

**CONVENIO COLECTIVO DE LOCALES DE ESPECTÁCULOS DE CATALUNYA PARA
LOS AÑOS 2009-2012**

CAPITULO 1

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Art. 2. Ámbito funcional.

Están comprendidas en este ámbito todas las empresas dedicadas a la realización de 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, independientemente del espacio en el que se represente. Quedan expresamente exceptuadas las empresas dedicadas a la exhibición cinematográfica.

Art. 3. Ámbito 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.

Art. 4. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con validez hasta el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de los efectos retroactivos que pueda preverse en alguno de sus artículos para materias específicas.

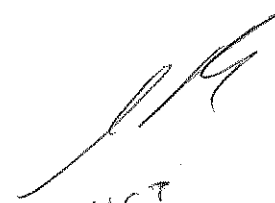
Finalizada su vigencia, de ser denunciado por alguna de las dos partes, lo que se tendrá que hacer con un preaviso fehaciente mínimo de dos meses a la fecha de la extinción de su vigencia, el contenido normativo del Convenio se mantendrá en tanto no se acuerde su revisión.

Art. 5. Compensación y absorción.

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

Art. 6. Garantías ad personam.

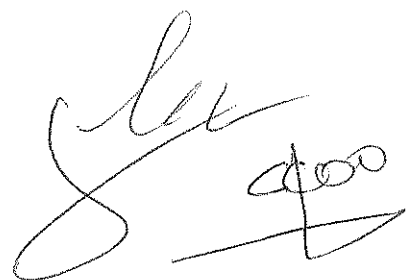
En todo caso se respetarán y se mantendrán con carácter estrictamente ad personam las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente de lo pactado en este Convenio.



FES-UCT



FES-UGT



Art. 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.

Art. 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.

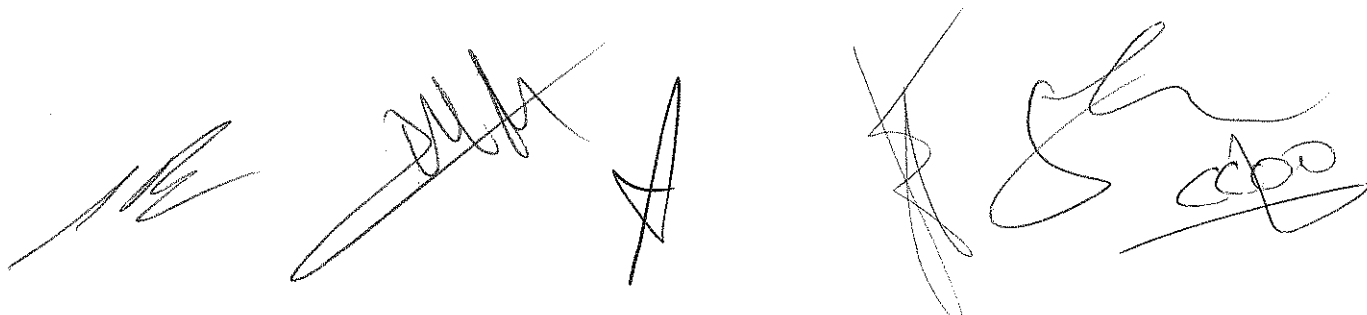
Los miembros de la Comisión serán designados, los tres que representan a los trabajadores por designación por cada uno de los tres sindicatos firmantes del Convenio y los tres de la patronal, por acuerdo mayoritario de las entidades que representan a los empresarios en la Comisión deliberadora.

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 37 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, la sede del gremio de salas de fiesta, c/ Enric Granados, 111 2ª Izq. 08008 Barcelona.

Art. 9. Conciliación y mediación

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names.

En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en esta materia

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.

CAPITULO 2

Art. 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 18 meses.

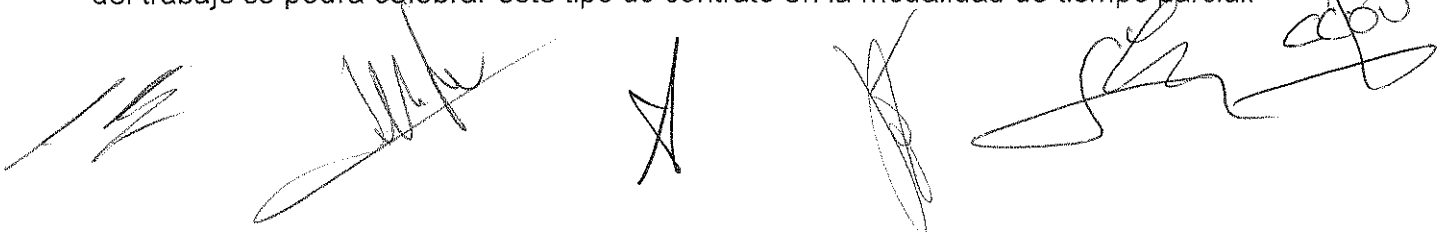
10.2.- Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

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 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, 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.

Siempre que por necesidades de la empresa, sea necesario para una mejor organización del trabajo se podrá celebrar este tipo de contrato en la modalidad de tiempo parcial.



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.

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.

Art. 11. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales y 1.730 en cómputo anual, para todo el personal afectado por este Convenio.

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.

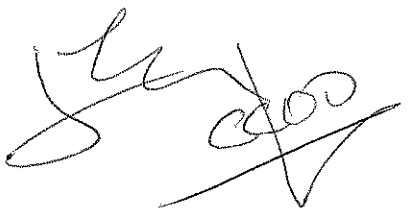


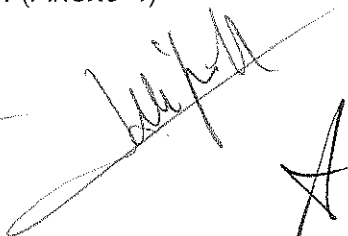

En todo caso se respetará un descanso mínimo obligatorio entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente de 12 horas ininterrumpidas.

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 09,00 h. a las 02,00 horas del día siguiente, a determinar por la empresa en las condiciones siguientes:

1. Preaviso del trabajador con 8 días de antelación a su inicio.
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.
3. Si el trabajador acabase normalmente su jornada de trabajo cuando finalice la última función y ésta acabase antes de las 02,00 horas, el trabajador dejará su puesto de trabajo tras ordenar los elementos de su incumbencia según los usos y costumbres.
4. Si por el contrario, el trabajador estuviese sujeto al desplazamiento de horario, esta condición prevalecería sobre cualquier otra.

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.

Art. 12. Horas extraordinarias.

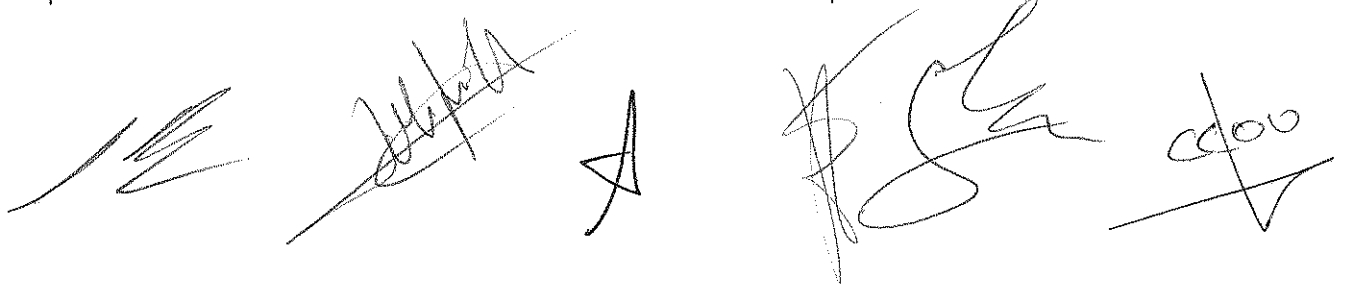
Las partes firmantes de este Convenio abogan por la supresión de las horas extraordinarias como medida de fomento del empleo. Por ello, se recomienda a las empresas afectadas limitar su utilización a las estrictamente necesarias y que no se puedan sustituir por nuevas contrataciones.

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.

Art. 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.



Art. 14. Vacaciones.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, (art. 48.4 E.T.) se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 de 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.

Art. 15. Permisos.

a) Dos días laborables en caso de nacimiento de un hijo/a o a la llegada del o el menor adoptado o acogido en el hogar familiar en el caso de adopción o acogimiento.

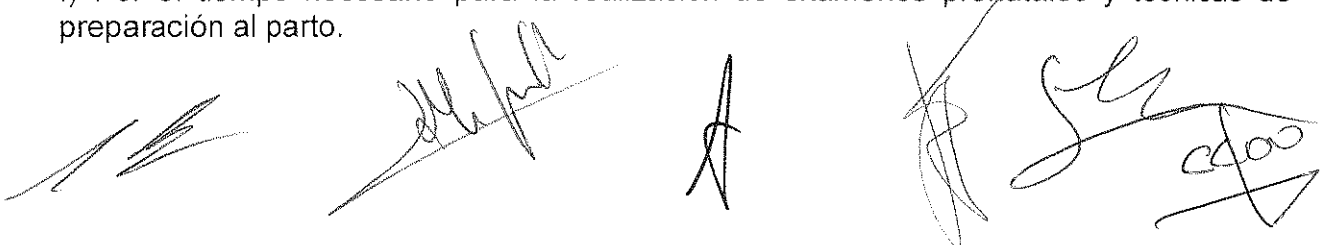
b) Dos días en los casos de enfermedad grave o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a este efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual. Habrá que demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificada de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial, siempre que no sea notorio, que se podrán disfrutar dentro del plazo de un año desde la fecha del registro.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Para 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, estará en lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.



En cualquier caso se estará a lo que disponga en cada momento el Estatuto de los trabajadores.

Art. 16. Maternidad/paternidad y adopción o acogimiento

- a) Los trabajadores/se tendrán derecho a la retribución total durante los periodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar y el que establece la ley vigente, con la mejora de permisos de maternidad y de paternidad.
- b) El permiso por maternidad/paternidad estará en lo que establece la ley vigente.
- c) En el caso de adopción o acogimiento, el periodo de permiso por maternidad/paternidad computa a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa.
- d) El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar, para que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso.
- e) El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad.

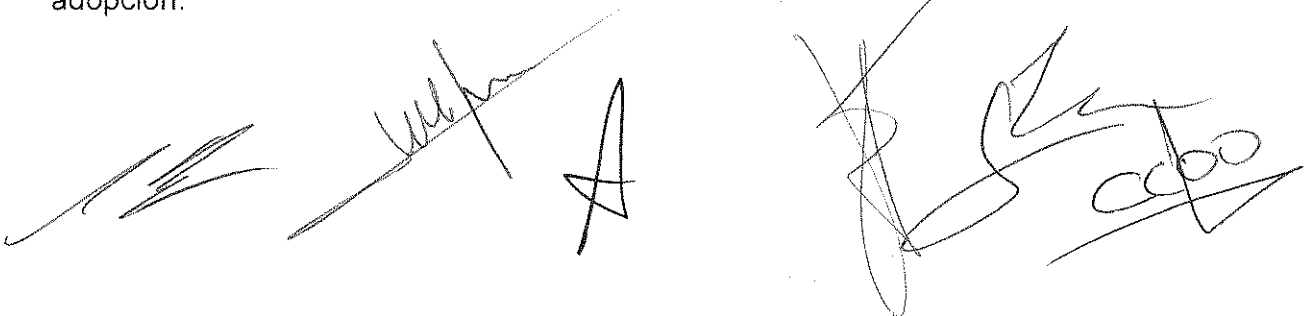
Art. 17. Lactancia

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un niño menor de nueve meses, tendrán derecho a una pausa de una hora en el trabajo de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. De la misma manera, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del uso de fruto del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier miembro de la pareja en caso de la cual ambos trabajen en la misma empresa.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

Art. 18. Para atender niños prematuros

En el caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de doce semanas. Por parte de la madre, este permiso se inicia después de haber disfrutado de las seis primeras semanas posteriores al parto, sin perjuicio de los permisos reconocidos en el artículo 16 del presente convenio. En el caso del otro progenitor/a este permiso lo disfrutará después de haber agotado a los permisos reconocidos en los artículos 16 y 17. Este permiso será acumulable con el de Maternidad/Paternidad o al tiempo que corresponda en los casos de acogimiento o adopción.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'A'. On the right, there is a large, complex signature with some illegible text underneath it.

Art. 19. Para atender a niños discapacitados

Los trabajadores/as con hijos discapacitados física y/o psíquica, sensorial, reconocida por el ICASS, igual o superior a un 33%, tienen derecho conjuntamente a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores/as con hijos discapacitados física y/o psíquica, sensorial, reconocida por el ICASS, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno con el fin de conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos o hijas. Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija con discapacidad recibe atención.

Art. 20. 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 imprevisibles 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature with 'CCO' on the right.

CAPITULO 3

Art. 21. 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

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 primero y el salario de jefe, y el segundo si lo hubiera, tendrá el salario de subjefe.

Art. 22. Incremento salarial.

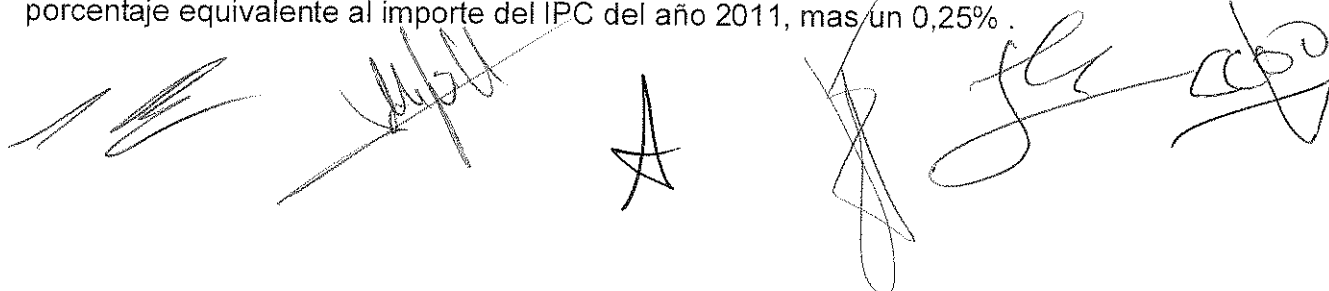
22.1.- Se conviene que la situación salarial, para las diversas categorías vigente a 31 de diciembre de 2008, se incrementarán en el siguiente modo:

a). Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil nueve, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2008, se incrementarán en un porcentaje equivalente al 2%.

b). Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil diez, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2009, se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC real del año 2009, mas un 0,25% y un aumento añadido 0,25% para aquellas categorías que no alcancen los 1000 euros.

c). Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2010, se incrementarán en un porcentaje equivalente al importe del IPC real del año 2010, mas un 0,25% .

d). Desde el día uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil doce, los importes de las tablas de aplicación a 31 de diciembre de 2011, se incrementarán en un porcentaje equivalente al importe del IPC del año 2011, mas un 0,25% .

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', followed by a signature that looks like 'A', and then a large, stylized signature that could be 'A' or 'J'. There are also some other scribbles and marks.

22.2.- Los miembros de la Comisión Negociadora concretan los importes resultantes de los incrementos convenidos en los apartados anteriores para el ejercicio del 2.009, en los valores recogidos en las tablas salariales que pactan y dejan unidas como anexo 1 al 6.

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 corresponda a cada ejercicio como consecuencia de la aplicación de los incrementos convenidos en los apartados anteriores.

Art. 23. 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.

Art. 24. Plus horario / distancia.

Todos los trabajadores, cuando su jornada finalice después de las 02,00 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.

Art. 25. 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.

Art. 26. 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, a star-like mark, a signature on the right, and another signature below it.

Art. 27. Dietas y horarios especiales.

27.1. 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 realiza una comida fuera de su domicilio.

Si el trabajador realiza las dos comidas fuera de su domicilio.

Si el trabajador ha de pernoctar fuera de su domicilio, el hotel correrá a cargo de la empresa.

27.2. 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 son aplicables a los bolos.
- Su importe se recoge en el anexo 6.

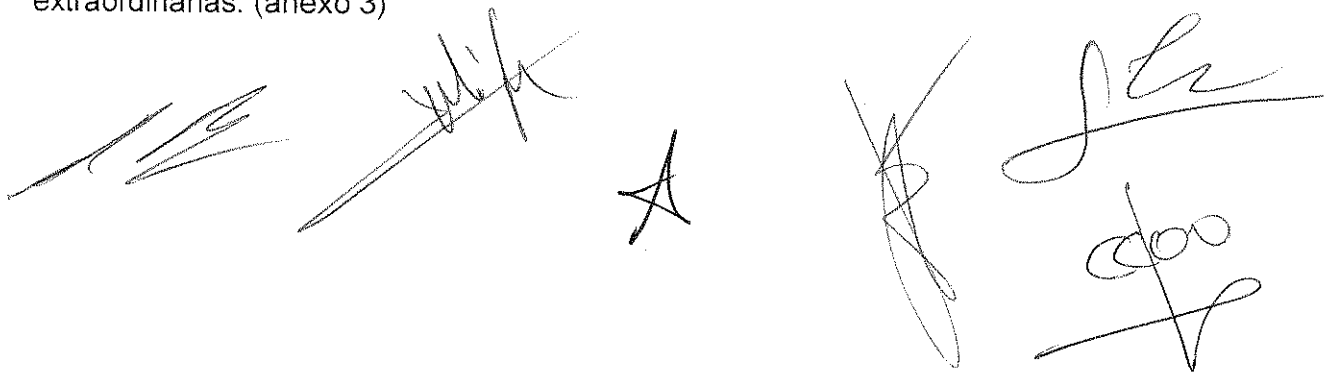
Si por cualquier causa no pueden reunirse las características antes mencionadas, se habrá de realizar el trabajo como horas extraordinarias especiales (anexo 3).

27.3. 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)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, a star symbol, a signature on the right, and another signature below it.

27.4. Bolos

Bolo normal: es aquel cuya duración no excede de 6 horas.

Bolo intensivo: es aquel en que se realiza en la misma jornada el montaje, representación y desmontaje del espectáculo.

Por día de desplazamiento sin jornada efectiva de trabajo, se establece un plus de desplazamiento al precio indicado en la tabla salarial. (anexo 5)

Art. 28. 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.

Art. 29. 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.

CAPITULO 4

Art. 30. Gratificación por jubilación.

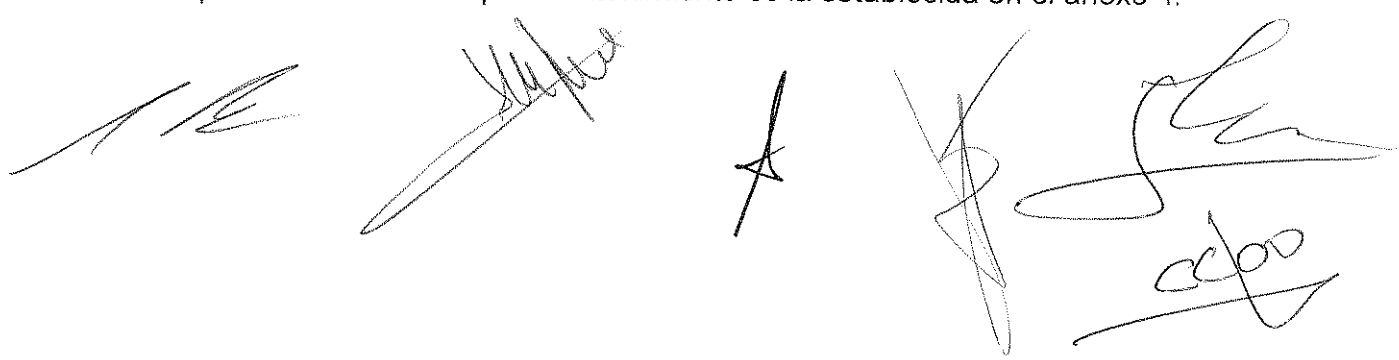
Los trabajadores con más de diez años de antigüedad en la empresa afectados por este Convenio y que se jubilen a los 65 años, recibirán una gratificación equivalente a dos mensualidades.

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

Art. 31. Uniformes.

El personal, en los locales donde sea obligatorio llevar uniforme, será proporcionado por la empresa. Para su conservación, se les abonará a los trabajadores una cantidad en concepto de mantenimiento y limpieza de uniforme.

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



Art. 32. Despido por razones objetivas.

Cuando se produzcan despidos al amparo del artículo 52c) 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 llevaría 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.

Art. 33. 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 llevaría 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.

Art. 34. Licencias estudios.

Los trabajadores que tengan una antigüedad de al menos 4 años en la Empresa, para realizar estudios oficiales 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.

CAPITULO 5

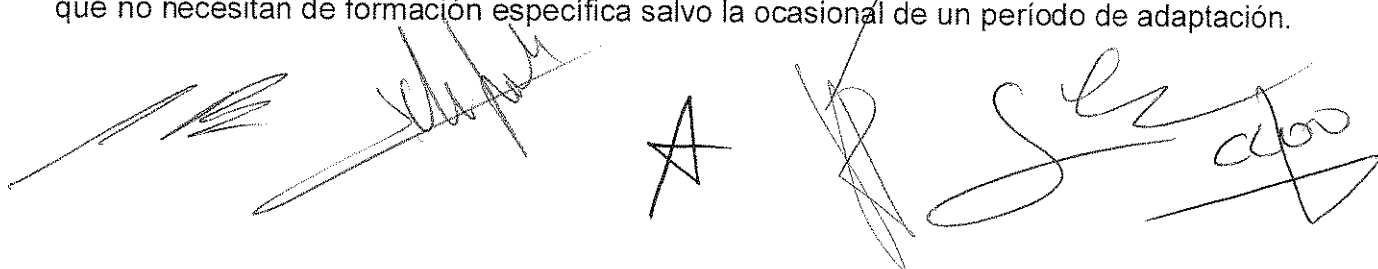
Art. 35. Grupos profesionales.

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:

35.1. Grupo 1

35.1.1. 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 ocasional de un período de adaptación.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'S', a signature that appears to be 'Serrano', a star symbol, a signature that appears to be 'P', and a signature that appears to be 'Serrano' with 'CCOO' written below it.

35.1.2. Formación

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

35.2. Grupo 2

35.2.1. 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.

35.2.2. Formación

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

35.3. Grupo 3

35.3.1. 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.

35.3.2. 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.


35.4. Grupo 4

35.4.1. 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.

35.4.2. Formación

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



35.5. Grupo 5

35.5.1. 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, aún 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.

35.5.2. 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.

35.6. Grupo 6

35.6.1. 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.

35.6.2. 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.

35.7. Grupo 7

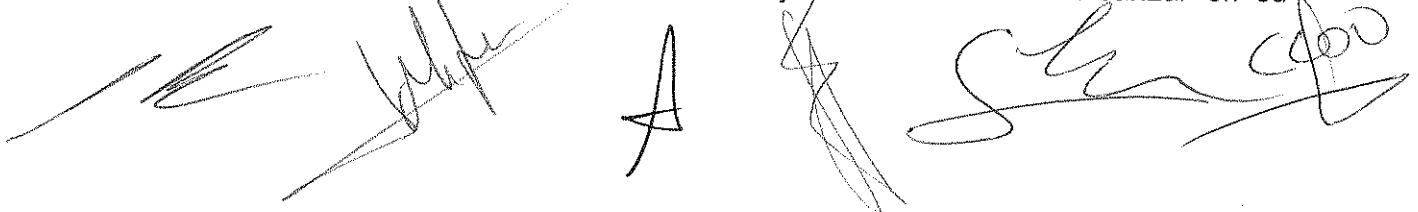
35.7.1. Criterios generales

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 responsabilidades completas 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.

35.7.2. 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.

35.8. Grupo 8.

35.8.1. Criterios generales


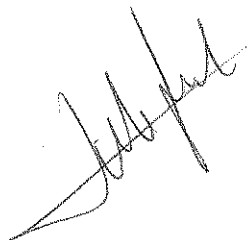
El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

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.

CAPITULO 6

Art. 36. 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.



cepo

CAPITULO 7

Art. 37. 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.

Art. 38. Derecho supletorio.

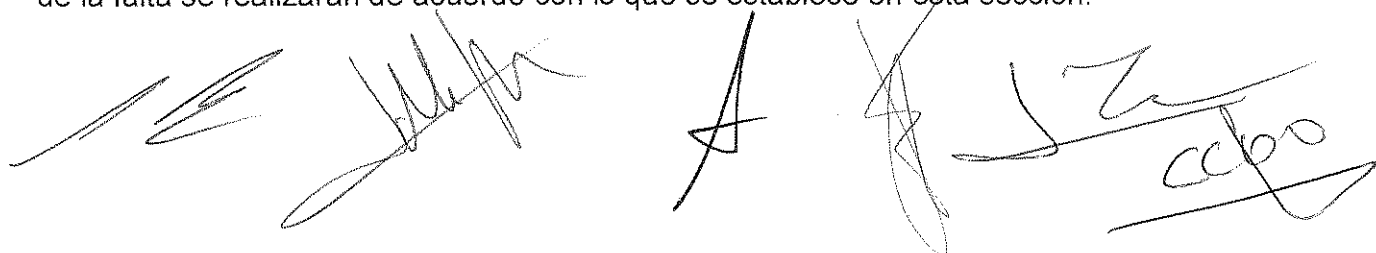
En todo lo no contemplado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en cada momento en el Convenio marco establecido para cobertura de vacíos en el acuerdo sobre negociación colectiva suscrito entre la CEOE y las centrales sindicales de CCOO y UGT y, en lo no previsto en este último, el Estatuto de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

CAPITULO 8

Art. 39. Régimen disciplinario.

Normas generales

39.1. Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 58 del RDL 1/1995 del Estatuto de los trabajadores. La calificación y la sanción de la falta se realizarán de acuerdo con lo que se establece en esta sección.



39.2. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio o cuyo incumplimiento constituya una infracción del Ordenamiento jurídico.

39.3. La dirección, al imponer una sanción muy grave, informará al Comité de empresa o delegados de personal.

Art. 40. Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo, se mencionan las infracciones que constituyen faltas:

40.1. Son faltas leves:

- a) Las injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.
- b) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo que no causen perjuicios graves.
- c) La falta de educación hacia otros empleados, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

40.2. Son faltas graves:

- a) La tercera falta leve cometido en el plazo de un mes.
- b) Las de asistencia no justificadas ni repetidas.
- c) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo cuando causen perjuicios graves.
- d) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave hacia otros empleados, sus familiares, o terceros relacionados con la empresa.
- e) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que no supongan romper la disciplina.
- f) La información en terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que, por razones de su trabajo, tenga acceso directo a los datos.
- g) La embriaguez o la toxicomanía no habitual que repercuta en el trabajo, a menos que ponga en peligro las personas o enseres de la empresa. En este caso será falta muy grave.
- h) Abandono injustificado del trabajo.
- i) La actuación negligente que haga peligrar la seguridad de las personas.
- j) El abuso de autoridad, entendido como la conducta de un superior jerárquico con respecto a un subordinado que, en el ejercicio de su facultad de mando, suponga un trato humillante, vejatorio u ofensivo.

40.3. Son faltas muy graves:

- a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días naturales.
- b) Las de asistencia no justificadas y repetidas (acumulación de tres días o 24 horas en el plazo de un mes).
- c) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.
- d) El maltrato negligente de utensilios, materiales o instalaciones de la empresa que cause daños graves.
- e) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter muy grave hacia otros empleados, sus familiares, o terceros relacionados con la empresa.



- f) El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.
- g) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- h) El fraude, el abuso de confianza y la deslealtad.
- i) La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.
- j) El abuso de autoridad cuando el comportamiento sea de especial gravedad.
- k) El acoso sexual que se considerará de especial gravedad cuando haya diferencia jerárquica y del que se sirva el acosador.

Art. 41. Sanciones

Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión del sueldo y de empleo de uno a tres días.

Por faltas graves:

Suspensión del sueldo y de empleo de 4 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión del sueldo y de empleo de 21 a 60 días.

Despido

Art. 42. Prescripción y cancelación de las faltas

42.1. Las faltas prescriben en los plazos que fija el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores.

42.2. Cancelación de faltas y sanciones. La dirección anotará en los expedientes personales de cada empleado las sanciones firmes que les haya impuesto. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas a los seis meses las leves, al año las graves, y a los 18 meses las muy graves, respectivamente. El plazo empezará a contar desde la fecha en que se hayan convertido en firmes.

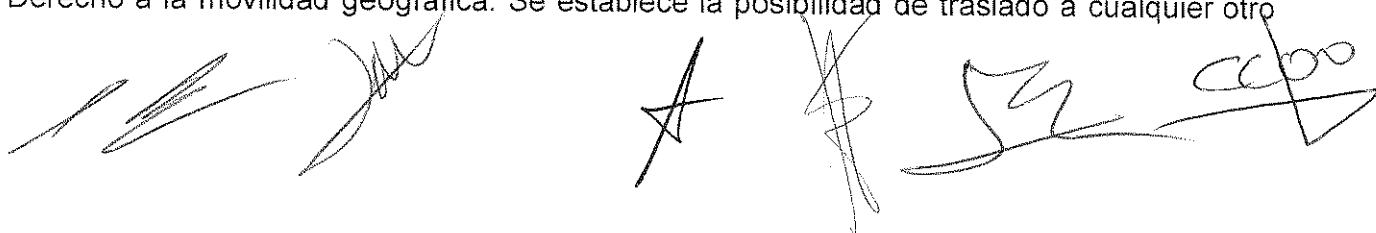
CAPITULO 9

Art. 43. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

A todo el personal le será de aplicación aquello que dispone la Ley Orgánica Integral Contra la Violencia de Género:

Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo el trabajadora/r afectada/o quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado lo solicite.

Derecho a la movilidad geográfica. Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro



centro de trabajo de la empresa durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo. La empresa se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes. Esta información se producirá con el máximo de una semana, y se concederá la movilidad, en el lugar pedido de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la interesada/o. En caso de que no haya ninguna vacante si existen puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con contrato de interinaje, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y el interino/na. Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de género.

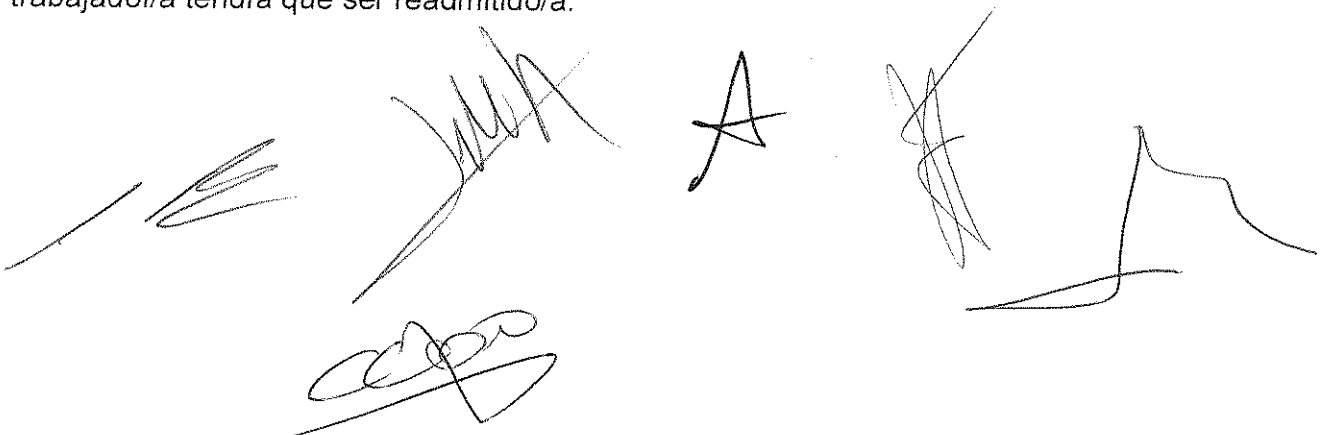
A los seis meses se puede volver al lugar inicial o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.

Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. La víctima de violencia de género tiene derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo prorrogarse mensualmente hasta un máximo de 18 meses. Este derecho comporta el derecho a la prestación del desempleo, y durante este tiempo se computan las cotizaciones en la seguridad social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectada/o lo solicite. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, a la que podrá acceder de manera preferente.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo. Ésta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia de género, comporta también el derecho a recibir la prestación del desempleo y durante este periodo computan las cotizaciones en la seguridad social

Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas. No se tendrán en cuenta los retrasos y las ausencias de trabajo en los planes de productividad o de otras formas que valoren el trabajo efectivo y/o presencial. Estas ausencias o faltas de puntualidad tienen que estar determinadas por los servicios sociales de atención o por servicios de salud. Las ausencias tienen que comunicarse a la empresa, por parte de la trabajadora/r afectada/o, con el plazo de tiempo posible más breve.

Despido nulo. Las ausencias de trabajo motivadas por violencia de género no se utilizarán para justificar un despido por absentismo laboral. Si un trabajador/a es despedido/a mientras ejerce los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, si el despido es declarado nulo, el/la trabajador/a tendrá que ser readmitido/a.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long horizontal line, a signature that appears to be 'MUN', a large 'A', a signature that looks like 'J', and a signature that looks like 'M'. Below these, there are more scribbles and a signature that looks like 'C'.

Disposición transitoria 1.

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:

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.

Disposición transitoria 2.

Con efectividad del 1 de Enero de 2009, previa a la aplicación de la revisión salarial pactada para el año 2009 fijado en el artículo 17, el plus de suplido, se integra consolidándose en el sueldo base.

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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement. There are approximately seven distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names.

ANNEX 1

Taula salarial personal fix 1 de gener de 2009

Categoria professional	sou base	complement professional	total mensual
Personal de tramoia o al servei de l'escena			
Cap	741,14 €	816,63 €	1.557,77 €
Regidor o apuntador	741,14 €	816,63 €	1.557,77 €
Sot cap	741,14 €	588,65 €	1.329,79 €
Oficial 1a	741,14 €	565,95 €	1.307,09 €
Oficial 2a	741,14 €	430,53 €	1.171,67 €
Auxiliar	741,14 €	225,74 €	966,88 €
Meritoris	741,14 €	21,26 €	762,40 €
Personal de manteniment			
Cap	741,14 €	397,51 €	1.138,65 €
Sot cap	741,14 €	359,88 €	1.101,02 €
Oficial 1a	741,14 €	309,71 €	1.050,85 €
Oficial 2a	741,14 €	272,09 €	1.013,23 €
Auxiliar	741,14 €	146,70 €	887,84 €
Personal administratiu			
Taquillers	741,14 €	247,32 €	988,46 €
Oficial 1a	741,14 €	229,23 €	970,37 €
Oficial 2a	741,14 €	189,00 €	930,14 €
Ordenances	741,14 €	147,73 €	888,87 €
Aux. Adm.	741,14 €	126,30 €	867,44 €
Personal de sala			
Cap de sala	741,14 €	302,88 €	1.044,02 €
Porter	741,14 €	247,32 €	988,46 €
Acomodador	741,14 €	247,32 €	988,46 €
Lavabos	741,14 €	240,86 €	982,00 €
Guarda-roba	741,14 €	240,86 €	982,00 €
Personal subaltern			
Conserge	741,14 €	284,44 €	1.025,58 €
Porter	741,14 €	247,32 €	988,46 €
Vig. Nocturn	741,14 €	247,32 €	988,46 €
Neteja	741,14 €	240,86 €	982,00 €
Ordenança i consergeria	741,14 €	147,17 €	888,31 €

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink, including a large signature on the left, a stylized 'J' in the center, and various other marks and initials scattered across the bottom half of the page.

ANNEX 2

Taula salarial personal eventual diari 1 de gener de 2009

Categoria professional	complement				total dia
	sou base	professional	plus eventual	prorrata	
Personal de tramoia o al servei de l'escena					
Cap	24,71 €	27,21 €	6,14 €	29,82 €	87,88 €
Regidor o apuntador	24,71 €	27,21 €	6,14 €	29,82 €	87,88 €
Sot cap	24,71 €	19,64 €	6,14 €	25,42 €	75,91 €
Oficial 1a	24,71 €	18,86 €	6,14 €	24,96 €	74,67 €
Oficial 2a	24,71 €	14,35 €	6,14 €	24,72 €	69,92 €
Auxiliar	24,71 €	7,54 €	6,14 €	18,33 €	56,72 €
Meritoris	24,71 €	0,71 €	6,14 €	14,41 €	45,97 €
Personal de manteniment					
Cap	24,71 €	13,96 €	6,14 €	24,00 €	68,81 €
Sot cap	24,71 €	13,10 €	6,14 €	23,22 €	67,17 €
Oficial 1a	24,71 €	9,37 €	6,14 €	19,24 €	59,46 €
Oficial 2a	24,71 €	7,54 €	6,14 €	18,33 €	56,72 €
Auxiliar	24,71 €	3,69 €	6,14 €	14,41 €	48,95 €
Personal de sala					
Cap de sala	24,71 €	10,12 €	6,14 €	19,83 €	60,80 €
Porter	24,71 €	8,26 €	6,14 €	18,72 €	57,83 €
Acomodador	24,71 €	8,26 €	6,14 €	18,72 €	57,83 €
Lavabos	24,71 €	8,03 €	6,14 €	18,63 €	57,51 €
Guarda-roba	24,71 €	8,03 €	6,14 €	18,63 €	57,51 €
Personal subaltern					
Conserge	24,71 €	9,52 €	6,14 €	19,46 €	59,83 €
Porter	24,71 €	8,26 €	6,14 €	18,72 €	57,83 €
Vig. Nocturn	24,71 €	8,26 €	6,14 €	18,72 €	57,83 €
Neteja	24,71 €	8,03 €	6,14 €	18,63 €	57,51 €
Ordenança i consergeria	24,71 €	4,02 €	6,14 €	15,96 €	50,83 €

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, complex signature. In the center, there are several smaller signatures, including one that appears to be 'Jc'. On the right, there is a signature that looks like 'SSE'. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'ccbo'. There are also some other smaller initials and scribbles scattered throughout the area.

ANNEX 3

1 de gener de 2009

Hores extraordinàries i hores extraordinàries especials

Categoria professional	hores extraord.	h.extraord. especials
Cap	17,04 €	31,52 €
Regidor o apuntador	17,04 €	31,52 €
Sot cap	13,69 €	31,52 €
Oficial 1a	13,47 €	31,52 €
Oficial 2a	12,19 €	29,19 €
Cap de sala	10,57 €	20,63 €
Conserge	10,55 €	20,63 €
Porter	10,06 €	20,63 €
Vig. Nocturn	10,06 €	20,63 €
Acomodador	10,06 €	20,63 €
Taquillers	10,06 €	20,63 €
Lavabos	10,06 €	20,63 €
Guarda-roba	10,06 €	20,63 €
Neteja	10,06 €	20,63 €
Auxiliar	9,88 €	29,19 €
Meritori	7,80 €	27,29 €

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink. On the left, there is a large, complex scribble. To its right, there are several smaller, more distinct signatures, including one that looks like a stylized 'A' and another that resembles 'J'. Further right, there are more signatures, some of which are quite stylized and difficult to decipher. The overall appearance is that of a document where the bottom section has been signed or annotated by multiple individuals.

ANNEX 4

1 de gener de 2009

Taula complements salarials

	mensual	diari
Antiguitat per cada quinquenni	55,32 €	1,84 €
Aperduament de moneda	21,60 €	0,73 €
Desplaçament horari	438,22 €	14,69 €
Manteniment de roba de treball	5,53 €	0,17 €
Desplaçament nocturn taxi	- €	7,02 €



The lower half of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, complex scribble. In the center, there is a signature that appears to be 'J'. To its right, there is another signature that looks like '2006/10/14'. Below these, there are several more signatures, including one that looks like 'A', one that is a simple scribble, one that looks like 'JY', and one at the bottom right that looks like 'CCOO' with a checkmark.

ANNEX 5

1 de gener de 2009

Taula de dietes per totes les especialitats i categories professionals

Dieta	41,00 €
Mitja dieta	12,00 €
Compensació per dia de desplaçament sense jornada efectiva de treball	30,00 €

The lower half of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, dense scribble. To its right, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'S', another that looks like 'J. J. J.', and a signature that resembles 'A'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'CCOO' with a large checkmark or flourish underneath it.

ANNEX 6

1 de gener de 2009

Taula salarial de vetllades i bolos

	vetllades	bolo normal	bolo intensiu	matinales
Cap	88,64 €	76,27 €	164,59 €	65,00 €
Regidor o apuntador	88,64 €	76,27 €	164,59 €	65,00 €
Sot cap	82,29 €	71,04 €	142,07 €	57,00 €
Oficial 1a	82,29 €	69,90 €	139,78 €	56,00 €
Oficial 2a	82,29 €	63,88 €	127,80 €	50,00 €
Auxiliar	82,29 €	52,93 €	105,87 €	47,00 €



The lower half of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, complex scribble. To its right are several smaller, more distinct signatures, including one that appears to be 'S', another that looks like 'A', and a large signature that resembles 'S' or 'Z'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'COP' or 'COO'.

ANEXO 7.- FORMULARIO DE ACUERDO CON EL ARTICULO 8 DEL CONVENIO

A LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOCALES DE ESPECTACULOS DE CATALUÑA

Enric Granados 111 2ª Izq 08008 Barcelona

Telf 93 237 59 20

gremi.discoteques.bcn@telefonica.net

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)

CCOO:

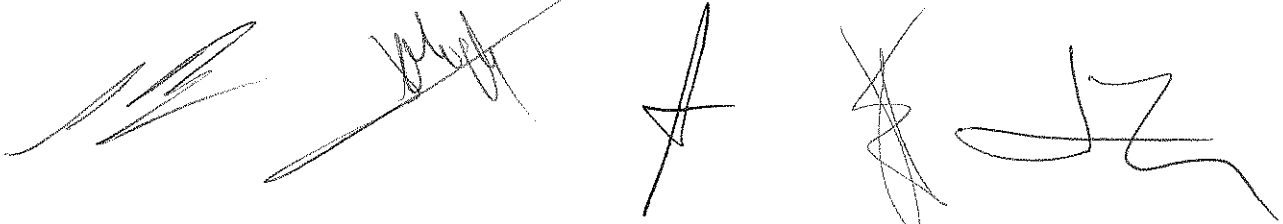
CGT:

UGT:

Otros:

4.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA CONSULTA.

5.- ARTÍCULOS DEL CONVENIO QUE AFECTAN A LA CONSULTA:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the form, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the letters 'cc' and 'bb' written above them.

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 hoja, señalando el punto de referencia.

En, a, de, de



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, there is a large, complex signature. To its right are the initials 'Lub.'. Below these are the initials 'Opazoid' with a horizontal line underneath. In the middle right section, there are two more signatures. At the bottom, there are five distinct signatures or initials arranged horizontally, including a simple 'J', a stylized 'A', and a signature that appears to be 'G. H.'. The bottom right signature is the most elaborate, with a long horizontal stroke at the end.