que supone el proyecto.

Metodología que se seguirá.

Plan de trabajo que se desarrollará.

Resultados esperados y evaluación de los resultados.

El presupuesto total de ingresos y de gastos del proyecto, indicando las fuentes o posibles