

Dimarts, 20 de maig de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 14 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08001695011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona subscrit pel Gremi d'Empresaris de Cinemes de Catalunya i CGT el dia 17 d'octubre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08001695011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE BARCELONA Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2013-2015.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor, una vez firmado y presentado a la Consejería de Trabajo de la Generalidad de Cataluña. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de julio de 2013 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.

Dimarts, 20 de maig de 2014

Artículo 6. Duración.

La duración de este Convenio se establece por tres años, contando a partir de 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2015, siendo prorrogable tácitamente por períodos sucesivos de un año, si con antelación mínima de tres 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 tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo, y se estará a lo que determina el artículo 89.2. del Estatuto de los trabajadores, salvo que resulte de aplicación lo establecido en la disposición adicional duodécima del presente Convenio.

Si las negociaciones no estuvieran concluidas el día 15 de diciembre del año de su vencimiento se procederá a suspenderlas, en atención a las fiestas coincidentes con el período de suspensión aludido, y aquellas no serán reanudadas hasta el 19 de enero de 2016.

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.

La Comisión deberá ser convocada en el plazo máximo de 15 días desde que se produzca el registro de solicitud de la cuestión de su competencia, y en todo caso deberá adoptar su decisión en un plazo no superior a 21 días desde la citada fecha de registro de la solicitud.

En los supuestos en que la Comisión no alcanzare una resolución o acuerdo, y en lo relativo a los procedimientos de solución extrajudicial de discrepancias aludidos en el art. 85.3.e) del ET, las partes podrán someterse al organismo competente en el ámbito territorial del Convenio (actualmente TLC) si así lo acuerdan conjuntamente.

También será competencia de la Comisión entender en las propuestas de descuelgue (82.3 ET) 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. En cuanto a procedimiento, plazos y solución extrajudicial de discrepancias, se aplicará lo establecido en el párrafo anterior, y en su defecto, la legislación laboral vigente.

Por la representación de los empresarios:

Titulares:

Jose Maria Martinez, Cristina López, Pilar Sierra, Ignasi Jaumandreu, Bernat Antràs y Eva Vallès.

Suplentes:

Camilo Tarrazón, Josep M^a Padró.

Por la representación de los trabajadores:

Titulares:

Antonio Arias, José Francisco Vidal, Francisco Olmedo, Josep Peris.

Suplentes:

(Pendientes de designar).

Dimarts, 20 de maig de 2014

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PLANTILLAS.

Artículo 8.

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

Grupos profesionales:

Administrativos:

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

Personal de servicios generales:

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

Personal de cabina:

- operador jefe.
- operador 2º jefe.

CATEGORÍAS PROFESIONALES. DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES.

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

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

1. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

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

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

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

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

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

Dimarts, 20 de maig de 2014

- Oficiales 2ª administrativos. Desarrollarán funciones administrativas semicualificadas 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.

3. 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.

Dimarts, 20 de maig de 2014

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

- Plantillas de operadores de cabina.

Se establecen diversas modalidades de plantillas de operadores en las cabinas de proyección cinematográficas, 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 dos o más máquinas de proyección no automatizadas habrán, mientras dure la proyección, un 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 dos 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 tres operadores; dos operadores de 5 días y un operador suplente de 4 días. En aquellas cabinas que tuvieran tres 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 dos operadores de semana completa y responsabilidad compartida. Cuando desde estas cabinas de proyección múltiple se atienda a cinco salas o más habrá una plantilla de tres operadores fijos de semana completa y responsabilidad compartida, con la permanencia simultánea de dos 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 un operador por nivel más un suplente o sea tres operadores fijos de semana completa y responsabilidad compartida si se trata de dos niveles. Si se tratara de un sólo nivel habrá dos operadores fijos de semana completa y responsabilidad compartida. Cuando se trate de un local con más de dos 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 un portero/a, un acomodador/a y un taquillero/a.

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

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

Artículo 8 b. Movilidad funcional.

El personal de servicios generales ha igualado sus condiciones económicas al de taquillero/a. Dicha equiparación ha seguido 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 repasar las salas, vestíbulos y zonas de tránsito del público, siempre que se hallen dentro de las instalaciones del local, excepto los lavabos, solo desde el inicio de la primera sesión hasta el inicio de la última.

- El 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 realicen funciones de otra categoría con salario superior percibirá dicho salario.

Dimarts, 20 de maig de 2014

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 ET.

En caso de imperiosa necesidad, los/as taquilleros/as podrán realizar funciones substitutorias 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 cinematógrafos.

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 III. RETRIBUCIONES.

Artículo 9. Incremento salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio se establece un incremento de un 0,2 %, siendo los efectos de la revisión para el primer año de vigencia el 1 de julio de 2013.

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

El salario para cada categoría profesional para el año 2013, es el que se expresa en las tablas salariales que figuran en los Anexos y en las que se distingue entre los que corresponden a locales de funcionamiento diario y aquellos de funcionamiento discontinuo o de semana incompleta.

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

Artículo 10. Indemnización especial por trabajo discontinuo.

Los trabajadores de trabajo discontinuo, seguirán percibiendo la indemnización especial a la que se refería el artículo 37 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, aclarada por Resolución de la Dirección General de Trabajo del 27 de febrero de 1.965, consistente en el veinticinco por ciento (25%) de los salarios base.

Artículo 11. Plus tecnológico.

Se establece para los operadores de las cabinas de proyección que se señalan en el apartado 3 del artículo 8º del presente Convenio, un plus tecnológico de 535,12 EUR mensuales para cada operador y que englobará los siguientes conceptos que se señalan a continuación:

- A) Automatización cabina de proyección.
- B) Nocturnidad.
- C) Montaje de programa en horas de trabajo.

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

Dimarts, 20 de maig de 2014

Artículo 12. Horas nocturnas.

Las horas que el personal preste sus servicios a partir de las 10 horas de la noche, tendrán una retribución incrementadas en un veinticinco por ciento (25%) sobre el salario base.

Artículo 13. Montaje de programa.

En los locales de Barcelona con un sólo 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 anticipación debida y se tenga que montar fuera del horario normal de trabajo, las Empresas abonarán al personal de cabina por cada montaje realizado la cantidad de 55,68 EUR.

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 57,91 EUR, 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 2013, será de 60,18 EUR.

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, percibirá las siguientes cantidades:

Sesiones matinales o de madrugada:

Representante: 73,85 EUR.

Operador: 72,16 EUR.

Taquillero: 42,62 EUR.

Acomodador: 40,11 EUR.

Portero: 40,11 EUR.

Personal de lavabos: 40,11 EUR.

Cuidador de calefacción y refrigeración: 40,11 EUR.

Dependientes/as: 39,38 EUR.

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

Los supuestos y cantidades indicadas se incrementarán en un complemento de 8,02 EUR para todos aquellos trabajadores que presten servicio en las sesiones matinales que superen las 2 horas y treinta minutos, sea cual fuere la duración final de la misma.

Artículo 17. Aumento por antigüedad.

Se establece un complemento por antigüedad de 47,85 EUR por cada trienio devengado para todas las categorías, con un máximo de 6 trienios, tal como figura en los anexos de las tablas salariales. Esta cantidad será revisada anualmente junto con las demás revisiones salariales establecidas en el convenio para cada anualidad.

Dimarts, 20 de maig de 2014

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 de moneda.

El personal de taquilla y el personal de bares, bomboneras y palomiterías percibirán en concepto de quebranto de moneda 35,70 EUR mensuales. Las que presten servicio con carácter discontinuo, percibirán la parte proporcional por día trabajado, o sea 1,63 EUR diarias.

Cuando el personal de taquilla tuviera a su cargo más de una sala, percibirán por dicho concepto 0,76 EUR por día y sala adicional.

Para todos aquellos centros donde este unificado el servicio de bar y taquilla un mínimo de tres días por semana, el complemento fijo de quebranto de moneda se verá incrementado en 5 EUR el año 2013, 6 EUR el año 2014 y 7 Euros el año 2015. En las mismas circunstancias aquí expuestas la totalidad del personal que intervenga en el servicio unificado de bar y taquilla computará al efecto del cálculo del complemento por sala adicional.

Si por razón de esta nueva fórmula algún trabajador viese disminuído el complemento de quebranto de moneda adicional que ha venido percibiendo hasta este momento, se le respetará como complemento ad personam el que venía percibiendo sin que pueda ser compensable o absorbible.

Artículo 19. Gratificación de permanencia.

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

De los 62 a 64 años: 5 mensualidades.

A los 65 años: 4 mensualidades.

A los 66 y 67 años: 3 mensualidades.

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

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

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

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

Para el pago de ambas gratificaciones se computarán: el salario base respectivo; el anticipo o complemento por antigüedad 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:

Dimarts, 20 de maig de 2014

Representantes: Salario base, complemento por antigüedad, incremento lineal y además la cantidad de 137,13 EUR 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 tienen el carácter de no absorbibles y no compensables, salvo en las cuantías que en su caso, excediendo de lo pactado vinieran abonando las empresas voluntariamente por dichas gratificaciones. Dichas pagas serán satisfechas como máximo el 31 de marzo y el 15 de octubre respectivamente. Se respetarán, sin embargo todas aquellas prácticas más favorables para los trabajadores que puedan realizar algunas empresas. Por acuerdo entre empresa y trabajador podrá procederse al prorrateo de las presentes pagas.

En atención a la intensidad de la crisis general, y de la crisis del sector en particular, como medida de fomento del empleo, para todo el personal de nueva incorporación desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se establece que el importe de las gratificaciones especiales del presente artículo será el equivalente a 3 días de salario para el primer año de servicio, incrementándose en 2 días adicionales por cada uno de los años de servicio posteriores, generándose el derecho a partir del año posterior al de su incorporación a la empresa y hasta un máximo de 17 días por cada una de las 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 que fue establecido en el artículo 39 de la Reglamentación Nacional de Trabajo.

CAPÍTULO IV. JORNADA, DESCANSO SEMANAL, FIESTAS NO RECUPERABLES Y VACACIONES.

Artículo 23. Jornada laboral.

1º) 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 dos días por semana y trabajador, que necesariamente recaerán entre el lunes y jueves, ambos inclusive.

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

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

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

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

Durante la vigencia del presente Convenio se concederán 9 días anuales de fiesta (días laborables) a representantes, taquilleros, acomodadores, porteros, dependientes, personal de limpieza y operadores con jornada semanal de 40 horas y para el primer año de vigencia del convenio (2013); para el año 2014 se establece que los días festivos aquí pactados serán 5 y para el año 2015 los días festivos se establecen en 7. A partir de enero de 2016, y hasta que se suscriba un nuevo Convenio, se volverá a los 9 días de descanso.

Dimarts, 20 de maig de 2014

En atención a la intensidad de la crisis general, y de la crisis del sector en particular, como medida de fomento del empleo, para todo el personal de nueva incorporación, desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, y hasta que se suscriba el que le pudiera suceder, se establece que los días festivos aquí pactados serán 2 días por cada uno de los años de servicio, generándose el derecho a partir del año posterior al de incorporación a la empresa y hasta el máximo de días que se establezcan para el personal existente en las plantillas.

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

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

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

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

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

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

Cálculo percepción hora extraordinaria: $\text{Importe total remuneración anual: } 220 = \text{a salario diario de trabajo: } 8 \text{ horas diarias} = \text{importe hora ordinaria} \times 175\% = \text{importe hora extraordinaria}.$

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 dos días de descanso semanal continuado, salvo que de acuerdo con la Empresa se estableciera otro régimen de descanso semanal.

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

Dimarts, 20 de maig de 2014

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

La empresa confeccionará un calendario de descansos que comunicará a la plantilla con, al menos, 3 semanas de antelación.

Artículo 25. Fiestas no recuperables.

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

A partir del 1 de enero de 2008 la retribución de las fiestas no recuperables se establece en el importe de un día de haber incrementado con el 75%, manteniéndose la alternativa de compensación por 1 día y tres cuartos de descanso.

- Desglose percepción 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 28,60 EUR, sin distinción de categorías.

Artículo 26. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. Permisos.

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

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

b) Dos días por el 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 cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

Dimarts, 20 de maig de 2014

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

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

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

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

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

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas según lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores. 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 37.5 del estatuto de los Trabajadores o norma que le sustituya. Una vez finalizado el periodo de reducción de jornada o guarda legal, conforme a lo previsto en el presente párrafo, el trabajador o trabajadora que lo hubiera utilizado podrá optar por mantener indefinidamente la reducción de jornada que haya venido disfrutando, conservando su situación en relación a jornada y horarios, siempre que lo solicite con una antelación de 30 días a la fecha en que expire la causa que justifica la reducción de jornada, formalizando al efecto la correspondiente novación contractual. Una vez ejercida la opción se entenderá novado en contrato a tiempo parcial al amparo del art. 12 del estatuto de los Trabajadores, sin que resulten de aplicación las disposiciones relacionadas con permiso del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

CAPÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 28. Prendas de trabajo e higiene.

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

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

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

Dimarts, 20 de maig de 2014

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

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 cien por cien de su retribución a partir del primer día.

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

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

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

Artículo 30. Desempleo.

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

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

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

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

Para su funcionamiento se atenderá a las siguientes normas:

- 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 crearlo necesario, y para su aprobación y firma.

Dimarts, 20 de maig de 2014

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 de común acuerdo entre empresa y representantes sindicales y siempre que, en cada ocasión, se comunique previamente a la empresa.

Artículo 32. Cambio de centro de trabajo.

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

CAPÍTULO VI. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 33. Faltas.

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

2. Faltas leves.

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

Dimarts, 20 de maig de 2014

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

3. Faltas graves.

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

4. Faltas muy graves.

A título de ejemplo se indican las siguientes:

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

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

Artículo 34. Sanciones.

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

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

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

2. Prescripción.

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

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

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Dimarts, 20 de maig de 2014

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

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

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

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

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

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

7. Prescripción de las sanciones.

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

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

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.

CAPÍTULO VII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Artículo 36. Igualdad de oportunidades.

En base a lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan que los objetivos en materia de igualdad de oportunidades serán garantizar:

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

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

Dimarts, 20 de maig de 2014

- En relación a los planes de igualdad de las empresas:

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

Artículo 37. Objetivos.

Los objetivos en materia de igualdad incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Dimarts, 20 de maig de 2014

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.

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

Segunda.

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

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

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

Tercera.

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

Cuarta.

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

Quinta.

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

Sexta. Contratos a tiempo parcial.

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

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

Séptima. Movilidad geográfica.

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

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

Dimarts, 20 de maig de 2014

Octava. Extinció i suspensió de contractes col·lectius.

La extinció i suspensió de contractes col·lectius regulada en els articles 45, 47, 51 i 52 del Estatut de los treballadors, requerirà en tot cas la comunicació prèvia a los representants de los treballadors afectats, los quals tindràn dret a emetre un informe sobre la procedència del despediment.

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

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

Novena. Personal de capacitat disminuïda.

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

Décima. Sobre los contratos de trabajo

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

Las empresas estarán obligadas a registrar los contratos de trabajo en la Oficina Pública del Empleo en el plazo máximo de 10 días, tanto si son contratos a tiempo determinado como los de tiempo indefinido. Se deberá facilitar copia de los mismos a la representación sindical unitaria de la Empresa.

Undécima.

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 7-6-96 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.

Duodécima.

La ultra actividad del Convenio colectivo, una vez efectuada su denuncia, se ajustará a lo establecido en el art. 6 del presente Convenio, si bien dicha ultra actividad, una vez transcurrido el plazo de un año desde la denuncia del Convenio, sólo se mantendrá si las Sentencias del Tribunal Supremo finalmente avalan la eficacia y validez de este tipo de cláusulas de ultra actividad indefinida suscritas antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio". En caso contrario la negociación se aplicará lo establecido en el Estatut de los treballadors en cada moment.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de maig de 2014

ANEXO I. TABLAS SALARIALES REVISADAS CON VIGENCIA 1.7.2013-31.12.2013.

Categoría Profesional	LOCALES DE SESIÓN DIARIA			LOCALES DE TRABAJO DISCONTINUO					
	Salario Base Mensual	Aumento Lineal Mensual	TOTAL (Sin antigüedad)	Salario Base Diario	6ª Parte Domingo	Total Salario Base	25% Trabajo discount.	Aumento Lineal	TOTAL (Sin antigüedad)
ADMINISTRATIVOS									
Representantes	1.044,06	173,78	1.217,84	-	-	-	-	-	-
Jefes de Negociado	1.044,06	173,78	1.217,84	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª Administrativo	972,85	175,41	1.148,26	-	-	-	-	-	-
Oficial 2ª Administrativo	891,76	175,41	1.067,17	-	-	-	-	-	-
Auxiliar Administrativo	753,43	176,24	929,68	-	-	-	-	-	-
PERSONAL DE CABINA									
Operador Jefe	1.040,19	169,85	1.210,05	27,41	4,57	31,98	8,00	3,23	43,20
Operador 2º Jefe	1.040,19	169,85	1.210,05	27,41	4,57	31,98	8,00	3,23	43,20
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES									
Encargado de Sala	945,40	177,90	1.123,30	24,68	4,11	28,80	7,20	3,31	39,31
Taquilleros	945,40	177,90	1.123,30	24,68	4,11	28,80	7,20	3,31	39,31
Acomodador	945,40	177,90	1.123,30	24,68	4,11	28,80	7,20	3,31	39,31
Portero	945,40	177,90	1.123,30	24,68	4,11	28,80	7,20	3,31	39,31
Personal de Lavabos	904,35	177,90	1.082,25	23,63	3,94	27,56	6,89	3,31	37,77
Personal de Limpieza	863,15	177,90	1.041,05	22,52	3,75	26,27	6,57	3,31	36,15
Dependientes	945,40	177,90	1.123,30	-	-	-	-	-	-

ANEXO II. SALARIO BRUTO A PERCIBIR DEL 1.7.2013 HASTA EL 31.12.2013.

LOCALES DE SESIÓN DIARIA.

Categoría Profesional	Base Mensual	Antigüed.	Lineal Mensual	Total Mensual
TAQUILLEROS, ENCARGADOS DE SALA, PORTEROS, ACOMODADORES				
0 trienios	945,40	-	177,90	1.123,30
1 trienio	945,40	47,85	177,90	1.171,15
2 trienios	945,40	95,70	177,90	1.219,00
3 trienios	945,40	143,56	177,90	1.266,85
4 trienios	945,40	191,41	177,90	1.314,71
5 trienios	945,40	239,26	177,90	1.362,56
6 trienios	945,40	287,11	177,90	1.410,41
PERSONAL DE LIMPIEZA				
0 trienios	863,15	-	177,90	1.041,05
1 trienio	863,15	47,85	177,90	1.088,90

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de maig de 2014

Categoría Profesional	Base Mensual	Antigüed.	Lineal Mensual	Total Mensual
2 trienios	863,15	95,70	177,90	1.136,75
3 trienios	863,15	143,56	177,90	1.184,60
4 trienios	863,15	191,41	177,90	1.232,46
5 trienios	863,15	239,26	177,90	1.280,31
6 trienios	863,15	287,11	177,90	1.328,16
DEPENDIENTES DE BARES, BOMBONERIAS Y PALOMITERIAS				
0 trienios	945,40		177,90	1.123,30
1 trienio	945,40	47,85	177,90	1.171,15
2 trienios	945,40	95,70	177,90	1.219,00
3 trienios	945,40	143,56	177,90	1.266,85
4 trienios	945,40	191,41	177,90	1.314,71
5 trienios	945,40	239,26	177,90	1.362,56
6 trienios	945,40	287,11	177,90	1.410,41
PERSONAL DE LAVABOS				
0 trienios	904,35		177,90	1.082,25
1 trienio	904,35	47,85	177,90	1.130,11
2 trienios	904,35	95,70	177,90	1.177,96
3 trienios	904,35	143,56	177,90	1.225,81
4 trienios	904,35	191,41	177,90	1.273,66
5 trienios	904,35	239,26	177,90	1.321,52
6 trienios	904,35	287,11	177,90	1.369,37

ANEXO III. SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.7.2013 HASTA EL 31.12.2013.

LOCALES DE SESIÓN DIARIA.

Profesional	Base Mensual	Antigüed.	Lineal Mensual	Tecnológico	Total Mensual
OPERADOR JEFE					
OPERADOR 2º JEFE					
0 trienios	1.040,19		169,85	535,12	1.745,16
1 trienio	1.040,19	47,85	169,85	535,12	1.793,01
2 trienios	1.040,19	95,70	169,85	535,12	1.840,87
3 trienios	1.040,19	143,56	169,85	535,12	1.888,72
4 trienios	1.040,19	191,41	169,85	535,12	1.936,57
5 trienios	1.040,19	239,26	169,85	535,12	1.984,42
6 trienios	1.040,19	287,11	169,85	535,12	2.032,28

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dimarts, 20 de maig de 2014

ANEXO IV. SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.7.2013 HASTA EL 31.12.2013.

LOCALES DE TRABAJO DISCONTINUO.

Categoría Profesional	Salario Base Diario	6ª parte Domingo	Antigüed.	25% Trabajo Discont.	Plus Tecnolog.	Aumento lineal	TOTAL DIARIO
OPERADOR JEFE							
OPERADOR 2º JEFE							
0 trienios	27,41	4,57		8,00	30,88	3,23	74,08
1 trienio	27,41	4,57	1,76	8,00	30,88	3,23	75,85
2 trienios	27,41	4,57	3,53	8,00	30,88	3,23	77,61
3 trienios	27,41	4,57	5,29	8,00	30,88	3,23	79,37
4 trienios	27,41	4,57	7,05	8,00	30,88	3,23	81,14
5 trienios	27,41	4,57	8,82	8,00	30,88	3,23	82,90
6 trienios	27,41	4,57	10,58	8,00	30,88	3,23	84,66

ACTUALIZACIÓN DE LOS PLUSES PARA EL AÑO 2013.

Plus Tecnológico: 535,12.

Montaje de programa: 55,68.

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

Plus por nocturnidad (Para representantes): 57,91.

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

Sesión de Prueba: 60,18.

Sesiones matinales o de madrugada:

Representante: 73,85.

Operador: 72,16.

Taquillero: 42,62.

Acomodador: 40,11.

Portero: 40,11.

Personal lavabos: 40,11.

cuidador calefacción y refrigeración: 40,11.

Dependientes/as: 39,38.

Complemento para sesiones matinales que superen las 2 h 30 min.: 8,02 para todos los trabajadores.

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dimarts, 20 de maig de 2014

QUEBRANTO DE MONEDA.

Mensuales: 35,70. Diarias: 1,63.

Taquilleras por día y sala adicional: 0,76.

Adicional taquilla unificada mínimo 3 días/semana: 5,00.

GRATIFICACIÓN MARZO Y OCTUBRE.

Representante, la cantidad establecida en el art. 22 es de 137,13.

Art. 25. salas que abran:

Sesión noche de 24 y 31 de diciembre: 28,60.

ANEXO II a). SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.7.2013 PARA EL PERSONAL CON DERECHOS ADQUIRIDOS DE ACUERDO CON ARTÍCULO 17.

LOCALES DE SESIÓN DIARIA.

Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Antigüed.	Aumento Lineal Mensual	TOTAL MENSUAL
TAQUILLEROS, ENCARGADOS DE SALA, PORTEROS, ACOMODADORES				
1 quinquenio	945,40	82,22	177,90	1.205,51
2 quinquenios	945,40	141,81	177,90	1.265,11
3 quinquenios	945,40	212,71	177,90	1.336,01
4 quinquenios	945,40	283,62	177,90	1.406,92
5 quinquenios	945,40	354,52	177,90	1.477,82
6 quinquenios	945,40	425,43	177,90	1.548,72
7 quinquenios	945,40	496,33	177,90	1.619,63
8 quinquenios	945,40	567,24	177,90	1.690,53
PERSONAL DE LIMPIEZA				
1 quinquenio	863,15	82,23	177,90	1.123,27
2 quinquenios	863,15	129,47	177,90	1.170,52
3 quinquenios	863,15	194,21	177,90	1.235,25
4 quinquenios	863,15	258,94	177,90	1.299,99
5 quinquenios	863,15	323,68	177,90	1.364,73
6 quinquenios	863,15	388,42	177,90	1.429,46
7 quinquenios	863,15	453,15	177,90	1.494,20
8 quinquenios	863,15	517,89	177,90	1.558,93

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de maig de 2014

Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Antigüed.	Aumento Lineal Mensual	TOTAL MENSUAL
PERSONAL DE LAVABOS				
1 quinquenio	904,35	82,22	177,90	1.164,47
2 quinquenios	904,35	135,65	177,90	1.217,91
3 quinquenios	904,35	203,48	177,90	1.285,73
4 quinquenios	904,35	271,31	177,90	1.353,56
5 quinquenios	904,35	339,13	177,90	1.421,39
6 quinquenios	904,35	406,96	177,90	1.489,21
7 quinquenios	904,35	474,79	177,90	1.557,04
8 quinquenios	904,35	542,61	177,90	1.624,87

ANEXO II b). SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.7.2013 PARA EL PERSONAL CON DERECHOS ADQUIRIDOS DE ACUERDO CON ARTÍCULO 17.

LOCALES DE SESIÓN DIARIA.

Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Antigüed.	Aumento Lineal Mensual	Plus Tecnológico	Total Mensual
OPERADOR JEFE					
OPERADOR 2º JEFE					
1 quinquenio	1.040,19	78,50	169,85	535,12	1.823,67
2 quinquenios	1.040,19	156,03	169,85	535,12	1.901,19
3 quinquenios	1.040,19	234,04	169,85	535,12	1.979,21
4 quinquenios	1.040,19	312,06	169,85	535,12	2.057,22
5 quinquenios	1.040,19	390,07	169,85	535,12	2.135,23
6 quinquenios	1.040,19	468,09	169,85	535,12	2.213,25
7 quinquenios	1.040,19	546,10	169,85	535,12	2.291,26
8 quinquenios	1.040,19	624,12	169,85	535,12	2.369,28

ANEXO II c). SALARIO BRUTO A PERCIBIR, A PARTIR DEL 1.7.2013 PARA EL PERSONAL CON DERECHOS ADQUIRIDOS DE ACUERDO CON ARTÍCULO 17.

LOCALES DE TRABAJO DISCONTINUO.

Categoría Profesional	Base Diario	6ª parte Domingo	Antigüed.	Trabajo Discont.	Plus Tecnolog.	Aumento lineal	TOTAL DIARIO
OPERADOR JEFE							
OPERADOR 2º JEFE							
1 quinquenio	27,41	4,57	2,40	8,00	30,88	3,23	76,48
2 quinquenios	27,41	4,57	4,80	8,00	30,88	3,23	78,88
3 quinquenios	27,41	4,57	7,20	8,00	30,88	3,23	81,28

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de maig de 2014

Categoría Profesional	Base Diario	6ª parte Domingo	Antigüed.	Trabajo Discont.	Plus Tecnolog.	Aumento lineal	TOTAL DIARIO
4 quinquenios	27,41	4,57	9,59	8,00	30,88	3,23	83,68
5 quinquenios	27,41	4,57	11,99	8,00	30,88	3,23	86,08
6 quinquenios	27,41	4,57	14,39	8,00	30,88	3,23	88,47
7 quinquenios	27,41	4,57	16,79	8,00	30,88	3,23	90,87
8 quinquenios	27,41	4,57	19,19	8,00	30,88	3,23	93,27

Barcelona, 14 d'abril de 2014

El cap del Servei de Relacions Laborals (per autorització del director RS 10.4.2014), Joan Palet Vilaró