

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN

TRI/2440/2004, de 21 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de locales de espectáculos de Cataluña para los años 2004-2007 (código de convenio 7900455).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de locales de espectáculos de Cataluña para los años 2004-2007, suscrito por la parte empresarial por: Gremi de Sales de Festa de Catalunya, Fundació del Gran Teatre del Liceu, Teatre Nacional de Catalunya, y por parte de los trabajadores por: CCOO (Fed. Comunicación y Transporte), CGT y UGT, el día 26 de abril de 2004, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de locales de espectáculos de Cataluña para los años 2004-2007 (código de convenio 7900455) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado acuerdo se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 21 de julio de 2004

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo locales de espectáculos de Cataluña para los años 2004-2007

CAPÍTULO 1

Artículo 1

Ambito territorial

El presente Convenio colectivo de locales de espectáculos será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad autónoma de Cataluña.

Artículo 2

Ambito funcional

Están comprendidas en este ámbito todas las empresas dedicadas a espectáculos teatrales, conciertos de música y canto en todas sus modalidades, revistas, variedades, music-hall, ballet, salas de fiesta, cafés teatro, restaurantes espectáculo, discotecas y bailes. Quedan expresamente exceptuadas las empresas dedicadas a la exhibición cinematográfica.

Artículo 3

Ambito personal

El presente Convenio regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las

empresas afectadas por el ámbito funcional del mismo, con excepción de aquellas relaciones que deban regirse por el Real Decreto 1435/85.

Artículo 4

Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con validez hasta el 31 de diciembre de 2007, sin perjuicio de los efectos retroactivos que pueda preverse en alguno de sus artículos para materias específicas.

Finalizada su vigencia, de ser denunciado por alguna de las dos partes, lo que se tendrá que hacer con un preaviso fehaciente mínimo de dos meses a la fecha de la extinción de su vigencia, el contenido normativo del Convenio se mantendrá en tanto no se acuerde su revisión.

Artículo 5

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual, con aquellas que rijan en las empresas incluidas en su ámbito.

Artículo 6

Garantías ad personam

En todo caso se respetarán y se mantendrán con carácter estrictamente *ad personam* las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente de lo pactado en este Convenio.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Si por cualquier circunstancia fuese anulado o suspendido administrativamente alguno de los puntos del presente Convenio, ello no afectará al resto del articulado.

Artículo 8

Comisión paritaria

Se crea una Comisión paritaria que será órgano competente para la interpretación y vigilancia del Convenio, que entenderá en consecuencia en cuantas cuestiones se le planteen por cualquiera de las dos representaciones de la Comisión negociadora y/o por cualquier empresa o trabajador afectado por el Convenio. (Anexo 7)

Esta Comisión estará formada por tres miembros de la representación empresarial y por tres miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión deliberadora, que se reunirán, de manera ordinaria, cada tres meses a contar desde la firma del Convenio y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes.

Los miembros de la Comisión serán designados, los tres que representan a los trabajadores por designación por cada uno de los tres sindicatos firmantes del Convenio y los tres de la patronal, por acuerdo mayoritario de las entidades que representan a los empresarios en la Comisión deliberadora.

Sin perjuicio de cuantas otras funciones le correspondan, será cometido de la Comisión actuar en la regulación de la salud laboral del sector, velando por el cumplimiento de lo previsto en el artículo 31 de este Convenio. Así como entender de cuantas cuestiones se le sometan en materia de formación.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por voto paritario de cada una de las representaciones. Se establece como domicilio de la Comisión

paritaria Vía Laietana, núm. 16, planta 2ª, 08003 Barcelona.

Artículo 9

Adhesión al AIC

En relación con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por CCOO, y UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional de fecha 7 de noviembre de 1990, así como lo establecido en el reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya, creado en 1992, cuyo nuevo reglamento de funcionamiento fue publicado por Resolución de 2 de marzo de 1994 en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* de 6 de mayo de 1994 (DOG Núm. 1893).

Las partes convienen expresamente su sumisión al procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, para dirimir las situaciones de empate en las decisiones de las comisiones creadas en los artículos 10, para contratación y disposición transitoria 1ª, para grupos profesionales, de este Convenio, así como para dirimir los empates en los acuerdos de la Comisión paritaria creada en el artículo 8.

CAPÍTULO 2

Artículo 10

Contratación

La contratación temporal regulada en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará con las siguientes excepciones, reguladas de acuerdo con lo previsto en el precepto indicado.

10.1 Contratos eventuales por circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas.

A. Sólo se podrán utilizar cuando con la plantilla estable no se pueda cubrir la acumulación de tareas, el exceso de trabajo de carácter imprevisto, etc.

B. En todo caso la duración máxima será de 12 meses en un periodo de 16 meses.

10.2 Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

Será materia de este contrato la contratación de personal que se necesite para atender la especificidad de un espectáculo por encima de aquello que es habitual en la empresa.

10.3 Contratos fijos discontinuos que no se repiten en fechas concretas.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo substituya, el orden de llamamiento se hará por razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir en cada momento y, en igual grado de aptitud, por el de mayor antigüedad.

10.4 Para cuantas cuestiones surjan en la interpretación y aplicación de este artículo, se acuerda que, de solicitarlo cualquier empresa, el trabajador afectado, o los representantes legales de este último, la otra parte sujeta al contrato tendrá que comparecer en mediación ante la Comisión Paritaria del convenio. Y, si ésta no llega a un acuerdo que resuelva el problema, de quererlo también cualquiera de ambas partes, la otra deberá comparecer en trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

En estos supuestos, la Comisión lo tendrá que resolver en el improrrogable plazo de cinco días hábiles.

Lógicamente lo previsto en este apartado 4, es sin perjuicio del derecho de cualquier afectado a comparecer ante la Jurisdicción laboral, mientras se hace efectiva la mediación o con posterioridad a ella.

Artículo 11

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales, para todo el personal afectado por este Convenio, computadas en proyección anual.

Se establece la posibilidad de su distribución irregular en el seno de cada empresa, en caso de acordarse con los representantes legales de los trabajadores.

En el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en el seno de la empresa, ésta deberá solicitar la intervención de la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, la cual deberá resolver en el improrrogable plazo de 30 días desde que fue recibida la petición empresarial.

En el caso de acordar por cualquiera de los dos procedimientos antes establecidos la jornada irregular, ésta en ningún caso podrá exceder de 10 horas de trabajo diarias, ni podrá ser inferior a 5 horas de trabajo diarias.

En todo caso se respetará un descanso mínimo obligatorio entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente de 12 horas ininterrumpidas.

En los casos de jornada continua se establece un descanso mínimo de 30 minutos que computarán como tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de acordar una jornada diaria superior a 8 horas de trabajo, el descanso mínimo será de 45 minutos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Se podrá establecer, por la empresa y con la aprobación previa de los trabajadores de su plantilla, un complemento salarial especial por desplazamiento de horario.

Los trabajadores afectados por este acuerdo tendrán la compensación que se fija en las tablas salariales. (Anexo 4)

Esta jornada de trabajo será dentro de un período que comprende desde las 9 a las 2 horas del día siguiente, a determinar por la empresa en las condiciones siguientes:

11.1 Preaviso del trabajador con 8 días de antelación a su inicio.

11.2 En el supuesto de incumplimiento del preaviso previsto en el apartado anterior, salvo caso de fuerza mayor, el trabajador se considerará afectado por el horario normal.

11.3 Si el trabajador acabase normalmente su jornada de trabajo cuando finalice la última función y ésta acabase antes de las 2 horas, el trabajador dejará su puesto de trabajo tras ordenar los elementos de su incumbencia según los usos y costumbres.

Si por el contrario, el trabajador estuviese sujeto al desplazamiento de horario, esta condición prevalecerá sobre cualquier otra.

11.4 En las salas de fiestas, restaurante espectáculo, discotecas, etcétera, el límite máximo del horario laboral será el que la autoridad gubernativa establezca para estos locales; y las normas de este artículo que les pudiese afectar se deberán aplicar con arreglo a su particular funcionamiento.

Artículo 12

Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este Convenio abogan por la supresión de las horas extraordinarias

como medida de fomento del empleo. Por ello, se recomienda a las empresas afectadas limitar su utilización a las estrictamente necesarias y que no se puedan sustituir por nuevas contrataciones.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior y se podrá optar por abonarlas con arreglo al precio que corresponda o compensarlas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1 hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

En el supuesto de optarse por su compensación por tiempo de descanso retribuido y en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que deberán ser compensadas mediante descanso concedido dentro de los tres meses inmediatamente siguientes a su realización, siempre que la obra a realizar no exceda de tres meses. En caso de que la obra exceda de dichos tres meses, la compensación se realizará dentro de los seis meses inmediatamente siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 13

Descanso semanal

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un descanso semanal que tendrá el carácter de fijo e inamovible por cada espectáculo, a excepción de los casos en que dicho descanso coincida con un día festivo o vigilia, debut o cambio de espectáculo, que se hará efectivo dentro de los siete días anteriores o posteriores.

Artículo 14

Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará cada año completo de trabajo de 30 días naturales de vacaciones.

Si el teatro o local cerrara por un período de 30 o más días, las vacaciones se disfrutarán dentro de este período.

Si se hiciesen fraccionadas, uno de los períodos vacacionales no podrá ser inferior a 18 días, excepto acuerdo de las partes.

El trabajador que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año natural, tendrá derecho a vacaciones en la parte proporcional a los meses trabajados, computándose como mes completo la fracción 15 días y medio o más.

Si el trabajador causase baja en la empresa después de haber disfrutado del período de vacaciones, le será deducido de la liquidación el exceso de días que hubiese realizado

El trabajador tiene derecho a percibir su salario el día habitual de pago aunque esté disfrutando del período de vacaciones.

En el caso de abono en efectivo, se establecerá un sistema que no obligue al trabajador a interrumpir su descanso vacacional ya sea anticipando el importe, librándole un talón bancario, etcétera.

Artículo 15

Movilidad funcional

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, o categorías equivalentes, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias e impre-

visibles de la actividad de la empresa. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes, por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso con arreglo a las normas de promoción vigentes en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO 3

Condiciones económicas

Artículo 16

Estructura salarial

Todos los trabajadores afectados por este Convenio sin perjuicio de lo que se establece en este capítulo, percibirán su remuneración en los conceptos siguientes:

Salario base

Complemento profesional

Antigüedad

Plus suplido

En las cuantías determinadas para cada categoría profesional en las tablas salariales que se expresan en el anexo 1.

Se entiende por salario real de este Convenio el que comprende el salario base, la antigüedad cuando corresponda y el complemento profesional.

Independientemente del número y de los componentes de la plantilla, uno de ellos tendrá la consideración de primera y el salario de jefe, y el segundo si lo hubiera, tendrá el salario de subjefe.

Artículo 17

Incremento salarial

17.1 Se conviene que la situación salarial, para las diversas categorías vigente a 31 de diciembre de 2003, se incrementarán en el siguiente modo:

a) Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2003, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC del año 2003.

b) Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil cinco, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2004, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC del año 2004.

c) Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil seis, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2005, se incrementarán en un porcentaje equivalente al importe del IPC del año 2005, más 0.25.

d) Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil siete, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2006, se incrementarán en un porcentaje

equivalente al importe del IPC del año 2006, más 0,25.

e) Además de los incrementos previstos en los cuatro párrafos anteriores y con el fin de regularizar diferencias salariales entre categorías, se establece un aumento lineal, que se incluirá en nómina bajo la denominación «Aumento lineal Convenio», cuyo importe será:

Para el año 2004, y con vigencia de 1 de abril a 31 de diciembre de 2.004, un importe lineal, pagadero en nueve pagas, de 10 euros mensuales para el personal mensual y 0'33 euros diarios para el personal no mensual.

Entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.005, un importe lineal, pagadero en doce pagas, de 15 euros mensuales para el personal mensual y 0'5 euros diarios para el personal no mensual.

Entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.006, un importe lineal, pagadero en doce pagas, de 20 euros mensuales para el personal mensual y 0'67 euros diarios para el personal no mensual.

Entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.007, se mantendrán los importes vigentes en el 2006, y el concepto se consolidará para el futuro, integrado desde dicho año en el actual Complemento Profesional.

17.2 Los miembros de la Comisión Deliberadora concretan los importes resultantes de los incrementos convenidos en los apartados anteriores para el ejercicio del 2.004, en los valores recogidos en las tablas salariales que pactan y dejan unidas como anexo 1 y 2.

Asimismo, delegan expresamente en la Comisión Paritaria del Convenio la facultad y obligación de publicar para mayor claridad, en el mes de febrero de cada año de vigencia de este Convenio, los importes que correspondan a cada ejercicio como consecuencia de la aplicación de los incrementos convenidos en los apartados anteriores.

Artículo 18

Plus de antigüedad

Para todo el personal afectado por este Convenio con categoría de fijos, se determina un complemento salarial por antigüedad de acuerdo con la escala que se establece en el anexo 4.

Artículo 19

Plus horario/distancia

Todos los trabajadores, cuando su jornada finalice después de las 2 horas de la madrugada, percibirán el plus que se establece en el anexo 4 en concepto de traslado/taxi. Idéntico plus percibirán los trabajadores de las salas de fiesta, discotecas y restaurantes espectáculos cuando éstos efectúen funciones de tarde y noche, si acabasen después de la hora oficial determinada en cada caso.

Artículo 20

Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, junio y diciembre (Navidad), abonadas antes del 24 de junio y 20 de diciembre, respectivamente, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario, y dos minipagas de 15 días de salario cada una, calculadas sobre el salario real y pagaderas antes del 30 de marzo y del 30 de septiembre, respectivamente.

Las empresas y los trabajadores de cada entidad podrán pactar que el pago del importe de las referidas gratificaciones, englobadas en dos pagas, en lugar de las cuatro indicadas en el

párrafo anterior, sin ninguna pérdida del total en la retribución de las mismas.

Los trabajadores que cesen o ingresen en la empresa en el transcurso del año natural, percibirán las pagas extraordinarias en proporción a los días trabajados.

Artículo 21

Quebranto de moneda

Los/as taquilleros/as percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad determinada en las tablas salariales (anexo 4). Este plus les obliga a hacerse cargo de las diferencias en menos que pudieran producirse.

Artículo 22

Dietas y horarios especiales

22.1 En caso de que los trabajadores comprendidos en este Convenio realizaran sus funciones en otra población diferente a la habitual percibirán una dieta de desplazamiento de acuerdo con las modalidades siguientes:

Si el trabajador puede pernoctar en su domicilio y realiza dos comidas fuera de él.

Si el trabajador ha de pernoctar fuera del domicilio y realizar las dos comidas fuera de él.

En caso de que el desplazamiento supere las 48 horas, se cobrará un plus de suplidos con aplicación de las tarifas que se recogen en las tablas del anexo 5.

22.2 Veladas

Son aquellas sesiones que tienen las características siguientes:

Estar dedicadas al montaje y desmontaje.

Realizarse después de la última función de noche que acabe después de las cero horas.

Constituir trabajos que no excedan de tres horas.

No ser aplicables a los bolos.

Su importe se recoge en el anexo 6.

Si por cualquier causa no pueden reunirse las características antes mencionadas, se habrá de realizar el trabajo como horas extraordinarias especiales (anexo 3).

22.3 Matinales

Se llaman funciones o sesiones matinales las que se celebran entre las 10 y las 14 horas. Todo el personal afectado por este Convenio y que participe fuera de su horario normal de trabajo percibirá íntegramente el precio indicado en la tabla salarial (anexo 6).

El precio de la matinal, para el personal de tramoya y de escenario, incluye el trabajo de montaje y desmontaje de esta sesión y la adecuación del escenario para las representaciones siguientes.

Las horas que pudieran exceder de las indicadas, se pagarán como horas extraordinarias (anexo 3).

Artículo 23

Complemento por enfermedad o accidente

Durante el período de incapacidad temporal (y hasta un máximo de 18 meses) por accidente o por enfermedad común, todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, percibirán su salario real como si estuviesen trabajando. Las empresas podrán presentar a la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio aquellos casos que ofrezcan dudas razonables y en su caso retirar el complemento a cargo de la empresa.

Artículo 24

Compensaciones por televisión.

Se acuerda que las empresas del sector se abonen a los técnicos de escenario una compensación por cada una de las grabaciones o retransmisiones en directo de los espectáculos producidos por éstas, por televisión. Esta compensación se corresponderá con las cantidades que las televisiones abonen a las empresas con este fin.

CAPÍTULO 4

Artículo 25

Gratificación por jubilación

Los trabajadores con más de diez años de antigüedad en la empresa afectados por este Convenio y que se jubilen a los 65 años, recibirán una gratificación equivalente a dos mensualidades.

La fecha de jubilación obligatoria será aquella que determine la ley.

Artículo 26

Uniformes

El personal de sala en los locales donde sea obligatorio llevar uniforme, éste será proporcionado por la empresa. Para su conservación, se les abonará a los trabajadores una cantidad por año trabajado en concepto de mantenimiento y limpieza de uniforme, la cual podrá ser prorrateada en 12 mensualidades.

El importe de la cantidad por mantenimiento es la establecida en el anexo 4.

Artículo 27

Despido por razones objetivas

Cuando se produzcan despidos realizados al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes afectadas podrá solicitar la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya en trámite de mediación, al cual la otra parte estará obligada a acudir.

Así mismo en caso de que ambas partes estén de acuerdo se llevará a cabo el trámite del arbitraje, sin perjuicio de la efectividad de la decisión extintiva ni del derecho de los despedidos de acudir ante la jurisdicción social.

Artículo 28

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Cuando sean comunicadas por parte de la empresa modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo al amparo del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes afectadas podrá solicitar la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya en trámite de mediación, al cual la otra parte estará obligada a acudir.

Así mismo, en caso de que ambas partes estén de acuerdo, se llevará a cabo el trámite de arbitraje, sin perjuicio de la efectividad de la decisión empresarial, ni del derecho de los trabajadores afectados a acudir ante la jurisdicción social.

Artículo 29

Licencias estudios

Los trabajadores que tengan una antigüedad de al menos 4 años en la empresa, para realizar estudios directamente relacionados con su puesto de trabajo, podrán solicitar licencias sin retribución y con reserva del puesto de trabajo, de hasta un máximo de cuatro meses de duración.

CAPÍTULO 5

Estructura profesional

Artículo 30

Grupos profesionales

En consonancia con los acuerdos confederales suscritos entre CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, se establece la clasificación profesional en grupos con la consiguiente configuración:

30.1 Grupo 1

30.1.1. Criterios generales

Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasión de un período de adaptación.

30.1.2. Formación

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente o titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

30.2 Grupo 2

30.2.1. Criterios generales

Tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exige conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

30.2.2. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduado escolar o formación profesional de primer grado.

30.3 Grupo 3

30.3.1. Criterios generales

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

30.3.2. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a educación general básica o formación profesional de primer grado, completada con una formación en el puesto de trabajo.

30.4 Grupo 4

30.4.1. Criterios generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

30.4.2. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente o formación profesional de 2 grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

30.5 Grupo 5

30.5.1. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun cuando sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media de autonomía dentro del proceso establecido.

30.5.2. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente o formación profesional 2 grado, complementada con formación específica dilatada en el puesto de trabajo.

30.6 Grupo 6

30.6.1. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

30.6.2. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

30.7 Grupo 7

30.7.1. Criterios generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional o, de la propia dirección de la empresa, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad de dicho cargo de especialidad técnica.

30.7.2. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

30.8 Grupo 8

30.8.1. Criterios generales

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política financiera o comercial.

CAPÍTULO 6

Artículo 31

Derechos y garantías sindicales.

En todo lo relacionado con el ejercicio de los derechos colectivos, representación legal y secciones sindicales de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento sobre estas materias.

CAPÍTULO 7

Artículo 32

Salud laboral

En lo que respecta a la salud laboral, las partes firmantes del presente Convenio convienen en la necesidad de la puesta en práctica de lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

A tal fin se ha previsto incluir, como cometido específico de la Comisión paritaria creada en el artículo 8, la regulación de la salud laboral del sector, velando por el cumplimiento de lo previsto, al respecto, en este artículo.

Es por ello que se crea una Comisión de salud laboral del sector, formada por seis miembros, tres por parte de la representación empresarial y tres por parte de los representantes de los trabajadores (uno por cada sindicato firmante del presente Convenio).

Esta Comisión entrará en funcionamiento en el momento de la firma del Convenio y se reunirá desde este momento cada quince días naturales hasta el momento en que tenga elaborado su reglamento y normas de funcionamiento, momento a partir del cual se reunirá con carácter ordinario una vez al mes, y con carácter extraordinario siempre que cualquiera de las partes lo solicite con un preaviso mínimo de cuatro días.

Artículo 33

Derecho supletorio

En todo lo contemplado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en cada momento en el Convenio marco establecido para cobertura de vacíos en el acuerdo sobre negociación colectiva suscrito entre la CEOE y las centrales sindicales de CCOO y UGT y, en lo no previsto en este último, el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34

*Disposición transitoria**Clasificación profesional*

Sin perjuicio de las definiciones convenidas para cada uno de los grupos profesionales descritos en el artículo 30, las partes firmantes del convenio reconocen la necesidad de integrar en dichos grupos tanto las categorías profesionales actuales como las que se considere oportuno incluir.

A cuyo efecto, crean una Comisión Técnica de clasificación profesional formada por seis miembros, tres por parte de la representación profesional y tres por parte de los representantes de los trabajadores (uno por cada sindicato firmante del presente Convenio).

Esta Comisión entrará en funcionamiento en el momento de la firma del Convenio; y se reunirá desde ese momento cada 30 días naturales, excepto que sus componentes decidan hacerlo en menor plazo.

En todo caso acuerdan las partes desde ahora, en materia de categorías profesionales, que:

a) La categoría de meritorio de escena sólo podrá mantenerse hasta un máximo de 9 meses. Transcurrido el máximo término de vigencia, el trabajador tendría derecho a acceder a una vacante de categoría superior, si ésta existiese en

la empresa; y, si ello así no fuese, el trabajador deberá optar entre la extinción de su contrato de trabajo o continuar con el sueldo de la categoría de meritorio, mejorado con un complemento salarial del 50% del complemento profesional del auxiliar.

b) Se extingue la categoría de Oficial 3ª en Administración, mantenimiento y Escena. Se extingue la categoría de meritorio de mantenimiento.

Artículo 35

Disposición derogatoria

Queda derogado, a partir de la firma del presente Convenio, el anterior Convenio colectivo del sector, al que se deja enteramente sin efecto, quedando en todo sustituido por los anteriores artículos de este texto que en este acto suscriben las partes.

ANEXO 7

Formulario de acuerdo con el artículo 8 del convenio

A la comisión mixta de interpretación del convenio colectivo de locales de espectáculo de Cataluña

Vía Laietana 16, 2ª planta, 08003 Barcelona
Tel: 93-481-27-65 Fax: 93-310-78-69

1. Consultante:

Nombre, dirección y teléfono:

Pertenece a alguna asociación sindical o empresarial:
(Especificar a cual)

2. Empresa

Nombre, dirección y teléfono:

Actividad:

(Principal, secundaria)

Número de trabajadores/as:

Categorías:

Antigüedades:

Número de afectados/as:

Funciones que desarrollan los/las afectados/as:
(Especificar la actividad principal)

3. Representantes de los/las trabajadores/as:

Si _ No: _ (Señalar con una X)

Sindicatos:

(Número de delegados/as)

CCOO:

CGT:

UGT:

Otros:

4. Descripción de los hechos que motivan la consulta.

5. Artículos del convenio que afectan a la consulta:

6. Existe negociación en la empresa:

(En caso afirmativo, exponer brevemente las posiciones de las partes)

7. Petición concreta de resolución:

8. Documentación concreta que se adjunta:

(Se adjuntará toda la información que se considere pertinente, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y probar los hechos en que se fundamenta la petición del consultante)

Nota: Si en cualquiera de los apartados de información precisase más espacio, adjunte una hora, señalando el punto de referencia.

En _____, a ____ de _____, de _____

ANEXO 1

Tabla salarial personal fijo 1 de enero de 2004 (euros) hasta el 31 de marzo de 2004

C=categoría; SB=sueldo base; CP=compl. prof.; PS=plus supl.; TM=total mensual.

C	SB	CP	PS	TM
<i>Personal de tramoya o al servicio de la escena</i>				
Jefe	628,79	677,61	3,00	1309,40
Regidor o apuntador	628,79	677,61	3,00	1309,40
Subjefe	628,79	483,38	3,00	1115,17
Oficial 1ª	628,79	464,03	3,00	1095,82
Oficial 2ª	628,79	348,68	3,00	980,47
Auxiliar	628,79	174,21	3,00	806,00
Meritorios	628,79	0,00	3,00	631,79
<i>Personal mantenimiento</i>				
Jefe	628,79	320,54	3,00	952,33
Subjefe	628,79	288,48	3,00	920,27
Oficial 1ª	628,79	245,74	3,00	877,53
Oficial 2ª	628,79	213,69	3,00	845,48
Auxiliar	628,79	106,86	3,00	738,65
<i>Personal administrativo</i>				
Taquilleros	628,79	192,60	3,00	824,39
Oficial 1ª	628,79	177,18	3,00	808,97
Oficial 2ª	628,79	142,90	3,00	774,69
Ordenanzas	628,79	107,74	3,00	739,53
Aux. Adm.	628,79	89,49	3,00	721,28
<i>Personal sala</i>				
Jefe de sala	628,79	239,92	3,00	871,71
Portero	628,79	192,60	3,00	824,39
Acomodador ..	628,79	192,60	3,00	824,39
Lavabos	628,79	187,08	3,00	818,87
Guardarropa ..	628,79	187,08	3,00	818,87
<i>Personal subalterno</i>				
Conserje	628,79	224,21	3,00	856,00
Portero	628,79	192,60	3,00	824,39
Vig. nocturno ..	628,79	192,60	3,00	824,39
Limpieza	628,79	187,08	3,00	818,87
Ordenanza conserjería	628,79	107,27	3,00	739,06

ANEXO 1

Tabla salarial personal fijo 1 de abril de 2004 (euros)

C=categoría; SB=sueldo base; CP=compl. prof.; LC=lineal Convenio; PS=plus supl.; TM=total mensual.

C	SB	CP	LC	PS	TM	C	SB	CP	LC	PS	TM
<i>Personal de tramoya o al servicio de la escena</i>						Oficial 1ª	628,79	177,18	10,00	3,00	818,97
Jefe	628,79	677,61	10,00	3,00	1319,40	Oficial 2ª	628,79	142,90	10,00	3,00	784,69
Regidor o apuntador	628,79	677,61	10,00	3,00	1319,40	Ordenanzas	628,79	107,74	10,00	3,00	749,53
Subjefe	628,79	483,38	10,00	3,00	1125,17	Aux. Adm.	628,79	89,49	10,00	3,00	731,28
Oficial 1ª	628,79	464,03	10,00	3,00	1105,82	<i>Personal sala</i>					
Oficial 2ª	628,79	348,68	10,00	3,00	990,47	Jefe de sala	628,79	239,92	10,00	3,00	881,71
Auxiliar	628,79	174,21	10,00	3,00	816,00	Portero	628,79	192,60	10,00	3,00	834,39
Meritorios	628,79	0,00	10,00	3,00	641,79	Acomodador	628,79	192,60	10,00	3,00	834,39
<i>Personal mantenimiento</i>						Lavabos	628,79	187,08	10,00	3,00	828,87
Jefe	628,79	320,54	10,00	3,00	962,33	Guardarropa	628,79	187,08	10,00	3,00	828,87
Subjefe	628,79	288,48	10,00	3,00	930,27	<i>Personal subalterno</i>					
Oficial 1ª	628,79	245,74	10,00	3,00	887,53	Conserje	628,79	224,21	10,00	3,00	866,00
Oficial 2ª	628,79	213,69	10,00	3,00	855,48	Portero	628,79	192,60	10,00	3,00	834,39
Auxiliar	628,79	106,86	10,00	3,00	748,65	Vig. Nocturno	628,79	192,60	10,00	3,00	834,39
<i>Personal administrativo</i>						Limpieza	628,79	187,08	10,00	3,00	828,87
Taquilleros	628,79	192,60	10,00	3,00	834,39	Ordenanza conserjería	628,79	107,27	10,00	3,00	749,06

ANEXO 2

Tabla salarial personal eventual diario 1 de enero de 2004 (euros)
Hasta el 31 de marzo de 2004

C=categoría; SB=sueldo base; CP=compl. prof.; PS=plus supl.; EP=eventual prorata; TD=total día.

C	SB	CP	PS	EP	TD
<i>Personal de tramoya o al servicio de la escena</i>					
Jefe	20,96	22,58	0,12	5,23	25,41 74,30
Regidor o apuntador	20,96	22,58	0,12	5,23	25,41 74,30
Subjefe	20,96	16,11	0,12	5,23	21,66 64,08
Oficial 1ª	20,96	15,46	0,12	5,23	21,26 63,03
Oficial 2ª	20,96	11,62	0,12	5,23	21,06 58,99
Auxiliar	20,96	5,81	0,12	5,23	15,62 47,74
Meritoris	20,96	0,00	0,12	5,23	12,28 38,59
<i>Personal mantenimiento</i>					
Jefe	20,96	11,29	0,12	5,23	20,45 58,05
Subjefe	20,96	10,55	0,12	5,23	19,77 56,63
Oficial 1ª	20,96	7,38	0,12	5,23	16,39 50,08
Oficial 2ª	20,96	5,81	0,12	5,23	15,62 47,74
Auxiliar	20,96	2,54	0,12	5,23	12,28 41,13
<i>Personal sala</i>					
Jefe de sala	20,96	8,01	0,12	5,23	16,90 51,22
Portero	20,96	6,43	0,12	5,23	15,95 48,69
Acomodador	20,96	6,43	0,12	5,23	15,95 48,69
Lavabos	20,96	6,23	0,12	5,23	15,86 48,40
Guardarropa	20,96	6,23	0,12	5,23	15,86 48,40
<i>Personal subalterno</i>					
Conserje	20,96	7,49	0,12	5,23	16,58 50,38
Portero	20,96	6,43	0,12	5,23	15,95 48,69
Vig. nocturno	20,96	6,43	0,12	5,23	15,95 48,69
Limpieza	20,96	6,23	0,12	5,23	15,86 48,40
Ordenanza	20,96	2,82	0,12	5,23	13,60 42,73

ANEXO 2

Tabla salarial personal eventual diario 1 de abril de 2004 (euros)

C=categoría; SB=sueldo base; CP=compl. prof.; LC=linial Convenio; PS=plus supl.; EP=eventual prorata; TD=total día.

C	SB	CP	LC	PS	EP	TD
<i>Personal de tramoya o al servicio de la escena</i>						
Jefe	20,96	22,58	0,33	0,12	5,23	25,41 74,63
Regidor o apuntador ...	20,96	22,58	0,33	0,12	5,23	25,41 74,63
Subjefe	20,96	16,11	0,33	0,12	5,23	21,66 64,41
Oficial 1ª	20,96	15,46	0,33	0,12	5,23	21,26 63,36
Oficial 2ª	20,96	11,62	0,33	0,12	5,23	21,06 59,32
Auxiliar	20,96	5,81	0,33	0,12	5,23	15,62 48,07
Meritorios	20,96	0,00	0,33	0,12	5,23	12,28 38,92
<i>Personal mantenimiento</i>						
Jefe	20,96	11,29	0,33	0,12	5,23	20,45 58,38
Subjefe	20,96	10,55	0,33	0,12	5,23	19,77 56,96
Oficial 1ª	20,96	7,38	0,33	0,12	5,23	16,39 50,41
Oficial 2ª	20,96	5,81	0,33	0,12	5,23	15,62 48,07
Auxiliar	20,96	2,54	0,33	0,12	5,23	12,28 41,46
<i>Personal sala</i>						
Jefe de sala	20,96	8,01	0,33	0,12	5,23	16,90 51,55
Portero	20,96	6,43	0,33	0,12	5,23	15,95 49,02
Acomodador	20,96	6,43	0,33	0,12	5,23	15,95 49,02
Lavabos	20,96	6,23	0,33	0,12	5,23	15,86 48,73
Guardarropa	20,96	6,23	0,33	0,12	5,23	15,86 48,73
<i>Personal subalterno</i>						
Conserje	20,96	7,49	0,33	0,12	5,23	16,58 50,71
Portero	20,96	6,43	0,33	0,12	5,23	15,95 49,02
Vig. nocturno	20,96	6,43	0,33	0,12	5,23	15,95 49,02
Limpieza	20,96	6,23	0,33	0,12	5,23	15,86 48,73
Ordenanza	20,96	2,82	0,33	0,12	5,23	13,60 43,06

ANEXO 3

1 de enero de 2004 (EUROS)

Horas extraordinarias y horas extraordinarias especiales

H=horas extraordinarias; HE=horas extraordinarias especiales.

Categoría	H	HE
Jefe	14,53	26,85
Reg. O apuntador	14,53	26,85
Subjefe	11,66	26,85
Oficial 1ª	11,48	26,85
Oficial 2ª	10,39	24,87
Jefe de sala	9,00	17,57
Conserje	8,98	17,57
Portero	8,57	17,57
Vigil. nocturno	8,57	17,57
Acomodador	8,57	17,57
Taquilleros	8,57	17,57
Lavabos	8,57	17,57
Guardarropa	8,57	17,57
Limpieza	8,57	17,57
Auxiliar	8,42	24,87
Meritori	6,60	23,24

(04.237.039)

ANEXO 4

Tabla de complemento salariales (euros)

M=mensual; D=diario.

	M	D
Antigüedad		
para cada quinquenio	47,13	1,57
Aperduament de moneda	18,41	0,62
Desplazamiento horario	373,33	12,51
Mantenimiento de roba de trabajo	4,71	0,15
Desplazamiento nocturno taxi	0,00	5,98

ANEXO 5

Tabla salarial de dietas per toles les especialitats y categorías profesionales (euros)

Dieta completa	50,61
Media dieta	34,68
Dieta sopar	10,13
Suplidos art. 22.1	2,19

ANEXO 6

Tabla salarial de velada y bolos (euros)

BN=bolo normal; BI=bolo intensivo.

	Velada	BN	BI
Jefe	75,51	64,97	140,21
Regidor o apuntador ...	75,51	64,97	140,21
Subjefe	70,11	60,51	121,04
Oficial 1ª	70,11	59,55	119,09
Oficial 2ª	70,11	54,43	108,87
Auxiliar	70,11	45,09	90,19

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR Y FAMILIA

RESOLUCIÓN

BEF/2422/2004, de 30 de agosto, por la que se da publicidad a la relación de entidades y ayuntamientos beneficiarios de la repartición de los excedentes alimentarios de las Comunidades Europeas correspondientes al año 2003.

La Resolución BEF/583/2003, de 6 de marzo, abre convocatoria pública para que las entidades públicas y las entidades privadas sin ánimo de lucro puedan presentar solicitudes para pedir ayudas alimentarias procedentes de los excedentes de las Comunidades Europeas;

Visto el artículo 4.2 de la citada Resolución, en el que se dispone que la lista de las entidades beneficiarias se publicará en el DOGC;

Por todo esto, y en virtud de las facultades que me otorga la normativa vigente,

RESUELVO:

Dar publicidad a la lista de entidades y ayuntamientos beneficiarios de la repartición de los excedentes alimentarios de las Comunidades Europeas correspondientes al año 2003, la cual

se detalla en el anexo de esta Resolución, juntamente con la distribución territorial de estos excedentes.

Barcelona, 30 de agosto de 2004

ANTONI SEGARRA I BARRETO
Secretario general

ANEXO

Barcelona

ACISJF	Barcelona	Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet	Sant Vicenç de Castellet
ARAPDIS	Barcelona	Ajuntament de Sallent	Sallent
ACOSU-Disminuïts Psíquics Baix Llobregat	Molins de Rei	Ajuntament de Sant Boi de Llobregat	Sant Boi de Llobregat
Actuavallès	Sabadell	Ajuntament de Sant Feliu de Codines	Sant Feliu de Codines
Agencia Adventista Desarrollo y Recursos (ADRA)	Barcelona	Ajuntament de Sant Hipòlit de Voltregà	Sant Hipòlit de Voltregà
Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat-Departament de Treball Comunitat	L'Hospitalet de Llobregat	Ajuntament de Sant Joan de Vilatorrada	Sant Joan de Vilatorrada
Ajuntament d'Artés	Artés	Ajuntament de Sant Just Desvern	Sant Just Desvern
Ajuntament d'Avinyó	Avinyó	Ajuntament de Sant Pol de Mar	Sant Pol de Mar
Ajuntament de Badalona-IMSP	Badalona	Ajuntament de Sant Quirze de Besora	Sant Quirze de Besora
Ajuntament de Badia	Badia	Ajuntament de Sant Quirze Vallès	Sant Quirze del Vallès
Ajuntament de Berga	Berga	Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia	Sant Sadurní d'Anoia
Ajuntament de Bigues i Riells	Bigues i Riells	Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola	Sant Salvador de Guardiola
Ajuntament de Caldes d'Estrac	Caldes d'Estrac	Ajuntament de Santa Coloma de Gramene	Santa Coloma de Gramene
Ajuntament de Caldes de Montbui	Caldes de Montbui	Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana	Santa Eulàlia de Ronçana
Ajuntament de Canet de Mar	Canet de Mar	Ajuntament de Santa Maria de Besora	Santa Maria de Besora
Ajuntament de Casserres	Casserres	Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda	Santa Perpètua de Mogoda
Ajuntament de Castellbell i el Vilar	Castellbell i el Vilar	Ajuntament de Santpedor	Santpedor
Ajuntament de Castellbisbal	Castellbisbal	Ajuntament de Taradell	Taradell
Ajuntament de Castellterçol	Castellterçol	Ajuntament de Terrassa-IMMS	Terrassa
Ajuntament de Centelles	Centelles	Ajuntament de Tordera (OASC)	Tordera
Ajuntament de Cercs	Cercs	Ajuntament de Torelló	Torelló
Ajuntament de Corbera de Llobregat	Corbera de Llobregat	Ajuntament de Torrelles de Llobregat	Torrelles de Llobregat
Ajuntament d'Esplugues de Llobregat	Esplugues de Llobregat	Ajuntament de Vallirana	Vallirana
Ajuntament de Fogars de Tordera	Fogars de Tordera	Ajuntament de Vallromanes	Vallromanes
Ajuntament de Gironella	Gironella	Ajuntament de Viladecavalls	Viladecavalls
Ajuntament de l'Ametlla del Vallès	l'Ametlla del Vallès	Ajuntament de Vilanova del Vallès	Vilanova del Vallès
Ajuntament de la Garriga	la Garriga	Ajuntament de Vilassar de Dalt	Vilassar de Dalt
Ajuntament de les Franqueses Vallès	les Franqueses del Vallès	Aldees Infantils SOS Catalunya	Barcelona
Ajuntament de les Masies de Voltregà	les Masies de Voltregà	Àmbit Prevenició	Barcelona
Ajuntament de Lliçà d'Amunt	Lliçà d'Amunt	APAFACC-Associació Pares Fills Autistes	Barcelona
Ajuntament de Lliçà de Vall	Lliçà de Vall	Associació Catalana Ajut Infància Romanesa	Barcelona
Ajuntament de Malgrat de Mar	Malgrat de Mar	Asociación Amistad Pueblo Árabe	Sant Vicenç dels Horts
Ajuntament de Mataró	Mataró	Asociación Ayuda Social Maná	Barcelona
Ajuntament de Moià	Moià	Asociación Ayuda Personas	l'Hospitalet de Llobregat
Ajuntament de Monistrol de Montserrat	Monistrol de Montserrat	Disminució Psíquica	de Llobregat
Ajuntament de Montcada i Reixac	Montcada i Reixac	Asociación Betel-Rehabilitación Toxicómanos	Rubí
Ajuntament de Navarces	Navarces	Asociación Cultural Gitana La Cera	Barcelona
Ajuntament de Navàs	Navàs	Asociación Dianova Española	l'Ametlla del Vallès
Ajuntament d'Olesa de Montserrat	Olesa de Montserrat	Asociación Emigrantes Filipinos en Barcelona	Barcelona
Ajuntament de Palau-solità i Plegamans	Palau-solità i Plegamans	Asociación Mano Amiga	Barcelona
Ajuntament de Pallejà	Pallejà	Asociación Minusválidos Barcelona (AMIBA)	Barcelona
Ajuntament de Parets del Vallès	Parets del Vallès	Asociación Reto a la Esperanza	Ripolllet
Ajuntament del Pont de Vilomara i Rocafort	El Pont de Vilomara i Rocafort	Asociación Social Yaya Luisa	Barcelona
Ajuntament de Puig-reig	Puig-reig	Associació Promotora Fundació Projecte Home	Montgat
Ajuntament de Rubí	Rubí	Associació Catalana Integració i Desenvolupament Humà	Barcelona
Ajuntament de Sant Adrià de Besòs	Sant Adrià de Besòs	Associació Persones Accident Vascular Cerebral	Sant Boi de Llobregat
Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles	Sant Fost de Campsentelles	Associació Actua	Barcelona
		Associació Ajuda Toxicòmans	Barcelona
		Associació Ajut Toxicòmans Vida	Sant Boi de Llobregat