

RESOLUCIÓ 15 de novembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni Col·lectiu de Treball sectorial d'Exhibició Cinematogràfica de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08001695011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'Exhibició Cinematogràfica de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Cinemes de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CGT, CCOO i UGT, el dia 27 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni Col·lectiu de Treball sectorial d'Exhibició Cinematogràfica de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08001695011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE BARCELONA Y SU PROVINCIA, AÑOS

Preámbulo

Determinación de las partes negociadoras

El presente convenio está suscrito por el Gremi de Cinemes de Catalunya de una parte, y por los sindicatos Confederación General del Trabajo (CGT), Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC -UGT) y la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC-CCOO), por otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación negociar suficiente para concertar el presente convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el art. 89.3 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

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 las personas trabajadoras de las empresas subcontratistas de restauración.

Artículo 4. *Ámbito temporal y duración*

Este Convenio entrará en vigor, una vez firmado y presentado al Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de julio de 2022 excepto en aquellas materias en que se disponga lo contrario.

La duración de este Convenio se estableció inicialmente por tres años, contando a partir de 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2021, si bien fue prorrogada hasta 31 de diciembre de 2023 por Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 27 de julio de 2022, siendo prorrogable tácitamente por periodos sucesivos de un año, salvo denuncia efectuada durante los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte.

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

Si las negociaciones no estuvieran concluidas el día 15 de diciembre del año de su vencimiento se procederá a suspenderlas, en atención a las fiestas coincidentes con el período de suspensión aludido, y aquellas no serán reanudadas hasta el 15 de enero de 2024.

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 las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

Dentro de las condiciones pactadas, se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para la persona trabajadora condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente convenio, que se mantendrán ad personam, siempre consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 7. *Prelación de normas*

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.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

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

Por la Representación de los empresarios: 6 miembros

Por la Representación de las personas Trabajadoras:

Titulares:
Por CGT: 4 miembros
Por UGT: 1 miembro
Por CCOO: 1 miembro

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

- Constitución y funciones

1. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del convenio colectivo
- b) El intento de conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante otros organismos competentes.
- c) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de los valores salariales del convenio colectivo
- d) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- e) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio colectivo.
- f) También será competencia de la Comisión entender en las propuestas de inaplicación del convenio colectivo presentadas por alguna empresa del sector, de conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del ET. En estos casos será preceptivo para la Comisión, que antes de tomar cualquier decisión, se solicite información a los representantes de las personas trabajadoras afectadas por la referida inaplicación.
- g) Todas aquellas cuestiones referentes al sector afectado por el convenio colectivo que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

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

- Procedimiento

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por:

Seis vocales, como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra al año, con carácter ordinario. Las partes podrán ir acompañadas de asesores, con voz, pero sin voto. Entre los asistentes se designará un secretario/a que levantará acta de la reunión.

2. La comisión paritaria se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden las partes.

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

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

4. El/la Secretario/a permanente tendrá su domicilio en el mismo de la comisión paritaria. Las funciones del secretario/a serán las siguientes:

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

Se designa Secretaria/o permanente, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, a la persona que ocupe en cada momento la Secretaría General del Gremio, con domicilio a estos efectos en la propia sede del Gremio.

- Domicilio de la Comisión Paritaria

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

Capítulo II Clasificación Profesional y Plantillas

Artículo 9. *Clasificación profesional*

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

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

- Grupos Profesionales

I. Personal administrativo

- Representante
- Jefe/a de negociado
- Oficiales/as de primera
- Oficiales/as de segunda
- Auxiliares

II. Responsables de los locales

- Responsable de local 1 (RL1 o Gerente)
- Responsable de local 2 (RL2 o Sub Gerente)

III. Personal de servicios generales

- Encargado/a de personal de sala
- Personal de taquilla
- Acomodadores/as
- Porteros/as
- Dependientes/as
- Personal de lavabos
- Personal de limpieza

IV. Personal de cabina

- Operador/a jefe/a
- Operador/a 2º jefe/a
- 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 administrativas, de gestión, 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 las personas trabajadoras que se precisen para la empresa que representa, y la contratación y programación del material cinematográfico o de otra clase cualquiera de espectáculo.

- Jefe/a 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 administrativo de la empresa, teniendo a sus órdenes a todo el personal que requieran dichos servicios.

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

- Oficiales/as 2ª administrativos/as. Desarrollarán funciones administrativas semicualificadas o de nivel medio.

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

2. Responsables de los locales

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

Se regulará por lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 15 la situación de las personas trabajadoras del grupo de Servicios Generales que, sin tener la condición de Responsables de Local, Representantes o Encargados de Sala, reciban la asignación puntual o periódica de tareas complementarias para ayudar a los responsables de los locales.

Para el caso de las personas que accedieran a estas categorías desde categorías con nivel salarial inferior, pero que previamente tuvieran reconocidos pluses funcionales que compensaran todas o una parte de estas funciones, el aumento salarial por cambio de categoría permitirá la compensación y absorción, hasta donde alcance, de tales pluses funcionales, manteniéndose la diferencia como plus funcional no compensable ni absorbible y sin perjuicio de la aplicación de los incrementos de

Convenio que correspondan. Esta regulación del posible cambio de categoría no impide la posibilidad de conservación de categoría prevista en el párrafo primero de este apartado, así como la conservación de la categoría de Operador prevista en el párrafo segundo del apartado sobre Plantillas de Operadores que se regula más adelante en este mismo artículo.

- Responsable de Local 1 (Gerentes). Es el máximo responsable del funcionamiento del local, coordina los diferentes departamentos del establecimiento, es el responsable de las liquidaciones de taquilla y bares, tendrá a su cargo al personal del centro de trabajo, así como, en su caso, las entrevistas para la selección de nuevo personal. En aquellos establecimientos donde no exista Operador o en aquellos días en que no preste servicio el mismo, podrá asumir la responsabilidad de la proyección cinematográfica. Con carácter complementario a estas funciones principales, prestará apoyo de manera habitual al resto de personas que trabajan en el local cada vez que las circunstancias lo hagan necesario, lo cual, habitualmente, responderá a su propio criterio.

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

3. Personal de servicios generales

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

- Encargado/a de personal de sala. Será quién 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/a Representante o Contador/a.

- Personal de taquilla. Son quienes 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/as. 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/as. Son quienes 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 tal el que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los locales del espectáculo.

- Plantilla de personal de sala y taquilla

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

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

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

- Movilidad funcional

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

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

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

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

En todos los casos de cambio funcional, la persona trabajadora 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/as y Acomodadores/as. Las empresas procurarán que la aplicación de esta funcionalidad polivalente se realice de forma solidaria y equitativa, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de éstos.

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

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

4. Personal de cabina

Es el personal que desarrolla los trabajos necesarios para el óptimo funcionamiento de los sistemas de proyección cuidando de su vigilancia, mantenimiento y conservación.

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

- Plantillas de operadores/as de cabina.

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

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

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

- Polivalencia de los Operadores/as y nuevas funciones de proyección

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

Los/as Operadores/as, a su vez, realizarán polivalencia en puestos de Bar y Taquilla, en cuyo caso percibirán el complemento de polivalencia establecido en el art. 19 del presente Convenio, salvo que empresa o la persona trabajadora renuncien a ello.

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

Las personas trabajadoras que, sin tener la categoría de operador/a, o bien sin haber sido designadas gerentes o encargados/as de local, realicen dicha labor, percibirán un plus por puesto de trabajo denominado Plus Proyección Digital por día trabajado en dicha función cuando sean responsables de proyección por tiempo igual o inferior a 5 horas, y de superior importe al día cuando tengan dicha responsabilidad por tiempo superior a 5 horas.

Los importes para estos pluses son los que constan en las tablas salariales anexas.

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

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

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

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

Capítulo III Retribuciones

Artículo 10. *Incremento salarial*

Se establece un incremento salarial de:

- Para el año 2022 se establece un incremento del 3,5% con efectos desde 1 de julio de 2022.
- Para el año 2023 se establece un incremento del 3% con efectos desde 1 de enero de 2023.
- En ambos casos el incremento se aplicará sobre sobre todos los conceptos retributivos previstos en el Convenio y sobre las tablas salariales.
- En el caso de que la suma del IPC Estatal a 31 de diciembre de 2022 + el IPC Estatal a 31 de diciembre de 2023 diera como resultado una cifra mayor a 6,5%, se aplicará una cláusula de revisión salarial, con efectos 1 de enero de 2024 (previa al nuevo Convenio), equivalente al exceso sobre el citado 6,5%, pero con los condicionantes y topes que se indican seguidamente.
- La revisión salarial estará topada como máximo al 1% si la cifra anual de espectadores provincial de 2023 termina por debajo del 90% de la cifra promedio anual de espectadores de la combinación de años 2019 y 2021 (excluido 2020), se topará al 1,5% si se sitúa entre el 90 y el 100% de dicho promedio, y se topará al 2% si se sitúa por encima del 100% de dicho promedio de 2019 y 2021.

El salario para cada categoría profesional para el año 2023, 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 11. *Indemnización especial por trabajo discontinuo*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en cines discontinuos o de semana incompleta seguirán percibiendo la indemnización especial consistente en el veinticinco por ciento (25%) de los salarios base.

Artículo 12. *Plus tecnológico*

Se establece para los/as operadores/as de las cabinas de proyección que se señalan en el apartado 4 del artículo 9 del presente Convenio, un plus tecnológico de importe mensual para cada operador/a 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.

El importe de este plus será el que conste en las tablas salariales anexas.

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

Este concepto retributivo subsiste para el personal con categoría de Operador/a, de conformidad con el apartado 4 del artículo 9, pero no será aplicable al personal de otras categorías, quienes verán compensada la función de proyección digital por medio del plus establecido también en el artículo 9, salvo que, en base a nombramiento de responsabilidad individual (por ejemplo, Encargados/as, Gerentes), vinieran percibiendo importes mensuales superiores.

Artículo 13. *Horas nocturnas*

Las horas que el personal preste sus servicios a partir de las 10 horas de la noche, tendrán la compensación que se indica en las tablas salariales anexas, respetándose las condiciones más beneficiosas que viniesen percibiendo las personas trabajadoras por este concepto.

Artículo 14. *Montaje de programa*

En los locales de Barcelona que por retraso de la Distribuidora no se realice la entrada del programa con la anticipación debida y se tenga que montar fuera del horario normal de trabajo, las empresas abonarán al personal de cabina por cada montaje realizado un importe fijo, el cual se indica en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. *Plus de responsabilidad*

Los/as representantes, RL1 y RL2 percibirán un plus mensual de responsabilidad equivalente a lo que venían percibiendo incrementado en los mismos porcentajes del artículo 10.

Por concepto de nocturnidad, percibirán un importe mensual regulado en las tablas salariales anexas, que no afectarán a la antigüedad dado su carácter de lineales.

Como alternativa a las categorías de Responsables de Locales, las personas trabajadoras que sean nombradas para un cargo de responsabilidad que suponga hacerse cargo como Gerentes o Encargados/as de un local, ya sea como primer, segundo o tercer responsable, tendrán derecho a que dicho nombramiento se realice por escrito, con indicación aproximada de las funciones encomendadas que sobrepasan las propias de sus respectivas categorías, y con asignación de un plus o complemento de puesto de trabajo que compense por la realización de tales funciones, a acordar en cada caso, en función de las características de la responsabilidad y del local.

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

Artículo 16. *Plus de productividad*

Los/as Jefes/as de Publicidad se equiparán a Jefes/as de Negociado y percibirán un plus de productividad equivalente a la cantidad que venían percibiendo como incentivos incrementados en los mismos porcentajes del artículo 10.

Artículo 17. *Matinales y Pruebas y sesiones de madrugada*

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

Se entenderá como sesión de prueba, la proyección en sesión privada, fuera del horario habitual de tarde y noche y que no exceda de la duración normal de una película de largometraje y un corto. El importe a percibir será el que conste en las tablas salariales anexas.

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

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

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

Los supuestos y cantidades indicadas se incrementarán en un complemento de importe fijo, establecido en las tablas salariales anexas, para todas aquellas personas trabajadoras 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 18. *Aumento por antigüedad*

Se establece un complemento por antigüedad de un importe fijo establecido en las tablas salariales anexas por cada trienio devengado para todas las categorías, con un máximo de 6 trienios. Esta cantidad será revisada anualmente junto con las demás revisiones salariales establecidas en el convenio para cada anualidad.

Artículo 19. *Quebranto de moneda*

El personal de taquilla y el personal de bares, bomboneras y palomiterías percibirán en concepto de quebranto de moneda un importe mensual. Las que presten servicio con carácter discontinuo, percibirán la parte proporcional por día trabajado. Dichos importes se encuentran fijados en las tablas salariales anexas.

Las personas trabajadoras de taquilla u otras categorías que percibieron a lo largo del período de 12 meses que va desde 1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016 alguna cantidad en concepto de quebranto de moneda variable por día y sala adicional, previsto en el párrafo segundo del art. 18º del Convenio 2016-2018, consolidarán dicho importe anual *ad personam*, que les será abonado distribuido en 12 mensualidades, y, por lo tanto, sin repercusión en las pagas extras.

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

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

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

Dicho importe se encuentra fijado en las tablas salariales anexas.

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

Para todos aquellos centros donde este unificado el servicio de bar y taquilla un mínimo de tres días por semana, el complemento fijo de quebranto de moneda se verá incrementado en un importe fijo mensual, el cual está indicado en las tablas salariales anexas.

Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre*

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

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

Artículo 21. *Gratificaciones especiales de marzo y octubre*

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

- Representantes: Salario base, complemento por antigüedad, y además una cantidad específica establecida en las tablas salariales anexas para cada una de las gratificaciones que se citan en este artículo.
- Operadores: Salario base, complemento por antigüedad, y Plus Tecnológico.
- Resto de personal: Salario base y complemento por antigüedad.

El importe de tales gratificaciones tiene 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 las personas trabajadoras que puedan realizar algunas empresas. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a podrá procederse al prorrateo de las presentes pagas.

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

natural posterior al de su incorporación a la empresa y hasta un máximo de 17 días por cada una de las gratificaciones, que se devengarán enteros a partir del inicio del sexto año natural posterior a la incorporación.

Artículo 22. *Gratificaciones del personal de trabajo discontinuo y eventual*

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

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

Capítulo IV **Jornada, Descanso Semanal, Fiestas No Recuperables y Vacaciones**

Artículo 23. *Jornada laboral*

1. La jornada laboral será para todas las personas trabajadoras, 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/as 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 persona trabajadora, 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/as 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/as representantes del personal.
- La persona trabajadora 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 periodos vacacionales fijados para la persona trabajadora, o a disfrutar en sábado o domingo, siempre que la persona trabajadora lo solicite y sea organizativamente posible.

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

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

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

El día festivo deberá solicitarse por escrito con un mínimo de 10 días de antelación, la empresa, cuya respuesta deberá ser también por escrito, no podrá negarse a menos que coincida con festivos oficiales, períodos de Semana Santa o Navidad, o que la petición se formule simultáneamente por un número de trabajadores/as superior a 1 que represente más de un 20% de empleados/as 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, en cuyo caso no se aplicarán las restricciones del párrafo anterior.
- b) Los 9 días seguidos, fuera del periodo vacacional de la persona trabajadora (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) La persona trabajadora y la empresa, de mutuo acuerdo, podrán pactar, dentro de los dos primeros meses del año, la sustitución 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora no acredita la solicitud, conforme a alguna de sus fórmulas de disfrute, llegada la fecha del 31 de diciembre perderá el derecho a tal disfrute sin poder exigir el pago de los mismos.

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

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

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

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 las personas trabajadoras de responsabilidad compartida realizarán horas extraordinarias, éstas se calcularán sobre la base de 40 horas semanales.

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

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

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

Artículo 24. *Descanso semanal*

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

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

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

El disfrute de los días de descanso semanal establecido es independiente del tiempo de jornada u horario de trabajo que realice la persona trabajadora.

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

Artículo 25. *Fiestas no recuperables*

En los locales de funcionamiento diario, los días de trabajo coincidentes con cada una de las fiestas fijadas anualmente por la Generalitat de Catalunya, como no recuperables, el personal comprendido en este Convenio, percibirá con carácter extraordinario, el importe de un día de haber incrementado con el 75%, o deberá ser compensado con 1 día y tres cuartos de descanso. Dicha percepción afectará también al personal que no le corresponda trabajar en los citados días festivos, a excepción de los períodos de vacaciones, licencias, excedencias e IT, respetándose, no obstante, las situaciones más beneficiosas.

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

Se suprime la primera sesión del día de Navidad, 25 de diciembre, y como norma general, la última sesión de Nochebuena y Nochevieja, 24 y 31 de diciembre. Las Salas que excepcionalmente tengan necesidad o costumbre de abrir, deberán abonar al personal que preste servicios hasta más tarde de las 23:00 horas un complemento del importe que conste en las tablas anexas, 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora y de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán realizar las vacaciones fraccionadas en períodos de 15 días continuados.

El calendario de vacaciones de las personas trabajadoras se fijará en cada empresa o centro de trabajo. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 27. *Permisos*

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

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

En materia de derecho a la reducción de la jornada por cuidado de menores y guarda legal se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o norma que le sustituya. Una vez finalizado el periodo de reducción de jornada o guarda legal, conforme a lo previsto en el presente párrafo, la persona 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 la persona trabajadora 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 descendente (boda de progenitores o de hijos de la persona trabajadora)

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 las personas interesadas, 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 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 IT*

Las personas trabajadoras en situación de baja, incapacidad temporal, 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 Incapacidad Temporal de cada año natural toda persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 50% de su retribución durante los 3 primeros días de Baja, siempre que acredite que no ha tenido ninguna baja en el período de 12 meses anterior.

En caso de accidente de trabajo en el sector u hospitalización en la Seguridad Social, la persona trabajadora 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/a operador/a causara baja por enfermedad o accidente de trabajo, el otro operador/a u operadores/as 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/a compañero/a enfermo/a, 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/a compañero/a de baja por enfermedad, será el salario de un/a operador/a sin antigüedad, respetándose no obstante las situaciones más beneficiosas.

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

En todo caso la persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar su situación a la empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 30. *Bolsa de empleo*

Aquellas personas trabajadoras 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/as con carácter preferente por las empresas del sector que contraten nuevo personal, todos ellos superando el período de prueba.

Las personas trabajadoras y empresas afectadas 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y/o Delegados/as de Personal, así como a los Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes competencias y facultades, siempre respetando el deber de sigilo que consagra el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados trimestralmente por la Dirección de la empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre su situación económica y la evolución reciente y probable de sus actividades.

b) Ser informados trimestralmente por la Dirección de la empresa sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

c) Ser informados trimestralmente por la Dirección de la empresa de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

d) A conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria. En el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos otros documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

e) Con el fin de comprobar la adecuación de su contenido a la legalidad vigente y en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a recibir la copia básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, respecto de los que se notificará su suscripción.

La copia básica de los contratos contendrá todos los datos del contrato de trabajo, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, pudiera afectar a la intimidad del trabajador.

f) A emitir informe con carácter previo a su ejecución por la empresa de las decisiones en materia de reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones y planes de formación profesional de la empresa.

g) A emitir informe con carácter previo sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como aquellas que pudieran incidir en la retribución de los trabajadores.

h) A emitir informe con carácter previo sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

i) A recibir información, al menos anualmente, en relación a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

j) A ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

A tal efecto, las empresas pondrán a disposición de los representantes legales de los trabajadores trimestralmente el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización RNT o copia autorizada del mismo en el que conste la cotización efectuada por los trabajadores de la empresa.

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 las personas trabajadoras.

En todos los centros de trabajo se habilitarán tablones de avisos., en los que las Organizaciones Sindicales, los/as Delegados/as de Personal, Comités de empresa o cualquier persona trabajadora perteneciente al Centro de Trabajo afiliado/a a alguna de las Centrales Sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda.

Las empresas enseñarán a los representantes de los/as trabajadores/as y a las personas trabajadoras que lo soliciten, su cotización.

Se permitirá la acumulación del crédito horario sindical entre las personas trabajadoras 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 persona trabajadora 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. La empresa 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 ET. Esta norma sólo será aplicable entre centros de una misma localidad en caso de mutuo acuerdo.

Artículo 33. *Gratificación de permanencia*

Las personas trabajadoras 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.

Esta gratificación se considera devengada a lo largo de 10 años y, en consecuencia, tendrá el tratamiento fiscal que de ello se deriva.

Artículo 34. *Personal con diversidad funcional*

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 y/o servicio de prevención.

Capítulo VI
Código de Conducta Laboral
Faltas y Sanciones

Artículo 35. *Faltas*

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

1. Faltas Leves

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

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

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

2. 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/a fichando o firmando por él/ella, 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.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin informar a su empleador.

3. Faltas muy Graves

A título de ejemplo se indican las siguientes:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros/as y subordinados/as.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as, 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.

- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.
- La repetición de varias faltas graves dentro de un período de 12 meses.
- Acoso sexual, por razón de sexo y persecución moral.

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

Artículo 36. 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 a la persona trabajadora, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que pueda formular las alegaciones oportunas y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

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

2. Prescripción

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

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

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días

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

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 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 60 días
- 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 de la persona infractora, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, 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 las personas sancionadas perderán su eficacia jurídica y prescribirán como agravante transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

- Sanciones por faltas leves: 6 meses
- Sanciones por faltas graves: 18 meses
- Sanciones por faltas muy graves: 36 meses

Capítulo VII Seguridad y Salud en el Trabajo

Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 37. *Prevención de riesgos laborales*

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

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

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

- Evaluación de toda clase de riesgos laborales
- Planificación de la acción preventiva
- Participación, información y consulta de los/as representantes de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales
- Vigilancia de la salud en general, y en particular en el caso de personas especialmente sensibles a determinados riesgos
- Determinación y entrega de los Equipos de Protección Individual, cuando resulten necesarios
- Políticas de prevención frente a determinados riesgos específicos, de desarrollo reglamentario.
- Evaluación de riesgos psicosociales incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que estén expuestas las personas trabajadoras.
- Desarrollo en las empresas de protocolos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como instrumentos o protocolos para la denuncia de toda clase de violaciones de derechos fundamentales, garantizando los derechos que corresponden a los denunciados con arreglo a la normativa vigente.

Art. 38. *Derecho a la desconexión digital*

A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Capítulo VIII Igualdad de Género y de Oportunidades

Artículo 39. Igualdad género y de oportunidades.

En base a lo establecido en la Ley Orgánica nº 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, reformada por Real Decreto-Ley nº 6/2019, de 1 de marzo, las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan dar cumplimiento a los objetivos en materia de igualdad de oportunidades, lo que supone la necesidad de desarrollar e implantar Planes de Igualdad en las empresas obligadas a ello, mediante los mecanismos de consulta y negociación previstos en la citada normativa, todo ello con el objetivo de garantizar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo IX Contratación

Artículo 40. *Contratación*

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, excepto los causales.

Artículo 41. *Sobre los contratos de trabajo*

Los contenidos de prestación laboral objeto de contrato entre empresa y las personas trabajadoras 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 están obligadas a registrar los contratos de trabajo en la Oficina Pública del Empleo en el plazo máximo de 10 días, tanto si son contratos de duración determinada como los de tiempo indefinido. Se deberá facilitar copia básica que contendrá todos los datos del contrato de trabajo con las excepciones establecidas en el artículo 8.4 del Estatuto de Trabajadores, a la representación legal de las personas trabajadoras y secciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 42. *Cese voluntario*

Se establece la obligación por parte de la persona trabajadora, en 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.

Artículo 43. *Periodo de prueba*

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos/as titulados, ni de un mes para las demás personas trabajadoras.

Artículo 44. *Contratos a tiempo parcial*

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

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

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

Estas comunicaciones se trasladarán a la representación de las personas trabajadoras si correspondiera.

Disposiciones Adicionales

Primera. 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.

Segunda. 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.

Tercera. 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.

Cuarta. *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 a la persona trabajadora afectada.

Quinta. *Extinción y Suspensión de contratos de carácter colectivo*

La extinción y suspensión de contratos de carácter colectivo regulada en los artículos, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, requerirá en todo caso la comunicación previa a los representantes de las personas trabajadoras afectadas, 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/as trabajadores/as por otros. En particular, las empresas quedan obligadas a no efectuar despidos de ninguna clase que tengan por objetivo o finalidad sustituir a los/as trabajadores/as 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.

Barcelona, 15 de novembre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada