

RESOLUCIÓ

TRE/3743/2009, de 14 d'octubre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 7900455).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya, subscrit per la part empresarial pel Gremi de Sales de Festa de Catalunya, la Fundació Gran Teatre del Liceu i el Teatre Nacional de Catalunya, i per la part dels treballadors per CCOO, UGT, CGT el dia 28 de juliol de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; i l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 7900455) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió paritària del Conveni.

Barcelona, 14 d'octubre de 2009

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2009-2012

CAPÍTOL 1**Article 1***Àmbit territorial*

El present Conveni col·lectiu de locals d'espectacles serà d'aplicació a tot el territori de la Comunitat autònoma de Catalunya.

Article 2*Àmbit funcional*

Estan compreses en aquest àmbit totes les empreses dedicades a la realització d'espectacles teatrals, concerts de música i cant en totes les seves modalitats, revistes de varietats, music-hall, ballet, sales de festa, cafès teatre, restaurants espectacle, discoteques i balls, independentment de l'espai en el que es representi. Queden expressament excloses les empreses dedicades a l'exhibició cinematogràfica.

Article 3*Àmbit personal*

El present Conveni regula les relacions laborals dels treballadors al servei de les empreses afectades per l'àmbit funcional del mateix, llevat de les relacions que s'hagin de regir pel Reial Decret 1435/85.

Article 4

Vigència

El present conveni entrarà en vigor el dia de la seva firma, amb validesa fins al 31 de desembre de 2012, sense perjudici dels efectes retroactius, que pugui preveure's en algun dels seus articles per a matèries específiques.

Finalitzada la seva vigència, de ser denunciat per alguna de les dues parts, el que s'haurà de fer amb un preavís fefaent mínim de dos mesos a la data de l'extinció de la seva vigència, el contingut normatiu del Conveni es mantindrà en tant no s'acordi la seva revisió.

Article 5

Compensació i absorció

Les condicions pactades en aquest Conveni són compensables i absorbibles en la seva totalitat i en còmput anual, amb aquelles que regeixin en les empreses incloses en el seu àmbit.

Article 6

Garanties ad personam

En tot cas es respectaran i es mantindran amb caràcter estrictament ad personam les situacions i les condicions personals que excedeixin globalment del pactat en aquest Conveni.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Si per qualsevol circumstància fos anul·lat o suspès administrativament algun dels punts del present Conveni, això no afectarà la resta de l'articulat.

Article 8

Comissió paritària

Es constitueix una Comissió paritària que serà òrgan competent per a la interpretació i vigilància del Conveni, que entindrà en conseqüència en quantes qüestions se li plantegin per qualsevol de les dues representacions de la Comissió negociadora i/o per qualsevol empresa o treballador afectat pel Conveni. (Annex 7)

Aquesta Comissió estarà formada per tres membres de la representació empresarial i per tres membres de la representació dels treballadors en la Comissió deliberadora, que es reuniran, de manera ordinària, cada tres mesos a comptar des de la firma del Conveni i de manera extraordinària quan el sol·liciti qualsevol de les dues parts.

Els membres de la Comissió seran designats, els tres que representen els treballadors per designació per cada un dels tres sindicats signants del Conveni i els tres de la patronal, per acord majoritari de les entitats que representen els empresaris en la Comissió deliberadora.

Sense perjudici de quantes altres funcions li corresponguin, serà comès de la Comissió actuar en la regulació de la salut laboral del sector, vetllant pel compliment del previst a l'article 37 d'aquest Conveni. Així com entendre de quantes qüestions se li sotmetin en matèria de formació.

Els acords de la Comissió s'adoptaran per vot paritari de cada una de les representacions. S'estableix com a domicili de la Comissió paritària, la seu del gremi de sales de festa, c/ Enric Granados, 111 2n Esquerre 08008 Barcelona.

Article 9

Conciliació i mediació

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest

Tribunal a efectes d'allò establert als articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

- Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant de la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Les parts convenen expressament la seva submissió al procediment de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya, per dirimir les situacions d'empat en les decisions de les comissions creades als articles 10, per a contractació i disposició transitòria 1a, per a grups professionals, d'aquest Conveni, així com per dirimir els empats en els acords de la Comissió paritària creada a l'article 8.

CAPÍTOL 2

Article 10

Contractació

La contractació temporal regulada a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, s'aplicarà amb les següents excepcions, regulades d'acord amb el previst en el precepte indicat.

10.1 Contractes eventuais per circumstàncies del mercat i/o acumulació de tasques.

A. Només es podran utilitzar quan amb la plantilla estable no es pugui cobrir l'acumulació de tasques, l'excés de treball de caràcter imprevist, etc.

B. En tot cas la durada màxima serà de 12 mesos en un període de 18 mesos.

10.2 Contracte per a la realització d'una obra o servei determinat.

Serà matèria d'aquest contracte la contractació de personal que es necessiti per atendre l'especificitat d'un espectacle per sobre d'allò que és habitual en l'Empresa.

10.3 Contractes fixos discontinus que no es repeteixen en dates concretes.

Per a la seva aplicació, en qualsevol de les modalitats previstes a l'article 12 i 15 de l'Estatut dels Treballadors, o norma que el substitueixi, l'ordre de crida es farà per raó de la millor aptitud per a les necessitats específiques del lloc a cobrir en cada moment i, en igual grau d'aptitud, pel de major antiguitat.

Sempre que per necessitats de l'empresa, sigui necessari per a una millor organització del treball es podrà subscriure aquest tipus de contracte en la modalitat de temps parcial.

10.4 Per a quantes qüestions sorgeixin en la interpretació i aplicació d'aquest article, s'acorda que, en cas de sol·licitar-lo qualsevol empresa, el treballador afectat, o els representants legals d'aquest últim, l'altra part subjecta al contracte haurà de comparèixer en mediació davant de la Comissió Paritària del conveni.

En aquests supòsits, la Comissió l'haurà de resoldre en l'improrrogable termini de cinc dies hàbils.

Lògicament el previst en aquest apartat 4, és sense perjudici del dret de qualsevol afectat a comparèixer davant de la Jurisdicció laboral, mentre es fa efectiva la mediació o posteriorment a ella.

Article 11

Jornada de treball

La jornada de treball serà de 38 hores setmanals i 1.730 en còmput anual, per a tot el personal afectat per aquest Conveni.

S'estableix la possibilitat de la seva distribució irregular al si de cada empresa, en cas de recordar amb els representants legals dels treballadors.

En el supòsit de no existir representació legal dels treballadors al si de l'empresa, aquesta haurà de sol·licitar la intervenció de la Comissió paritària d'interpretació i vigilància del conveni, la qual haurà de resoldre en l'improrrogable termini de 30 dies des que va ser rebuda la petició empresarial.

En el cas d'acordar per qualsevol dels dos procediments abans establerts la jornada irregular, aquesta en cap cas podrà excedir de 10 hores de treball diàries, ni podrà ser inferior a 5 hores de treball diàries.

En tot cas es respectarà un descans mínim obligatori entre el final d'una jornada i el començament de la següent de 12 hores ininterrompudes.

En els casos de jornada contínua s'estableix un descans mínim de 30 minuts que computaran com a temps de treball efectiu.

En el supòsit d'acordar una jornada diària superior a 8 hores de treball, el descans mínim serà de 45 minuts que es computaran com a temps de treball efectiu.

Es podrà establir, per l'empresa i amb l'aprovació prèvia dels treballadors de la seva plantilla, un complement salarial especial per desplaçament d'horari.

Els treballadors afectats per aquest acord tindran la compensació que es fixa a les taules salarials. (Annex 4)

Aquesta jornada de treball serà dins d'un període que comprèn des de les 09,00 h. a les 02,00 hores del dia següent, a determinar per l'empresa en les condicions següents:

1. Preavis del treballador amb 8 dies d'antelació al seu inici.
2. En el supòsit d'incompliment del preavis previst en l'apartat anterior, llevat de cas de força major, el treballador es considerarà afectat per l'horari normal.
3. Si el treballador acabés normalment la seva jornada de treball quan finalitzi l'última funció i aquesta acabés abans de les 02,00 hores, el treballador deixarà el seu lloc de treball després d'ordenar els elements de la seva incumbència segons els usos i costums.
4. Si al contrari, el treballador estigués subjecte al desplaçament d'horari, aquesta condició prevaldria sobre qualsevol altra.

A les sales de festes, restaurant espectacle, discoteques, etcètera, el límit màxim de l'horari laboral serà el que l'autoritat governativa estableixi per a aquests locals; i les normes d'aquest article que els pogués afectar s'hauran d'aplicar d'acord amb el seu particular funcionament.

Article 12

Hores extraordinàries

Les parts signants d'aquest Conveni advoquen per la supressió de les hores extraordinàries com a mesura de foment de l'ocupació. Per això, es recomana a les empreses afectades limitar la seva utilització a les estrictament necessàries i que no es puguin substituir per noves contractacions.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes aquelles que excedeixin de la jornada ordinària establerta a l'article anterior i es podrà optar per abonar-les d'acord amb el preu que correspongui o compensar-les per temps de descans retribuït a raó d'1 hora i mitja de descans per cada hora extraordinària realitzada.

En el supòsit d'optar-se per la seva compensació per temps de descans retribuït i en absència de pacte sobre això, s'entendrà que hauran de ser compensades mitjançant descans concedit dins dels tres mesos immediatament següents a la seva realització, sempre que l'obra a realitzar no excedeixi de tres mesos. En cas que l'obra excedeixi de dits tres mesos, la compensació es realitzarà dins dels sis mesos immediatament següents a la realització de les hores extraordinàries.

Article 13

Descans setmanal

Tot el personal afectat per aquest Conveni gaudirà d'un descans setmanal que tindrà el caràcter de fix i inamovible per cada espectacle, a excepció dels casos en

els quals l'esmentat descans coincideixi amb un dia festiu o vigília, debut o canvi d'espectacle, que es farà efectiu dins dels set dies anteriors o posteriors.

Article 14

Vacances

Tot el personal afectat per aquest Conveni es divertirà cada any complet de treball de 30 dies naturals de vacances.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment (Article 48.4 E.T.) es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Si el teatre o local tanqués per un període de 30 o més dies, de les vacances es gaudirà dins d'aquest període.

Si es fessin fraccionades, un dels períodes de vacances no podrà ser inferior a 18 dies, excepte acord de les parts.

El treballador que cessi o ingressi en l'empresa en el transcurs de l'any natural, tindrà dret a vacances en la part proporcional als mesos treballats, computant-se com a mes complet la fracció de 15 dies i mig o més.

Si el treballador causés baixa en l'empresa després d'haver gaudit del període de vacances, li serà deduït de la liquidació l'excés de dies que hagués realitzat.

El treballador té de dret a percebre el seu salari el dia habitual de pagament encara que estigui gaudint del període de vacances.

En el cas d'abonament en efectiu, s'establirà un sistema que no obligui el treballador a interrompre el seu descans de vacances ja sigui anticipant l'import, deslliurant-li un taló bancari, etcètera.

Article 15

Permisos

a) Dos dies feiners en cas de naixement d'un fill/a o a l'arribada del o el menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment.

b) Dos dies en els casos de malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual. Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que disposin o acta notarial, sempre que no sigui notori, que se'n podrà gaudir dins del termini d'un any des de la data del registre.

d) Un dia per trasllat del domicili habitual.

e) Per al temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, estarà en el que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

f) Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

En qualsevol cas s'estarà al que disposi en cada moment l'Estatut dels treballadors.

Article 16

Maternitat/paternitat i adopció o acolliment

a) Els treballadors/tenir-se dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats al Reial Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar i el que estableix la llei vigent, amb la millora de permisos de maternitat i de paternitat.

- b) El permís per maternitat/paternitat estarà en el que estableix la llei vigent.
- c) En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat/paternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa.
- d) El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar, perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís.
- e) El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 17

Lactància

Les treballadores i treballadors per lactància d'un nen menor de nou mesos, tindran dret a una pausa d'una hora en el treball d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades senceres a gaudir immediatament després de l'ús de fruit del permís per maternitat. D'aquest permís podrà gaudir indistintament qualsevol membre de la parella en cas de la qual ambdós treballin en la mateixa empresa.

El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció o acolliment múltiple.

Article 18

Per atendre nens prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins un màxim de dotze setmanes. Per part de la mare, aquest permís s'inicia després d'haver gaudit de les sis primeres setmanes posteriors al part, sense perjudici dels permisos reconeguts a l'article 16 del present conveni. En el cas de l'altre progenitor/a aquest permís el gaudirà després d'haver esgotat els permisos reconeguts als articles 16 i 17. Aquest permís serà acumulable amb el de Maternitat/Paternitat o mentre correspongui en els casos d'acolliment o adopció.

Article 19

Per atendre nens discapacitats

Els treballadors/as amb fills discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tenen dret conjuntament a reducció de jornada i permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. La reducció de jornada de treball serà amb la disminució proporcional del salari. Els treballadors/as amb fills discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn a fi de conciliar els seus horaris a les necessitats d'atenció dels seus fills o filles. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla amb discapacitat rep atenció.

Article 20

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional, o categories equivalents, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En el cas d'encomanda de funcions inferiors, aquesta haurà d'estar justificada per necessitats preemptòries i imprevisibles de l'activitat de l'empresa. L'empresa haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional. El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat d'en els casos d'encomanda de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional o les de categories equivalents, per un període superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 durant 2 anys, el treballador podrà reclamar l'ascens d'acord amb les normes de promoció vigents en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

CAPÍTOL 3

Article 21

Estructura salarial

Tots els treballadors afectats per aquest Conveni sense perjudici del que s'estableix en aquest capítol, percebran la seva remuneració en els conceptes següents:

- Salari base
- Complement professional
- Antiguitat

En les quanties determinades per a cada categoria professional a les taules salarials que s'expressen a l'annex 1.

S'entén per salari real d'aquest Conveni el que comprèn el salari base, l'antiguitat quan correspongui i el complement professional.

Independentment del nombre i dels components de la plantilla, un d'ells tindrà la consideració de primer i el salari de cap, i el segon si n'hi hagués, tindrà el salari de subcap.

Article 22

Increment salarial

22.1 Es convé que la situació salarial, per a les diverses categories vigent a 31 de desembre de 2008, s'incrementaran en la següent manera:

a) Des del dia un de gener fins al trenta-un de desembre de dos mil nou, els imports de les taules d'aplicació a 31 de desembre de 2008, s'incrementaran en un percentatge equivalent al 2%.

b) Des del dia un de gener fins al trenta-un de desembre de l'any dos mil deu, els imports de les taules d'aplicació a 31 de desembre de 2009, s'incrementaran en un percentatge equivalent a l'IPC real de l'any 2009, mes un 0,25% i un augment afegit 0,25% per a aquelles categories que no assolixin els 1000 euros.

c) Des del dia un de gener fins al trenta-un de desembre de dos mil onze, els imports de les taules d'aplicació a 31 de desembre de 2010, s'incrementaran en un percentatge equivalent a l'import de l'IPC real de l'any 2010, mes un 0,25% .

d) Des del dia un de gener fins al trenta-un de desembre de dos mil dotze, els imports de les taules d'aplicació a 31 de desembre de 2011, s'incrementaran en un percentatge equivalent a l'import de l'IPC de l'any 2011, mes un 0,25% .

22.2 Els membres de la Comissió negociadora concreten els imports resultants dels increments convinguts en els apartats anteriors per a l'exercici del 2.009, en els valors recollits a les taules salarials que pacten i deixen unides com a annex 1 al 6.

Així mateix, deleguen expressament en la Comissió paritària del Conveni la facultat i obligació de publicar per a major claredat, el mes de febrer de cada any de vigència d'aquest Conveni, els imports, que correspongui a cada exercici com a conseqüència de l'aplicació dels increments convinguts en els apartats anteriors.

Article 23*Plus d'antiguitat*

Per a tot el personal afectat per aquest Conveni amb categoria de fixos, es determina un complement salarial per antiguitat d'acord amb l'escala que s'estableix a l'annex 4.

Article 24*Plus horari / distància*

Tots els treballadors, quan la seva jornada finalitzi després de les 02,00 hores de la matinada, percebran el plus que s'estableix a l'annex 4 en concepte de trasllat / taxi. Idèntic plus percebran els treballadors de les sales de festa, discoteques i restaurants espectacles quan aquests efectuïn funcions de tarda i nit, si acabessin després de l'hora oficial determinada en cada cas.

Article 25*Gratificacions extraordinàries*

Tots els treballadors afectats per aquest Conveni percebran dues pagues extraordinàries, juny i desembre (Nadal), abonades abans del 24 de juny i 20 de desembre, respectivament, consistents cada una d'elles en 30 dies de salari, i dues minipagues de 15 dies de salari cada una, calculades sobre el salari real i abonades abans del 30 de març i del 30 de setembre, respectivament.

Les empreses i els treballadors de cada entitat podran pactar que el pagament de l'import de les referides gratificacions, englobades en dues pagues, en lloc de les quatre indicades en el paràgraf anterior, sense cap pèrdua del total en la retribució de les mateixes.

Els treballadors que cessin o ingressin en l'empresa en el transcurs de l'any natural, percebran les pagues extraordinàries en proporció amb els dies treballats.

Article 26*Menyscapte de diners*

Els/as taquillers/as percebran en concepte de menyscapte de diners la quantitat determinada a les taules salarials (annex 4). Aquest plus els obliga a fer-se càrrec de les diferències en menys que pogués produir-se.

Article 27*Dietes i horaris especials*

27.1 En cas que els treballadors compresos en aquest Conveni realitzessin les seves funcions en una altra població diferent de l'habitual percebran una dieta de desplaçament d'acord amb les modalitats següents:

Si el treballador realitza un àpat fora del seu domicili.

Si el treballador realitza els dos àpats fora del seu domicili.

Si el treballador ha de pernoctar fora del seu domicili, l'hotel correrà a càrrec de l'empresa.

27.2 Vetllades

Són aquelles sessions que tenen les característiques següents:

- Estar dedicada al muntatge i desmuntatge.

- Realitzar-se després de l'última funció de nit que acabi després de les zero hores.

- Constituir treballs que no excedeixin de tres hores.

- No són aplicables als bolos.

- El seu import es recull a l'annex 6.

Si per qualsevol causa no poden reunir-se les característiques abans esmentades, s'haurà de realitzar el treball com a hores extraordinàries especials (annex 3).

27.3*Matinals*

Es diuen funcions o sessions matinals les que se celebren entre les 10 i les 14 hores.

Tot el personal afectat per aquest Conveni i que participi fora del seu horari normal de treball percebrà íntegrament el preu indicat a la taula salarial (annex 6).

El preu de la matinal, per al personal de tramoia i d'escenari, inclou el treball de muntatge i desmuntatge d'aquesta sessió i l'adequació de l'escenari per a les representacions següents.

Les hores que poguessin excedir de les indicades, es pagaran com a hores extraordinàries. (annex 3)

27.4 Bolos

Bolo normal: és aquell la durada del qual no excedeix de 6 hores.

Bolo intensiu: és aquell en el qual es realitza en la mateixa jornada el muntatge, representació i desmuntatge de l'espectacle.

Per dia de desplaçament sense jornada efectiva de treball, s'estableix un plus de desplaçament al preu indicat a la taula salarial. (annex 5)

Article 28

Complement per malaltia o accident

Durant el període d'incapacitat temporal (i fins un màxim de 18 mesos) per accident o per malaltia comuna, tots els treballadors compresos en aquest Conveni, percebran el seu salari real com si estiguessin treballant. Les empreses podran presentar a la Comissió paritària d'interpretació i vigilància del Conveni aquells casos que ofereixin dubtes raonables i en el seu cas retirar el complement a càrrec de l'empresa.

Article 29

Compensacions per televisió

S'acorda que les empreses del sector s'abonin als tècnics d'escenari una compensació per cada un dels enregistraments o retransmissions en directe dels espectacles produïts per aquestes, per televisió. Aquesta compensació es correspondrà amb les quantitats que les televisions abonin a les empreses amb aquesta finalitat.

CAPÍTOL 4

Article 30

Gratificació per jubilació

Els treballadors amb més de deu anys d'antiguitat en l'empresa afectats per aquest Conveni i que es jubilin als 65 anys, rebran una gratificació equivalent a dues mensualitats.

La data de jubilació obligatòria serà aquella que determini la llei.

Article 31

Uniformes

El personal, als locals on sigui obligatori portar uniforme, serà proporcionat per l'empresa. Per a la seva conservació, se'ls abonarà als treballadors una quantitat en concepte de manteniment i neteja d'uniforme.

L'import de la quantitat per manteniment és l'establerta a l'annex 4.

Article 32

Acomiadament per raons objectives

Quan es produeixin acomiadaments a l'empara de l'article 52c) de l'Estatut dels treballadors, qualsevol de les parts afectades podrà sol·licitar la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya en tràmit de mediació, al qual l'altra part estarà obligada a acudir.

Així mateix en cas que ambdues parts estiguin d'acord es duria a terme el tràmit de l'arbitratge, sense perjudici de l'efectivitat de la decisió extintiva ni del dret dels acomiadats d'acudir davant de la jurisdicció social.

Article 33

Modificacions substancials de les condicions de treball.

Quan siguin comunicades per part de l'empresa modificacions substancials de les condicions de treball a l'empara de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, qualsevol de les parts afectades podrà sol·licitar la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya en tràmit de mediació, al qual l'altra part estarà obligada a acudir.

Així mateix, en cas que ambdues parts estiguin d'acord, es duria a terme el tràmit d'arbitratge, sense perjudici de l'efectivitat de la decisió empresarial, ni del dret dels treballadors afectats a acudir davant de la jurisdicció social.

Article 34

Llicències estudis

Els treballadors que tinguin una antiguitat d'almenys 4 anys en l'Empresa, per realitzar estudis oficials directament relacionats amb el seu lloc de treball, podran sol·licitar llicències sense retribució i amb reserva del lloc de treball, de fins un màxim de quatre mesos de durada.

CAPÍTOL 5

Article 35

Grups professionals

D'acord amb els acords confedera'ls subscrits entre CC.OO., UGT, CEOE i CEPYME, s'estableix la classificació professional en grups amb la consegüent configuració:

35.1 Grup 1

35.1.1 Criteris generals

Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica llevat de l'ocasional d'un període d'adaptació.

35.1.2 Formació

Experiència adquirida en l'acompliment d'una professió equivalent o titulació de graduat escolar o certificat d'escolaritat o similar.

35.2 Grup 2

35.2.1 Criteris generals

Tasques consistents en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeix coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

35.2.2 Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, equivalents a graduat escolar o formació professional de primer grau.

35.3 Grup 3

35.3.1 Criteris generals

Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

35.3.2 Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a educació general bàsica o formació professional de primer grau, completada amb una formació en el lloc de treball.

35.4 Grup 4

35.4.1 Criteris generals

Treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa per part

dels treballadors que les exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per altre o altres treballadors.

35.4.2 Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a batxillerat unificat polivalent o formació professional de 2 grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

35.5 Grup 5

35.5.1 Criteris generals

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor. Tasques que, encara quan sense suposar corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana d'autonomia dins del procés establert.

35.5.2 Formació

Titulació o coneixement adquirits en l'acompliment de la professió equivalent a batxillerat unificat polivalent o formació professional 2 grau, complementada amb formació específica dilatada en el lloc de treball.

35.6 Grup 6

35.6.1 Criteris generals

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que, encara sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

35.6.2 Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau mig completada amb una formació específica en el lloc de treball.

35.7 Grup 7

35.7.1 Criteris generals

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitats completes per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies, directament emanades del personal pertanyent al grup professional o, de la pròpia direcció de l'empresa, als quals ha de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de complexitat més alta i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a arribar en el seu camp, amb grau d'autonomia molt alt, iniciativa i responsabilitat de l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

35.7.2 Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau mig, completada amb una experiència dilatada al seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

35.8 Grup 8.

35.8.1 Criteris generals

El personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada, l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política financera o comercial.

CAPÍTOL 6

Article 36

Drets i garanties sindicals

En tot el relacionat amb l'exercici dels drets col·lectius, representació legal i seccions sindicals dels treballadors s'estarà al disposat en la legislació vigent en cada moment sobre aquestes matèries.

CAPÍTOL 7

Article 37

Salut laboral

Respecte a la salut laboral, les parts signants del present Conveni convenen en la necessitat de la posada en pràctica del disposat per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

A tal finalitat s'ha previst incloure, com a comesa específica de la Comissió paritària creada a l'article 8, la regulació de la salut laboral del sector, vetllant pel compliment del previst, sobre això, en aquest article.

És per això que es constitueix una Comissió de salut laboral del sector, formada per sis membres, tres per part de la representació empresarial i tres per part dels representants dels treballadors (un per cada sindicat signant del present Conveni).

Aquesta Comissió entrarà en funcionament en el moment de la firma del Conveni i es reunirà des d'aquest moment cada quinze dies naturals fins al moment en què tingui elaborat el seu reglament i normes de funcionament, moment a partir del qual es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al mes, i amb caràcter extraordinari sempre que qualsevol de les parts ho sol·liciti amb un preavis mínim de quatre dies.

Article 38

Dret supletori

En tot el no contemplat en aquest Conveni, s'estarà al disposat en cada moment al Conveni marc establert per a cobertura de buits en l'acord sobre negociació col·lectiva subscrit entre la CEOE i les centrals sindicals de CCOO i UGT i, en el no previst en aquest últim, l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 8

Article 39

Règim disciplinari

Normes generals

39.1 Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats a l'article 58 del RDL 1/1995 de l'Estatut dels treballadors. La qualificació i la sanció de la falta es realitzaran d'acord amb el que s'estableix en aquesta secció.

39.2 No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix al present Conveni o l'incompliment dels quals constitueixi una infracció de l'Ordenació jurídica.

39.3 La direcció, en imposar una sanció molt greu, informará el Comitè d'empresa o delegats de personal.

Article 40

Classificació de les faltes

Les faltes es classificaran en lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu, s'esmenten les infraccions que constitueixen faltes:

40.1 Són faltes lleus:

- a) Les injustificades de puntualitat comeses l'un mes que sumin més de 30 minuts.
- b) Les negligències, distraccions o retards en el treball que no causin perjudicis greus.
- c) La falta d'educació cap a altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

40.2 Són faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comès en el termini d'un mes.
- b) Les d'assistència no justificades ni repetides.
- c) Les negligències, distraccions o retards en el treball quan causin perjudicis greus.
- d) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu cap a altres empleats, els seus familiars, o tercers relacionats amb l'empresa.
- e) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis o que no suposin trencar la disciplina.
- f) La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o de l'empresa d'ordre intern i reservat si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que, per raons del seu treball, tingui accés directe a les dades.
- g) L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en el treball, llevat que posi en perill les persones o estris de l'empresa. En aquest cas serà falta molt greu.
- h) Abandonament injustificat del treball.
- i) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.
- j) L'abús d'autoritat, entès com la conducta d'un superior jeràrquic respecte a un subordinat que, a l'exercici de la seva facultat de comandament, suposi un tracte humiliant, vexatori o ofensiu.

40.3 Són faltes molt greus:

- a) La tercera falta greu en el termini de 90 dies naturals.
- b) Les d'assistència no justificades i repetides (acumulació de tres dies o 24 hores en el termini d'un mes).
- c) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d) El maltractament negligent d'estris, materials o instal·lacions de l'empresa que causi danys greus.
- e) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter molt greu cap a altres empleats, els seus familiars, o tercers relacionats amb l'empresa.
- f) L'abandonament injustificat del treball que causi perjudici greu.
- g) La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- h) El frau, l'abús de confiança i la deslleialtat.
- i) L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuteixin negativament en el treball.
- j) L'abús d'autoritat quan comporti especial gravetat.
- k) L'assajament sexual que es considerarà d'especial gravetat quan hi hagi diferència jeràrquica i en faci us l'assetjador/a.

Article 41*Sancions*

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o per escrit.
- Suspensió de feina i sou d'ús d'un a tres dies.

Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou de 4 a 20 dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou de 21 a 60 dies.
- Acomiadament

Article 42*Prescripció i cancel·lació de les faltes*

42.1 Les faltes prescriuen en els terminis que fixa l'article 60.2 de l'Estatut dels treballadors.

42.2 Cancel·lació de faltes i sancions. La direcció anotarà als expedients personals de cada empleat les sancions fermes que els hagi imposat. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als sis mesos les lleus, a l'any les greus, i als 18 mesos les molt greus, respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en la qual s'hagin convertit en fermes.

CAPÍTOL 9**Article 43***Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere*

A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica Integral Contra la Violència de Gènere:

Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent el treballador/a afectada/o qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat el sol·liciti.

Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que el sol·liciti l'interessada/o. En cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/as amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

Als sis mesos pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.

Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent prorrogar-se mensualment fins un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de la desocupació, i durant aquest temps es computen les cotitzacions en la seguretat social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectada/o el sol·liciti. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la qual podrà accedir de manera preferent.

Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té de dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, com-

porta també el dret a rebre la prestació de la desocupació i durant aquest període computen les cotitzacions en la seguretat social.

Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la treballador/a afectada/o, amb el termini de temps possible més breu.

Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si un treballador/a és acomiadat/a mentre exerceix els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, si l'acomiadament és declarat nul, el/la treballador/a tindrà que ésser readmès/a.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 1

Classificació professional

Sense perjudici de les definicions convingudes per a cada un dels grups professionals descrits a l'article 30, les parts signants del conveni reconeixen la necessitat d'integrar als esmentats grups tant les categories professionals actuals com les que es consideri oportú incloure.

Per aquest motiu es constitueix una Comissió Tècnica de classificació professional formada per sis membres, tres per part de la representació professional i tres per part dels representants dels treballadors (un per cada sindicat signant del present Conveni).

Aquesta Comissió entrarà en funcionament en el moment de la firma del Conveni; i es reunirà des d'aquell moment cada 30 dies naturals, excepte que els seus components decideixin fer-ho en menor termini.

En tot cas acorden les parts des d'ara, en matèria de categories professionals, que:

La categoria de meritori d'escena només podrà mantenir-se fins un màxim de 9 mesos. Transcorregut el màxim terme de vigència, el treballador tindrà dret a accedir a una vacant de categoria superior, si aquesta existís en l'Empresa; i, si això així no fos, el treballador haurà d'optar entre l'extinció del seu contracte de treball o continuar amb el sou de la categoria de meritori, millorat amb un complement salarial del 50% del complement professional de l'auxiliar.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 2

Amb efectivitat de l'1 de Gener de 2009, prèvia a l'aplicació de la revisió salarial pactada per a l'any 2009 fixat a l'article 17, el plus de suplert, s'integra consolidant-se al sou base.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda derogat, a partir de la firma del present Conveni, l'anterior Conveni col·lectiu del sector, al qual es deixa enterament sense efecte, quedant en tot substituït pels anteriors articles d'aquest text que en aquest acte subscriuen les parts.

ANNEX 7

Formulari d'acord amb l'article 8 del Conveni a la Comissió mixta d'interpretació del Conveni col·lectiu de locals d'espectacles de Catalunya

Enric Granados 111 2 Izq 08008 Barcelona

Telf. 93 237 59 20

gremi.discoteques.bcn@telefonica.net

1. Consultant:
Nom, adreça i telèfon:
Pertany a alguna associació sindical o empresarial:
Especificar quina :
 2. Empresa
Nom, adreça i telèfon:
Activitat:
(Principal, secundària)
Nombre de treballadors/as:
Categories:
Antiguitats:
Nombre d'afectats/as:
Funcions que desenvolupen els/les afectats/as:
(Especificar l'activitat principal)
 3. Representants dels/les treballadors/as:
Si: No: (Assenyalar amb una X)
CCOO:
CGT:
UGT:
D'altres:
 4. Descripció dels fets que motiven la consulta.
 5. Articles del conveni que afecten la consulta:
 6. Hi ha negociació en l'empresa:
(En cas afirmatiu, exposar breument les posicions de les parts)
 7. Petició concreta de resolució:
 8. Documentació concreta que s'adjunta:
(S'adjuntarà tota la informació que es consideri adient, que pugui contribuir a la resolució de la consulta i provi els fets en què es fonamenta la petició del consultant)
- Nota: Si a qualsevol dels apartats d'informació precisés més espai, adjunti un full, assenyalant el punt de referència.
- A, a, de, de

ANNEX 1

Taula salarial personal fix 1 de gener de 2009

CA=Categoria professional; SB=Sou base; CP=complement professional;
TM= total mensual

CA	SB	CP	TM
<i>Personal de tramoia o al servei de l'escena</i>			
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 €
<i>Personal de manteniment</i>			
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 €
<i>Personal administratiu</i>			
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 €
<i>Personal de sala</i>			
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 €
<i>Personal subaltern</i>			
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 €

ANNEX 2

Taula salarial personal eventual diari 1 de gener de 2009

CA=Categoria professional; SB=Sou base; CP=complement professional;
PE=Plus eventual; PR= Prorrata; TD= Total dia

CA	SB	CP	PE	PR	TD
<i>Personal de tramoia o al servei de l'escena</i>					
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 €

CA	SB	CP	PE	PR	TD
<i>Personal de manteniment</i>					
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 €
<i>Personal de sala</i>					
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 €
<i>Personal subaltern</i>					
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 €

ANNEX 3

1 de gener de 2009

Hores extraordinàries i hores extraordinàries especials

Categoria	hores extraord.	h.extraord. especials
professional		
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 €

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 €

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 €

ANNEX 6

1 de gener de 2009

Taula salarial de vetllades i bolos	vetllades	bolo normal	bolo intensiu	bolo 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 €

(09.301.094)