

Dilluns, 16 de maig de 2011

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

RESOLUCIÓ de 24 de març de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0813872)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de febrer de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0813872) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE-TEATRE PÚBLIC DE BARCELONA, PER ALS ANYS 2010-2013

CAPÍTOL 1
DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit territorial

El present Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa i regularà les relacions laborals entre la Fundació Teatre Lliure – Teatre Públic de Barcelona i els seus treballadors a tots els centres de treball existents de l'empresa i a qualsevol lloc on els seus treballadors prestin serveis.

Article 2. Àmbit personal

El present Conveni s'aplicarà a totes les persones que desenvolupin la seva activitat per compte i sota la dependència de l'empresa Fundació Teatre Lliure – Teatre Públic de Barcelona, mitjançant vinculació laboral, amb excepció de:

1. Les persones contractades a l'empara del Reial Decret 1382/1985, de l'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
2. Les persones que realitzin les funcions pròpies de director de departament o de superior entitat.
3. Els adjunts a la direcció dels diferents departaments.
4. El personal artístic que presti serveis a l'empara del Reial Decret 1435/1985 de l'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels artistes en espectacles públics.
5. Els professionals la relació dels quals es derivi de l'acceptació d'una minuta, factura o pressupost per a la realització d'una obra o servei mitjançant un contracte específic.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Article 3. Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball entre l'empresa Fundació Teatre Lliure – Teatre Públic de Barcelona i el personal inclòs en el seu àmbit personal.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura i finalitzarà el 31 de desembre de 2013, tenint efectes retroactius des de l'1 de gener de 2010, respectant les particularitats recollides a les disposicions transitòries.

Article 5. Pròrroga

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament i de forma automàtica cada any, tant en el seu contingut normatiu com obligacional, llevat que alguna de les parts no el denunciï amb una antelació mínima de seixanta dies respecte de la finalització de la seva vigència.

Article 6. Denúncia

Les parts podran denunciar el Conveni per rescindir-lo o revisar-lo. La denúncia es farà per escrit i es dirigirà a l'altra part i a l'autoritat laboral amb una antelació mínima de seixanta dies abans del seu venciment inicial o del de qualsevol de les seves pròrroques.

Denunciat el Conveni, i mentre no s'arribi a un acord exprés, es mantindrà la seva vigència fins a la consecució del proper Conveni, tant en les clàusules normatives com en les obligatòries.

Un cop denunciat el Conveni, s'ha de procedir a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de la denúncia.

CAPÍTOL 2

VINCULACIÓ A LA TOTALITAT, COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ, PRELACIÓ DE NORMATIVA I GARANTIA PERSONAL

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en el present Conveni constitueix un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, efectuï el control de la legalitat respecte d'alguna de les seves clàusules o articles, o que sigui anul·lat totalment o parcial per la jurisdicció laboral, totes dues parts han de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni queda en vigor.

Article 8. Compensació i absorció

Els pactes i condicions del primer Conveni van substituir aquells que fins aquell moment regulaven les relacions de treball entre les parts, els quals van quedar extingits i sense efecte, i van ser absorbits i compensats per aquells continguts en el primer Conveni, en un còmput global i anual.

A l'entrada en vigor del Conveni, l'empresa podrà absorbir i compensar els augments o les millores que contingui de les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors, sigui quin sigui el seu origen, sempre que aquests siguin superiors en conjunt i en còmput anual.

L'aplicació d'aquest mecanisme de compensació i absorció no podrà comportar mai per als empleats la disminució de les condicions personals adquirides, que els seran respectades com a garantia personal.

Article 9. Prelació normativa

Les normes d'aquest Conveni regularan les relacions entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari.

En tot allò no previst, serà d'aplicació el Conveni de Locals d'Espectacles de Catalunya, l'Estatut dels Treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Article 10. Condicions més beneficioses i garanties ad personam

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades entre l'empresa i els treballadors que en el seu conjunt anual impliquen condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni hauran de respectar-se íntegrament.

CAPÍTOL 3 COMISSIÓ PARITÀRIA I CONFLICTES COL·LECTIUS

Article 11. Comissió paritària

1. Composició i nomenament: en el termini dels quinze dies següents a la signatura d'aquest Conveni s'ha de constituir una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'aplicació del Conveni, que estarà formada per 3 representants de la FTLL i 3 representants del Comitè d'Empresa. Ambdues parts podran comparèixer acompanyades dels assessors que escullin, que tindran veu, però no vot.

2. Funcionament: la Comissió Paritària tindrà les funcions específiques següents:

- a) Interpretar, vigilar i aplicar el Conveni.
- b) Estudiar i aprovar o, si s'escau, denegar les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i a la classificació professional sense perjudici d'allò previst a l'article 12 d'aquest Conveni.
- c) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- d) Elaborar i aprovar el reglament d'ordre intern.
- e) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni.
- f) El domicili de la Comissió Paritària serà la Plaça Margarida Xirgu, 1, 08004, Barcelona.

3. Procediment d'actuació: la Comissió es reunirà quan se li plantegi qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

Des del moment que se li plantegi el problema, s'haurà de convocar la Comissió en un termini màxim de deu dies i la decisió es prendrà en un termini màxim de deu dies més, prorrogables si cal per deu dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple de les dues representacions, i, perquè siguin vàlids la Comissió haurà d'estar formada per la totalitat dels seus membres i sempre amb caràcter paritari.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària, se n'aixecarà acta, que signaran els components en la mateixa reunió.

Els acords de la Comissió Paritària tenen plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni. Així mateix, les resolucions s'han d'enviar a les parts interessades en el termini màxim de 10 dies.

Article 12. Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

La Comissió Paritària d'aquest Conveni, en la representació que té tant de la titularitat de l'empresa com dels seus empleats que es regeixen per aquesta norma col·lectiva, se sotmet expressament i de manera col·lectiva al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant les vies previstes en el capítol 3r. del Reglament de funcionament de l'esmentat Tribunal, per dirimir qualsevol mena de conflicte que sorgeixi a l'empresa de caràcter individual o col·lectiu.

En conseqüència, l'empresa i els treballadors s'obliguen a recórrer davant l'esmentat tribunal per resoldre qualsevol mena de conflicte col·lectiu que plantegin davant aquest tribunal ambdues parts o qualsevol d'elles per separat, ja sigui per a la interpretació i/o la decisió del dret a aplicar o per a la resolució dels conflictes de fet, com també per a les reclamacions referents a la classificació professional i a l'aplicació dels articles 40, 41 i 52 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a tal efecte, ambdues representacions acorden que es podrà utilitzar qualsevol procediment regulat en el Reglament de funcionament del Tribunal, excepte per a l'arbitratge, per al qual caldrà l'acord exprés de tots els afectats en cada cas.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Transcorregut el termini de dotze dies des de la sol·licitud de mediació en aquest procediment, sense que les parts hagin arribat a un acord o convingut l'arbitratge, la part que promogui la conciliació/mediació podrà lliurement iniciar els tràmits de solució del conflicte davant l'òrgan judicial o administratiu que correspongui, sense perjudici de qualsevol termini més peremptori perceptiu d'acord amb la Llei de procediment laboral.

CAPÍTOL 4 ORGANITZACIÓ DE LA FEINA

Article 13. Organització de la feina

L'organització de la feina, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la Legislació vigent, és facultatiu i responsabilitat de l'empresa.

L'organització de la feina té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat, fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida al paràgraf primer, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització de la feina, de conformitat amb l'article 64 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

CAPÍTOL 5 QUALIFICACIÓ I CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 14. Classificació i qualificació del personal

Tots els treballadors de la Fundació Teatre Lliure – Teatre Públic de Barcelona dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran inclosos en un grup i una categoria professional, segons les funcions relatives al lloc de treball que els correspongui i d'acord amb els criteris indicats en aquest article.

Dins de cada grup salarial estan incloses diverses classificacions professionals.

En les taules salarials annexes s'establiran les retribucions econòmiques corresponents a les categories professionals descrites en aquest article.

Grup 1:

Tasques que consisteixen a executar operacions seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeix tenir coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents a l'Educació Secundària Obligatòria (ESO) complementada amb una formació en el lloc de treball.

- Telefonista
- Atenció al públic
- Taquiller
- Auxiliar administratiu
- Auxiliar de serveis

Grup 2:

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que, tot i fer-se sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents a Educació Secundària Obligatòria (ESO), complementada amb formació específica en el lloc de treball.

- Oficial administratiu de 2a.
- Adjunt de cap de sala

Dilluns, 16 de maig de 2011

Grup 3:

Tasques d'execució autònoma o en grup que exigeixin habitualment que els treballadors que les exerceixin tinguin iniciativa i se'n responsabilitzin; sota supervisió, els poden ajudar un altre o uns altres treballadors. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents al Batxillerat o al Cicle Formatiu de Grau Mitjà, complementada amb formació específica dilatada en el lloc de treball.

3.A.

- Oficial administratiu 1a.
- Secretària de departament

3.B.

- Maquinista
- Tècnic de llums
- Tècnic de so i audiovisual
- Ulliller
- Sastre
- Perruquer
- Maquillador
- Regidor
- Tècnic de manteniment

Grup 4:

Funcions que requereixen la realització de feines tècniques complexes amb objectius globals definits i un grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Feines complexes però homogènies amb alt contingut intel·lectual. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents a Batxillerat o Cicle Formatiu de Grau Mitjà, complementada amb formació específica dilatada en el lloc de treball.

- Responsable comptable
- Responsable laboral
- Responsable de relacions públiques
- Responsable de grups
- Responsable de premsa
- Responsable de publicacions
- Responsable d'imatge i disseny
- Responsable de les gires
- Secretària de direcció
- Responsable de taller

Grup 5:

Funcions que requereixen la integració, coordinació i supervisió de funcions efectuades per un grup de col·laboradors en una mateixa unitat funcional, i/o feines de complexitat tècnica amb autonomia dintre del procés establert. També s'inclouen en aquest grup professional funcions que requereixen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies que provenen directament del personal que pertany al grup professional o de la mateixa Direcció de l'empresa als quals han de donar compte de la seva gestió.

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents als Estudis universitaris de 1er Cicle Formatiu de Grau Superior, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

- Cap de sala
- Cap de maquinistes
- Cap de llums
- Cap de so i audiovisuals
- Cap de sastreria
- Cap de regidoria

Dilluns, 16 de maig de 2011

- Cap de manteniment
- Productor
- Serveis Jurídics

1. L'assignació de categories als Grups es fan sense excloure la incorporació en el futur d'altres categories no contemplades en el present Conveni, per acord de la Comissió Paritària.
2. El fet que existeixin aquestes categories laborals dins de la classificació del personal no implica necessàriament la seva contractació.
3. L'empresa es compromet a respectar la forma de contractació laboral en les seves diferents modalitats, per cobrir les vacants o aquells llocs de treball de plantilla del personal fix.
4. En cas que un treballador es vegi afectat per possibles canvis tecnològics o estructurals, l'empresa formarà i estudiarà la possibilitat d'una reconversió o una nova classificació i una assignació a un grup de nivell econòmic similar previ dictamen de la Comissió Paritària sempre i quan el lloc ho requereixi.

CAPÍTOL 6 PLANTILLA, INCORPORACIÓ, PERÍODE DE PROVA I CONTRACTACIÓ

Article 15. Plantilla

La plantilla del personal fix de la Fundació estarà formada pels empleats vinculats per la relació laboral comuna de caràcter indefinit, definida per la Direcció de l'empresa dins dels límits establerts al contracte programa vigent amb les Administracions Públiques el qual l'empresa es compromet a lliurar als representants dels treballadors. La Direcció de l'empresa acordarà la provisió de les vacants que es puguin produir a la plantilla i informarà al Comitè d'Empresa de les vacants i de les modificacions que es produeixin.

Totes dues parts convenen, d'acord amb la facultat d'organització de la Direcció de l'empresa, vetllar per l'estabilitat de la plantilla.

Article 16. Promoció interna i incorporació a la plantilla

1. La cobertura de vacants o lloc de treball de nova creació es durà a terme atenent al següent ordre de prioritat:

- Reingrés procedent d'excedència voluntària
- Promoció interna
- Incorporació a la plantilla fixa

La promoció interna i la incorporació de nou personal a la FTLL es farà d'acord amb les disposicions vigents en matèria de contractació i també amb les establertes en aquest Conveni, sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit, capacitat i lliure concurrència. A fi i efecte, i per tal de garantir, l'objectivitat i transparència en la contractació de personal, la FTLL farà públiques les convocatòries a través dels mitjans de comunicació que cregui més adients i se'n donarà coneixement directament al Comitè d'empresa i, a la resta de personal de la FTLL, a través dels taulers d'anuncis.

En tot cas, i sense perjudici de les proves corresponents, tot el personal seleccionat haurà d'estar en possessió de la titulació requerida o, en el seu cas, de l'experiència provada.

Els requisits dels llocs de treball i les proves corresponents seran determinades per la FTLL, tot valorant l'antiguitat i les aptituds professionals. En el supòsit que cap candidat superi els requisits, el lloc serà cobert per personal de nou ingrés.

2. Amb anterioritat a l'inici del procés, la FTLL informarà el Comitè d'Empresa, de la necessitat de cobrir vacants o llocs de treball de nova creació pels procediments de promoció interna i/o incorporació a la plantilla fixa, donant informació per escrit del lloc de treball concret a cobrir, grup i categoria que li correspongui segons el Conveni, requisits i mèrits que es tindran en consideració, proves de valoració que es portaran a terme, mitjans de publicitat de la convocatòria a emprar i terminis de presentació de sol·licituds per a promoció interna i/o incorporació a la plantilla fixa. El Comitè d'Empresa tindrà cinc dies per realitzar un informe amb les consideracions i propostes que trobi oportunes, que tindrà caràcter informatiu.

L'empresa, un cop hagi dut a terme el procés i abans que es tanqui, informarà al Comitè d'Empresa del candidat que cobrirà la vacant.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Article 17. Període de prova

El personal de nou ingrés al qual s'hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Treballadors/es dels grups 1 i 2: 1 mes
- Treballadors/es del grup 3: 2 mesos
- Treballadors/es dels grups 4 i 5: 3 mesos

Durant aquests períodes, el treballador té els mateixos drets i les mateixes obligacions que els treballadors fixos de la plantilla del mateix grup i classificació professional, i durant aquests períodes qualsevol de les dues parts podrà rescindir la relació de treball. La situació d'IT (incapacitat temporal) interromprà aquests períodes de prova.

Article 18. Extinció del contracte, dimissió voluntària i terminis de preavís

El treballador que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

- Quinze dies per personal dels grups 1, 2 i 3
- Un mes pel personal dels grups 4 i 5

El treballador estarà obligat a comunicar a l'empresa el cessament voluntari mitjançant comunicació escrita degudament signada, i se n'ha de quedar un exemplar amb el corresponent justificant de recepció. L'incompliment del període de preavís per part del treballador comportarà el descompte de la remuneració corresponent als dies que li faltin per cobrir el preavís.

Quan la Direcció de l'empresa no renovi a un treballador un contracte de més d'un any de durada, l'hi haurà de comunicar amb quinze dies d'antelació. L'incompliment del període de preavís per part de la Direcció de l'empresa comportarà l'abonament de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavís.

Article 19. Tipus de contractació

La contractació del personal de la FTLL es farà d'acord amb l'establert a l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractació amb les següents excepcions i/o particularitats:

Contracte fix indefinit:

D'acord amb els llocs de treball de la plantilla de la FTLL, determinada per la Direcció de l'empresa dins dels límits establerts al contracte programa vigent signat amb les Administracions Públiques.

Contracte fix discontinu que no es repeteixi en dates concretes:

Per la seva aplicació, en qualsevol de les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors o qualsevol norma que el substitueixi, prèvia comunicació al Comitè d'empresa el treballador fix discontinu serà cridat mitjançant comunicació escrita (telegrama amb justificant de rebut o burofax) i l'ordre es farà segons la categoria professional a cobrir, la millor aptitud per a les necessitats específiques del lloc a cobrir en cada moment i, en el mateix grau d'aptitud, pel de més antiguitat.

La Comissió Paritària, en funció de quan es comenci a fer servir aquest tipus de contracte, farà una normativa per tal d'establir l'ordre de crida i excepcions dels treballadors que estiguin sota aquesta modalitat contractual.

En els contractes corresponents, es concretarà quina o quines són les necessitats esmentades que s'han de cobrir.

Contracte per obra o servei determinat:

Únicament es podran utilitzar quan no es pugui atendre una obra o un servei determinat amb la plantilla estable.

Contracte d'interinitat:

A més dels supòsits que siguin d'aplicació amb la normativa vigent, s'utilitzarà aquest tipus de contracte per a la substitució de treballadors per malaltia i per al personal que estigui gaudint d'alguns dels permisos, compensació

Dilluns, 16 de maig de 2011

d'hores, llicències o excedències que recull aquest Conveni o que es puguin establir legal o convencionalment en un futur.

Contracte eventual per circumstàncies del mercat i/o acumulació de feines:

Únicament es podran utilitzar quan no es pugui cobrir amb la plantilla estable l'acumulació de feina, l'excés de treball de caràcter imprevisible, etc. Pel que fa a la seva durada màxima, serà d'aplicació el que estableixi el Conveni del Sector d'Espectacles de Catalunya.

Per a qualsevol qüestions que sorgeixi en la interpretació i l'aplicació d'aquest article, s'acorda que, si ho sol·licita l'empresa, el treballador afectat o els seus representants legals, l'altra part subjecta al contracte haurà de comparèixer en mediació davant de la Comissió Paritària del Conveni. I, si aquesta no arriba a un acord que resolgui el problema, si ho vol també qualsevol de les dues parts, l'altra haurà de comparèixer en tràmit de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

Lògicament, el que preveuen els dos apartats anteriors és sense perjudici del dret de qualsevol afectat a comparèixer davant la jurisdicció laboral, mentre es fa efectiva la mediació o amb posterioritat.

Article 20. Feines de categoria superior

La Direcció de l'empresa podrà encarregar als treballadors la realització de tasques corresponents a una categoria professional superior a la seva, per un període no superior a 6 mesos durant 1 any, o a 8 mesos durant 2 anys. Un cop se superin els períodes indicats, el treballador podrà reclamar el seu dret de promoció. L'empresa, per a la realització de les tasques esmentades, donarà preferència al mutu acord amb el treballador afectat.

El treballador no tindrà dret a reclamar l'ascens de categoria quan les feines esmentades derivin de:

- Substitució d'un treballador en situació d'incapacitat temporal
- Reduccions de jornada incloses a l'article 37 i 41 d'aquest Conveni
- Situacions d'excedència amb reserva de lloc de treball per la durada d'aquesta reserva
- Suspensió del contracte per maternitat o risc durant l'embaràs

Si la feina desenvolupada suposa l'existència d'una vacant, s'haurà d'activar el procediment previst en aquest conveni per a la seva provisió.

Quan un treballador faci tasques de categoria superior, tindrà dret a percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment desenvolupa.

L'assignació de feines de categoria superior segons aquest article, es comunicarà al Comitè d'Empresa.

Article 21. Feines de categoria inferior

La direcció de l'empresa podrà encarregar a un treballador la realització de tasques corresponents a una categoria inferior a la seva quan existeixin necessitats peremptòries i imprevisibles. Únicament es podrà realitzar per períodes no superiors a 30 dies en un any i conservant la retribució i els drets corresponents a la categoria professional pròpia.

Aquestes feines no es podran encomanar d'una manera reiterada i continuada a un mateix treballador, s'han de fer per torns rotatius.

Per a l'aplicació d'aquest article, és preceptiva la comunicació al Comitè d'Empresa.

Article 22. Pluriocupació

En tots els casos de pluriocupació, de conformitat amb la legislació vigent, el treballador està obligat a posar-ho en coneixement de la FTLL.

S'entén per pluriocupació la realització d'una activitat laboral, independent de la FTLL, que doni lloc a la inclusió del treballador en qualsevol règim del sistema de la Seguretat Social. Si la pluriocupació deriva de treballs realitzats per compte propi, també es comunicarà aquesta circumstància a l'empresa.

Dilluns, 16 de maig de 2011

En aquesta comunicació es farà constar el nom, el domicili i l'activitat, i també el número de Seguretat Social de l'altra o altres empreses on es realitzen feines quan siguin per compte aliè.

Els treballadors dels grups 4 i 5 podran acollir-se a la pluriocupació sempre que les feines realitzades no siguin incompatibles amb la seva a la FTLL.

Article 23. Reserva de places per a persones discapacitades

La llei 13/1982 de 7 d'abril d'integració social dels discapacitats estableix que s'han de prestar tots els recursos necessaris per tal que les persones discapacitades pugin exercir els drets de qualsevol ciutadà, segons allò que disposa l'article 49 de la Constitució espanyola. Per tal de fer efectiva la integració laboral de les persones discapacitades que preveu aquesta Llei, i amb la finalitat d'assolir que el 2% de la plantilla de la FTLL sigui coberta per persones que tinguin reconeguda la condició legal de discapacitat, s'intentarà en cada moment estudiar les possibles mesures en l'àmbit d'aquesta Llei d'allò que preveu el Reial decret 364/2005 de 8 d'abril, que seran informades a la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 7

JORNADA, HORARIS, DESCANS SETMANAL I FESTIUS, HORES EXTRAORDINÀRIES, VACANCES, CALENDARI LABORAL

Article 24. Jornada

La jornada de treball per al personal de la FTLL serà, un cop descomptades les festes i les vacances, de 1.695 hores de treball efectiu a l'any, que es distribuïran setmanalment, d'acord amb l'horari assignat a cadascú, amb una mitjana de 37 hores i 30 minuts ordinàries setmanals. Per a la resta de personal amb horaris inferiors, la jornada anual estarà proporcionalment reduïda.

Article 25. Horaris. Principi general

La Direcció exercirà la facultat i la responsabilitat que li pertoca d'ordenació dels horaris, amb la flexibilitat en la seva distribució que en cada moment requereixen les feines concretes, i sense més limitacions que les que s'estableixen en aquest Conveni.

És facultat de la Direcció la modificació dels horaris que serà d'aplicació en casos de canvis de programació artística, o per cobrir esdeveniments extraordinaris i imprevistos fortuïts o aliens a l'empresa, en tot allò previst en aquest Conveni. En tot allò que no estigui previst o regulat en d'aquest Conveni, es consultarà prèviament el comitè.

La modificació d'horaris per a la substitució de treballadors a causa de malaltia o d'altres absències justificades s'establirà pels períodes mínims necessaris, segons les exigències de cada cas, i se n'informarà la Comissió Paritària prèviament per escrit.

El treballador afectat per aquestes modificacions d'horaris, en cas de disconformitat, podrà sol·licitar la mediació de la Comissió Paritària del Conveni i, si persisteix la diferència, qualsevol de les parts podrà comparèixer en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, al qual, de mutu acord, es podrà demanar arbitratge. En tot cas, l'inici d'aquests tràmits no suspèn l'execució de la decisió de l'empresa.

Article 26. Condicions específiques de l'horari per convocatòria

Com a criteri general la Direcció ordenarà els horaris per al personal que funcioni per convocatòria respectant els mínims que s'especifiquen a continuació:

- a) Que la convocatòria d'una jornada diària serà d'un mínim de cinc hores i un màxim de nou.
- b) Que entre l'acabament de la jornada i l'inici de la següent hi haurà un període mínim de descans de dotze hores.
- c) Que en cas que la jornada continua de treball sigui de sis hores o més es tindrà dret a un descans de trenta minuts, que es considerarà treball efectiu. Quan la jornada excedeixi les set hores i trenta minuts, el temps de descans serà de quaranta-cinc minuts, considerats també de treball efectiu. Per al personal que té jornada partida, el descans serà de vint minuts al matí, que es considerarà treball efectiu.

Dilluns, 16 de maig de 2011

d) Que la jornada setmanal serà d'un mínim de trenta hores, sempre que es treballin quatre dies, i no es puguin sobrepassar les quaranta-tres hores i trenta minuts, excepte vuit setmanes fixes a l'any en què es podran programar fins a quaranta-vuit hores setmanals per desenvolupar assaigs i muntatges. L'empresa informará trimestralment d'aquest còmput.

e) Que la convocatòria de la jornada es farà entre les vuit i les vint-i-quatre hores, amb l'única excepció dels desmuntatges i quan la representació s'acabi passades les vint-i-quatre hores.

f) Quan s'hagi de realitzar el desmuntatge s'intentarà que s'acabi a les vint-i-quatre hores, però es podrà convocar fins a la seva finalització. S'entendrà com a hora de finalització la que s'especifiqui de manera orientativa a la tablilla horària, però en tot cas computarà fins al final del desmuntatge, respectant sempre el màxim de nou hores previstes per jornada que recull el Conveni.

g) Que la distribució de la jornada per al personal en període de representacions o d'assaig amb públic es farà a partir de les vuit hores en sessions de matí, i de les quinze hores en sessions de tarda. Es donarà per acabada la jornada laboral un cop acabada la representació sempre que s'hagi complert la jornada mínima establerta en aquest Conveni.

h) En funcions matinals i de tarda, es començarà la jornada dues hores abans de l'inici de la funció.

i) En els espectacles de curta durada es podrà optar per avançar un hora l'hora d'entrada dels tècnics.

Establerts els criteris generals l'empresa podrà convocar el personal del departament tècnic que veu concretat el seu horari mitjançant tablilla horària per a les tasques de taller, manteniment, assaigs, muntatge i funcions, segons els horaris següents:

- Horaris de dilluns a divendres: de 8h a 15:30h.

- Horari partit de 9h a 14h i de 16h a 18:30h, amb les possibilitats de flexibilitat de l'article 27, a) c) i d).

De 9h a 15:15h. de dimarts a diumenge per a sastreria.

- Horaris de tarda, de dimarts a diumenge:

Per a assaig i muntatge, l'entrada serà a les 15h o a les 16h i la durada de la convocatòria de 6h 15min. o de 7h. 15min, i per a les setmanes de quaranta-vuit hores, la durada de la convocatòria serà de vuit hores diàries.

Per a funció, l'entrada serà a les 17:30h. i la sortida a les 23:30h. o fins acabada la funció. Per a les funcions de diumenge, l'entrada serà a les 16h i fins a la seva finalització, essent la jornada convocada la mínima establerta en aquest Conveni.

Aquests horaris podran combinar-se entre si en funció de les necessitats de la programació, però intentant mantenir sempre la màxima estabilitat en les convocatòries.

Per permetre el descans entre jornades o posteriors recuperacions, la convocatòria del dia següent al que es produeixi una ampliació d'horari s'endarrerirà fins a l'hora que respecti el descans obligatori. L'absència durant les hores del dia següent que van entre la convocatòria inicial i l'adaptada computaran com a hores efectivament treballades.

Els horaris del personal de sala seran regulats per convocatòria respectant la seva jornada.

En períodes que no hi hagi funció, se'ls podrà convocar per a feines de suport al Departament de Comunicació del teatre en horari de matí o bé de tarda. L'empresa permetrà l'elecció d'horari sempre que no triï tothom el mateix.

Article 27. Condicions específiques de l'horari fix anual

La distribució de la jornada per al personal que disposi d'horari fix anual respectarà els horaris i particularitats d'aquest article:

a) Els treballadors amb jornada partida podran escollir l'opció d'entrar entre les 9:00 h i les 10:00 h i gaudir del temps de dinar entre les 14:00 h i les 16:00 h per un període d'un mínim de seixanta minuts i un màxim de cent vint minuts, i sortida un cop finalitzada la jornada diària. Per fer o modificar un horari el treballador informará al seu cap de departament sobre l'opció escollida.

Dilluns, 16 de maig de 2011

b) Pels treballadors amb jornada partida el descans serà de 20 minuts al matí que es considerarà treball efectiu. En el supòsit recollit en els punts d) d'aquest mateix article es tindrà dret a un descans de 30 minuts que es considerarà treball efectiu.

c) Tots els treballadors amb jornada partida tenen la possibilitat de fer jornada intensiva el divendres, la qual cosa podrà comportar la lleugera modificació dels horaris establerts. Per fer-ho informaran al seu cap sobre aquesta opció.

d) Tots els treballadors amb jornada partida podran fer horari intensiu durant les dues setmanes de Nadal, la setmana de Setmana Santa i el mes de juliol. L'aplicació es realitzarà de mutu acord entre el treballador i el cap de departament.

e) Els treballadors amb horari fix anual que, per raó de les seves funcions, poden veure desplaçats o ampliats els seus horaris per tal d'atendre necessitats puntuals seguiran el règim general d'horaris i la modalitat d'horaris que els correspongui per aquest Conveni i tindran les compensacions que s'estableixen a l'article 30.

f) Com a garantia ad personam es respectaran aquells altres horaris que difereixin de l'esmentat i que en l'actualitat observen alguns treballadors de la FTLL.

Article 28. Hores extraordinàries

Ambdues parts, conscients de la necessitat de disminuir el nombre d'hores extraordinàries a favor de la política general d'ocupació, es comprometen a reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries a realitzar.

1. Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball voluntari degudament autoritzada, que es faci de més respecte al còmput d'hores anuals marcades en aquest Conveni. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 l'any, llevat en els casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici que siguin satisfets com si es tractés d'hores extraordinàries.

2. Les hores extraordinàries no sumaran dins el còmput anual en cap cas.

3. La realització de les hores extraordinàries es registrarà i es totalitzarà mensualment, i es lliurarà una còpia del resum mensual al treballador i al Comitè d'Empresa.

4. L'import i compensació de les hores extraordinàries serà el que s'indica a l'article 47.

Les hores extraordinàries que es compensin en descans s'acumularan per jornades complertes de set hores i trenta minuts, essent fixades les dates de descans de comú acord entre el treballador i la Direcció de la FTLL dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

Les hores que es compensin en descans no computaran com a hores extraordinàries, tal i com recull l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 29. Descans setmanal i festes

1. La Direcció, com a norma general, ordenarà els horaris de manera que se succeeixin cinc dies feiners i dos de lleure consecutius. Els dies consecutius de descans seran per norma el dissabte i el diumenge, amb l'excepció dels supòsits regulats a l'apartat 3 d'aquest article.

2. Per al personal laboral que no estigui vinculat directament a les tasques d'assaigs, muntatges i representacions, el dissabtes i el diumenge té consideració de dia de descans.

3. Per al personal laboral la feina del qual estigui vinculada directament amb les tasques d'assaigs, muntatges i representacions, i per tal de facilitar l'organització i planificació de l'activitat artística de la FTLL, la seva jornada laboral es distribuirà en sis dies consecutius de treball i un dia i mig ininterromput de descans, que comprendrà un dia sencer complet i la tarda anterior des de les 15h., o el matí posterior al dia complet fins a les 15h., i això es farà fins que aquest personal pugui gaudir dels dis dies consecutius de descans setmanal.

La Direcció de l'empresa intentarà planificar la feina d'una manera rotativa entre tot el personal afectat perquè no recaigui sempre aquesta situació en els mateixos treballadors.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Així mateix, la direcció de l'empresa intentarà planificar per tal que en els períodes d'assaigs i de muntatges el màxim nombre de treballadors puguin gaudir de 2 dies consecutius de descans.

La planificació esmentada als dos paràgrafs anteriors es farà al calendari de l'article 34.

4. Desplaçament del dia de descans setmanal. Per al personal afectat pel pas del període de muntatge i assaig al període de representació, o que per altres raons se li sigui desplaçat el dia de descans setmanal sempre sense poder sobrepassar set dies consecutius de feina. El dia de descans es comptarà com a dia de treball efectiu, gaudirà de descans el dia següent i es compensarà a raó de dues jornades de 7h. 30 minuts per dia de descans treballat, comptabilitzant aquestes hores treballades dins del còmput anual. La suma de les hores treballades aquestes setmanes excepcionals no podrà sobrepassar les quaranta-tres hores i trenta minuts o les quaranta-vuit hores.

5. Durant l'any natural, tots els treballadors faran el nombre de festes que fixi reglamentàriament cada any l'autoritat laboral, tant de caràcter general com local.

La Direcció organitzarà la feina per donar festa a tots els treballadors el dia que això s'escaigui, i els que no en puguin gaudir rebran les compensacions establertes en aquest conveni.

Article 30. Excés de jornada i compensació

Per al personal que treballa sota el règim de convocatòria, és necessari establir un sistema per tal de controlar i compensar la flexibilitat pactada de la seva jornada i el gaudi de les compensacions de l'excés. Per això aquestes hores, que tindran la consideració d'hores per excés de jornada a compensar en temps de descans, són les convocades per tablilla per sobre de les trenta-set hores i trenta minuts i per sota de les quaranta-tres hores i trenta minuts o per sota les quaranta-vuit hores de les vuit setmanes programades anualment. L'empresa informará mensualment d'aquest còmput.

Per al personal amb horari fix anual, que per raó de les seves funcions poden veure desplaçats o ampliat els seus horaris, tenen la consideració d'hores per excés de jornada a compensar en temps cada hora treballada degudament autoritzada que sobrepassi les trenta-set hores i trenta minuts setmanals.

Les hores generades per excés de jornada realitzades de dilluns a diumenge es compensaran en temps de descans retribuït i computaran com a hores treballades a raó de dues hores de descans per hora de més treballada.

Les hores nocturnes entre les vint-i-quatre i les vuit hores, treballades per convocatòries, computaran com a hores treballades i seran compensades en temps de descans retribuït, a raó de dues hores i trenta minuts de descans per hora treballada.

Per al personal que no pugui gaudir d'alguna de les catorze festivitats oficials, seran compensades en temps de descans retribuït, a raó de dues jornades de set hores i trenta minuts per festiu treballat.

Si la finalització de la jornada tècnica es produeix abans de l'hora prevista a la tablilla de convocatòria, només es consideraran com a excés de jornada a compensar en temps les hores efectivament treballades. A efectes de jornada, es comptabilitzarà al planning anual com a temps efectivament treballat fins l'hora que es fixa a la tablilla.

Si la finalització de la jornada tècnica es produeix després de l'hora prevista a la tablilla, es comptabilitzarà com a temps efectivament treballat fins al moment de la fi efectiva de la jornada, sempre que vingui autoritzada pel director del departament.

Mensualment, l'empresa lliurarà als treballadors el còmput de les hores o de dies que tenen acumulats d'una manera clara i precisa.

Normes de recuperació horària:

- a) El treballador haurà de sol·licitar per escrit a l'empresa amb quinze dies d'antelació quan vol recuperar.
- b) L'empresa contestarà per escrit 3 dies després de la sol·licitud.
- c) Les recuperacions podran gaudir-se en període de manteniment i representacions. En aquest últim cas s'acumularan en setmanes senceres o períodes superiors (de dilluns a diumenge). No es podrà recuperar en període de muntatge i assaigs.

Dilluns, 16 de maig de 2011

d) L'absència durant la convocatòria i sense recuperació autoritzada descomptarà igual que les recuperacions, independentment de les mesures disciplinàries que pugui emprendre el Teatre per tal de fer complir les convocatòries, segons les normes del present conveni.

e) Els períodes de recuperació descomptaran hores, segons allò que figuri al planning anual. Les hores descansades comptaran com a treballades al còmput anual de 1.695 hores. En cas que la convocatòria superi les trenta-set hores i trenta minuts setmanals, l'excés no generarà hores acumulades.

f) Els dies festius oficials dins dels períodes de recuperació no descomptaran de la bossa d'hores.

g) Les dates de recuperació es fixaran de mutu acord entre l'empresa i el treballador, però sempre hauran de ser recuperades pel treballador durant el semestre posterior. Un cop transcorregut aquest temps les dates de descans seran fixades en un 30% per l'empresa segons el planning i en un 70% previ acord amb el treballador.

Article 31. Bolos i gires

La Direcció podrà convocar al personal laboral per a la realització de bolos i gires fora de les instal·lacions de la FTLL i fora del municipi de Barcelona.

Les activitats dutes a terme fora de les instal·lacions de la FTLL, però ubicades dins del terme municipal de Barcelona, sempre que es respectin els horaris de taula, tindran la mateixa consideració que si es fessin al lloc de treball propi.

S'entendrà que a efectes de còmput la jornada laboral serà de set hores i trenta minuts, que computaran com a hores treballades al planning anual.

Aquestes jornades tindran un complement econòmic segons el que estableix l'article 45.

En cas que es realitzi el viatge el dia abans, o en cas que es produeixi un dia sense activitat, aquests dos dies tindran els complements econòmics que estableix l'article 45.

En cas de gires o de temporada, sempre que es realitzi més d'una funció durant el mateix període, el dia de funció tindrà el complement econòmic que estableix l'article 45.

Article 32. Actes

La Direcció podrà organitzar jornades voluntàries de treball remunerades, diferents dels horaris recollits en aquest conveni, respectant sempre les seves condicions mínimes. Les hores treballades en aquestes jornades seran considerades hores extraordinàries remunerades, no compensades en descans, i per tant quedaran fora del còmput anual de l'article 24.

La remuneració econòmica d'aquestes jornades es recull a la taula annexa de salaris.

Les hores treballades per portar a terme un acte sempre seran abonades als preus establerts a l'annex de les taules salarials.

Els actes nocturns i els horaris especials (sense temps per menjar o sopar) hauran de tenir càtering (menjar i begudes).

Si pel desenvolupament de l'acte es produeix el canvi d'horari del treballador que és emmarcat dins dels horaris establerts en aquest conveni amb un preavís inferior a 15 dies, aquest rebrà el complement especificat als preus establerts a l'Annex 1. En aquest cas, les hores treballades continuaran comptant dins del còmput anual de l'article 24.

Si per al desenvolupament de l'acte es treballa en un dels catorze festius oficials, la jornada s'abonarà sempre als preus establerts a l'Annex 1 i, les hores extraordinàries, de conformitat al preu establert per a elles com a festives en un acte.

Article 33. Vacances

Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals retribuïdes de 31 dies naturals. Es considera període normal de vacances el mes d'agost, llevat que la direcció de la FTLL, per raons organitzatives, estableixi un altre període. Aquest serà negociat amb els representants dels treballadors.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Tanmateix, els treballadors tindran dret a un dia hàbil addicional en complir quinze anys de relació laboral i a afegir-se'n un altre en fer-ne trenta, essent efectiva la seva aplicació a partir de l'any natural següent del compliment d'aquests terminis.

En qualsevol cas, es notificarà el període de vacances amb TRES mesos d'antelació i es col·locarà en lloc visible per a coneixement de tot el personal.

Si el temps de servei és inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

Quan el període de vacances fixat al calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o l'al·letament natural, o amb el període de suspensió del contracte per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir de les vacances en unes altres dates, de la incapacitat temporal o a del gaudi de la suspensió del contracte, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural.

Article 34. Calendari

La Direcció de l'empresa confeccionarà un calendari anual i dos plannings de sala i departament tècnic: un, el 15 de juliol, que inclourà el període de l'1 de setembre al 15 de juny de l'any següent; i un altre, el 15 d'abril, que inclourà el període del 16 de juny al 31 d'agost, i que comprendrà la planificació indicativa de l'ordenació del dies de treball, o l'horari a realitzar, descansos i vacances. Se n'informarà el Comitè d'empresa per al seu estudi i perquè pugui presentar-hi propostes o modificacions.

El calendari establert per al personal vinculat a les activitats d'assaigs, muntatges i representacions, per les raons expressades a l'article 29.3, tindrà caràcter provisional i se'n podrà modificar l'inici i la durada de la jornada amb un preavís de quinze dies, mantenint els horaris dins dels límits previstos. El calendari per a aquests treballadors es concretarà mitjançant tablilles horàries personals on s'establiran les convocatòries.

Qualsevol discrepància serà elevada a la Comissió Paritària del Conveni.

CAPÍTOL 8

PERMISOS, LLICÈNCIES, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES

Article 35. Permisos

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per qualsevol dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies en cas de naixement d'un fill, d'adopció o d'acolliment. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament de més de 300 km per a aquest efecte, el permís serà de sis dies.
- c) Tres dies en casos de mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament de més de 300 km per a aquest efecte, el permís serà de sis dies.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual; si és a una altra localitat serà de dos dies.
- e) Els treballadors tindran dret a quatre dies d'ús personal sense justificació durant l'any, comptat de setembre a agost, que no podran ser acumulables ni ser gaudits conjuntament amb les vacances, ni quan perjudiqui greument el funcionament de l'Empresa. El treballador sol·licitarà el permís per escrit en un mínim de deu dies d'antelació i l'empresa haurà de contestar en el termini màxim de cinc dies.
- f) Es podrà gaudir d'un permís retribuït per assistir a consultes mèdiques de qualsevol tipus durant quinze hores a l'any, comptat de setembre a agost, sempre que s'acreditin amb un justificant. Es podran fer servir aquestes hores per acompanyar a consulta mèdica la parella, els ascendents o descendents del treballador.

Un cop esgotades aquestes quinze hores, l'empresa podrà autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques pròpies, d'ascendents o descendents fins al segon grau. El temps d'absència s'haurà de recuperar obligatòriament durant la mateixa setmana en què s'hagi gaudit del permís. En cas contrari, se'n deduirà la part proporcional a la retribució.

Dilluns, 16 de maig de 2011

g) El temps indispensable per a la realització d'exàmens en estudis de formació reglada. El treballador/a queda obligat a justificar la seva assistència a les proves en qüestió.

h) El temps indispensable per a fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

i) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu. Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més d'un 20% de les hores laborals durant un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o execució del seu càrrec, rebí una indemnització, se'n descomptarà l'import a què tingués dret en l'empresa.

j) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

k) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular el seu gaudi en catorze dies laborables complets. La durada d'aquests permisos s'incrementarà proporcionalment en els supòsits de part o adopció múltiple de menors de nou mesos. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. Si tots dos progenitors treballen, podrà gaudir d'aquest permís qualsevol dels dos.

l) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, un dels progenitors tindrà dret a absentar-se de la feina durant una hora. Tanmateix, tots dos tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària.

Article 36. Llicències

Els empleats podran sol·licitar llicències sense retribució i amb reserva del seu lloc de treball per la causa següent:

a) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de departament en la qual el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi del Teatre Lliure, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

Article 37. Reduccions de jornada

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de les reduccions de jornada, corresponen al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat són incompatibles amb l'exercici de qualsevol altra activitat remunerada.

No es podrà concedir la reducció de jornada de l'apartat b) d'aquest article a dues persones per a un mateix fet o subjecte causant, o si alguna d'elles ja gaudeix d'una reducció bonificada semblant de l'Administració, a excepció que l'exerceixin de forma alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Per a la resta de reduccions, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament de l'empresa.

Les reduccions de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

a) Qui, per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de vuit anys o un discapacitat, psíquic o sensorial que no exerceix cap altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral amb la disminució proporcional del salari, d'entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Té el mateix dret qui s'encarregui de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

En quant al grau de discapacitat i la seva acreditació, s'estarà al que disposi la normativa específica.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 90% de la retribució fixa. Per obtenir aquesta reducció de la jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball per finalització del permís de maternitat o paternitat per part, adopció o acolliment.

Aquesta reducció de la jornada i la seva retribució té una durada màxima d'un any a partir de la finalització del permís de maternitat o paternitat per part, adopció o acolliment.

c) La persona víctima de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a la reducció de la jornada de treball sense retribució.

Article 38. Excedències

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

1. Excedència forçosa:

La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar durant el mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Excedència voluntària:

El treballador que tingui com a mínim una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'excedència anterior. El treballador amb excedència voluntària conserva el dret al reingrés a la FTLL, sempre que hi hagi una vacant de la seva categoria.

3. Excedència voluntària per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

En el cas de les excedències per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, no és possible acumular dos períodes d'excedència en cas que s'esdevingui una nova causa i per tant, si durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer que el treballador estava gaudint.

Les excedències recollides en aquest apartat, el gaudi de les quals podrà fer-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament de l'empresa.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. El treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball durant el primer any en què estigui en situació d'excedència.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de la família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos, si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a divuit mesos si és de categoria especial.

Les excedències per tenir cura d'un fill o filla, o de parents, són incompatibles amb el desenvolupament d'activitats retribuïdes fins a la finalització del termini d'excedència.

Dilluns, 16 de maig de 2011

a) Excedència per cura de fill:

Els treballadors tenen dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill tant si ho és per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquest sigui provisional, a comptar des de la data del naixement o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

b) Excedència per cura de familiar:

També tenen dret els treballadors a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, discapacitat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda. Pel que fa al grau de discapacitat i la seva acreditació, s'estarà al que disposi la normativa específica, amb dret a reserva del lloc de treball durant 2 anys per raons justificades i acceptació de l'empresa.

4. Excedència voluntària per raó de violència de gènere:

L'excedència voluntària per raó de violència de gènere s'atorgarà a aquelles persones víctimes de violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

5. Excedència per funcions sindicals:

Així mateix, poden sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Aquesta excedència dóna dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. El reingrés s'ha de sol·licitar durant el mes següent al cessament en l'exercici de les funcions sindicals esmentades.

Article 39. Maternitat

En el supòsit de part, el període de descans laboral serà de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de suspensió es distribueix, segons l'opció de la interessada, amb l'única condició que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta treballés o no, l'altre progenitor pot fer-ne ús en la totalitat per tenir cura del fill o, si és el cas, de la part restant de període de suspensió computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part que la mare hagués pogut gaudir abans del part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti la seva reincorporació al treball.

No obstant i això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare biològica, en cas que els dos progenitors treballin, la mare pot optar, en iniciar-se el període de descans per maternitat, perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del període de suspensió per maternitat cedit inicialment, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina es trobi en situació d'incapacitat temporal.

L'opció a favor de la seva parella, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a fi que aquesta gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia, l'accident de l'altre progenitor, l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que correspondria a la mare, i que serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article 38 d'aquest Conveni.

En els supòsits de naixement de fill prematur, o que per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, el període de suspensió es pot computar, a petició de la mare o de l'altre progenitor, si ella falta, des de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

En els supòsits de naixement de fill prematur mancat de pes, i en aquells altres en què el nadó necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització després del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà

Dilluns, 16 de maig de 2011

en tants dies com el nadó estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes que reglamentàriament es desenvolupin.

En els supòsits d'adopció i acolliment, de conformitat amb l'Estatut dels Treballadors i la normativa aplicable, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. L'esmentada suspensió produirà efectes, a elecció del treballador, bé des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció, bé des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que els dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribueix segons l'opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i en els límits assenyalats.

Quan es gaudeixi de forma simultània del període de descans, la suma d'aquests períodes no pot excedir les setze setmanes previstes, o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiple.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que els dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix aquest article, es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador afectat.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte d'aquest apartat i del següent article.

Article 40. Paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, de conformitat amb l'Estatut dels treballadors i normativa aplicable, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans regulats a l'article anterior.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva al progenitor que no és la mare biològica. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant, quan el període de descans regulat a l'article anterior es gaudeixi en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement, adopció o acolliment, previst per aquest Conveni, fins que s'acabi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després.

La suspensió del contracte d'aquest apartat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, amb un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador, i segons es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts.

Article 41. Violència de gènere

Les persones que acreditin ser víctimes de situacions de violència de gènere tindran els següents drets per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral:

a) A que les absències derivades de situacions de violència de gènere es considerin justificades, d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Dilluns, 16 de maig de 2011

- b) A que les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es considerin justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons s'escaigui, sense perjudici que les absències han de ser comunicades, per la persona a l'empresa al més aviat possible.
- c) A les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.
- d) A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació d'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es puguin acordar en cada situació concreta amb l'empresa.
- e) A la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari.
- f) A la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball.
- g) A la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball.
- h) A l'extinció del contracte de treball.

CAPÍTOL 9 CONDICIONS RETRIBUTIVES

Article 42. Estructura salarial

Tots els treballadors adscrits en aquest conveni, sense perjudici del que estableix aquest capítol, perceben la seva remuneració ens els conceptes següents:

1. Sou base:

En les quantitats que determinen, per cada categoria professional, les taules salarials que consten a l'Annex I, i que englobarà els antics conceptes de salari base, complement professional plus suplits, lineal conveni, minipagues i en alguns casos part dels antics complements ad personam.

2. Complement ad personam:

En la quantia meritada segons les condicions de la disposició transitòria 2a.

3. Menyscapte de diners:

Els taquillers, i tot el personal que tracti diners amb públic, han de percebre en concepte de menyscapte de diners un complement. Aquest complement obliga a fer-se càrrec de les diferències en menys que es puguin produir. La quantitat a percebre queda fixada a les taules salarials annexes.

4. Complement per desplaçament horari:

El complement per desplaçament horari que estableix el Conveni de Locals d'Espectacles de Catalunya ja està inclòs en el salari base recollit en aquest conveni pels treballadors del Grups 3B, 4 i 5.

5. Complement d'antiguitat:

És l'import que es merita a partir de cada quinquenni des de l'ingrés del treballador a l'empresa, i que serà el mateix per a tot el personal amb independència del grup retributiu o classificació professional. La quantitat a percebre queda fixada a les taules salarials annexes.

El complement d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleix el venciment del quinquenni corresponent. En cas que el venciment coincideixi amb el dia primer del mes, s'abonarà des d'aquesta data.

Dilluns, 16 de maig de 2011

6. Pagues extraordinàries:

Els treballadors afectats per aquest Conveni percebran dues pagues extraordinàries a l'any, una al mes de juny i l'altra al mes de desembre.

La quantitat d'aquestes pagues és igual al salari base que percep el treballador més l'antiguitat; es respectarà el complement ad personam a tothom a qui se li reconegui en el conveni.

Les pagues extraordinàries esmentades poden ser prorratejades sempre que hi hagi acord entre l'empresa i el treballador.

Atès que el primer Conveni de la FTLL va integrar les minipagues del Conveni de Locals d'Espectacles de Catalunya al salari base i les quantitats per antiguitat, es donen per compensades i absorbides al Conveni de la FTLL.

Article 43. Complement per a viatges i dietes

Per als viatges i desplaçaments que, per necessitats de la feina, hagin d'efectuar els treballadors a una població diferent de la del centre de treball, se'ls abonarà una dieta per compensar la manutenció, atès que el desplaçament i l'allotjament serà a càrrec de l'empresa.

El preu de les compensacions per manutenció s'especifiquen a continuació:

A l'Estat Espanyol:

- Dieta completa (2 àpats): 41,50 euros.
- Mitja dieta (1 àpat): 17,62 euros.

Per a dietes internacionals, serà d'aplicació el Reial decret 462/2002 de 24 de maig. Tot el personal s'acollirà al Grup 2.

En cas que l'allotjament vagi per compte del treballador, aquest rebrà, a l'Estat Espanyol, una dieta amb pernocta corresponent a 101,49€ al dia, i fora de l'Estat Espanyol serà d'aplicació el Reial decret 462/2002 de 24 de maig, Grup 2.

Article 44. Quilometratge

El preu de la compensació per quilometratge per als treballadors que facin desplaçaments amb vehicle propi serà de 0,24 euros/km.

Article 45. Complement per bols

El complement per bolo serà de 119 EUR.

El complement per funció: 70 EUR.

El complement per viatge o dia sense activitat:

- Gira nacional: 56 EUR.
- Gira internacional: 70 EUR.

En el supòsit que l'activitat, bolo i funció, es desenvolupi en un dels festius reglamentaris que marca l'autoritat laboral el complement s'incrementarà en un 25%.

El dia de viatge o dia sense activitat no tindrà la compensació amb temps. En el supòsit que el dia de viatge o sense activitat tingui lloc en un dels festius reglamentaris que marca l'autoritat laboral el complement s'incrementarà en un 50%.

Article 46. Complement per actes

El complement per acte es recull a la taula salarial annexa.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Article 47. Hores extraordinàries

La remuneració econòmica de l'hora extraordinària serà igual que la remuneració de l'hora ordinària que cada treballador tingui establerta en atenció a la seva categoria professional. La remuneració de les hores extraordinàries treballades en dia de descans setmanal i les considerades nocturnes veuran augmentada la seva retribució en un 50%.

Les hores extraordinàries que es compensin per descans retribuït ho seran en la proporció següent:

- Una hora i 30 minuts de descans retribuït per cada hora extraordinària.
- Dues hores de descans retribuït per cada hora extraordinària nocturna o treballada en dia de descans setmanal.

Article 48. Increment salarial

Per a la vigència d'aquest Conveni, les parts acorden que l'increment salarial vindrà determinat per l'aplicació de l'IPC de Catalunya de l'any anterior.

Tots els conceptes que determinen la retribució del treballador estaran subjectes a aquest increment (diets, quilometratges, bolos, etc.).

Article 49. Avançaments

Els treballadors podran sol·licitar avançaments de les seves retribucions mensuals acreditades. S'han de concedir o, si s'escau, s'han de denegar per escrit en el termini de tres dies.

Article 50. Altres bestretes

Els treballadors podran sol·licitar bestretes per motius justificats de tipus personal o familiar de caràcter greu o excepcional. L'empresa valorarà lliurement les circumstàncies que concorren en cada cas i decidirà discrecionalment sobre la seva concessió. La quantitat i les condicions de devolució seran establertes de mutu acord amb el treballador.

CAPÍTOL 10 PREVISIÓ SOCIAL

Article 51. Complement per incapacitat temporal

Durant el període d'incapacitat temporal derivada tant de malaltia comuna com d'accident laboral, tots els treballadors adscrits a aquest conveni percebran el seu salari real com si estiguessin treballant fins un màxim de divuit mesos. L'empresa pot presentar a la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància del Conveni els casos que ofereixin dubtes raonables, i si s'escau, retirar el complement a càrrec de l'empresa.

Article 52. Assegurances complementàries

La FTLL es farà càrrec, per ella mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances constituïda a fi i efecte, de la responsabilitat civil de tots els treballadors de la FTLL, sempre que s'esdevingui com a fruit de l'execució de qualsevol actuació que aquests treballadors portin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractats, o que li hagin estat encomanades tant dins com fora del centre de treball o in itinere, sense perjudici de poder exercir el dret de repetició quan s'escaigui legalment.

La FTLL contractarà una pòlissa d'assegurances per accidents que ha de comprendre tot el personal laboral inclòs en l'àmbit del Conveni. L'assegurança ha de cobrir la mort o invalidesa per accident. El seu àmbit temporal són les 24 hores del dia durant tot l'any.

El capital a percebre serà de 30.000 EUR en cas de mort per accident, i fins a 60.000 EUR en cas d'invalidesa per accident, d'acord amb les condicions que estableixi la pòlissa d'assegurances.

Article 53. Jubilacions

S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors afectats per aquest Conveni és en fer els 65 anys, sempre que compleixin els requisits establerts legalment per accedir a la prestació per aquest concepte. En nom de garantir el sosteniment d'ocupació i la millora de la seva qualitat, en el supòsit d'extinció del contracte per jubilació forçosa

Dilluns, 16 de maig de 2011

L'Empresa haurà d'optar en el termini d'un mes per transformar un contracte temporal en indefinit o formalitzar un nou contracte de treball igualment indefinit.

Contracte de relleu i jubilació parcial:

Els treballadors podran demanar la jubilació parcial mitjançant la formalització dels oportuns contractes de relleu, amb els requisits, forma i condicions establertes en l'article 166 de la Llei General de la Seguretat Social, en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, així com tota aquella normativa que els desenvolupi i/o modifiqui.

Quan concorrin les circumstàncies que habilitin la subscripció d'un contracte de relleu, l'empresa procurarà la formalització de les formalitats necessàries per a la realització de la corresponent jubilació parcial, sempre que el treballador interessat ho comuniqui amb la suficient antelació, s'hagi arribat al preceptiu acord individual entre el treballador i l'empresa i l'Institut Nacional de la Seguretat Social reconegui al treballador sol·licitant de la jubilació parcial el dret a aquesta prestació.

En còmput anual la jornada de treball del jubilat parcial i el seu salari, es veuran reduïts en un 75% respecte de la jornada i el salari que tenia en el moment immediatament anterior a l'accés a la jubilació parcial.

Les hores de treball corresponents al 25% de la jornada residual seran realitzades en jornades completes en períodes determinats de l'any o anys, mitjançant mutu acord de les parts.

L'establiment de les edats de jubilació obligatòria serà el que s'estableixi per Llei en cada moment.

Els jubilats parcials gaudiran dels beneficis socials establerts pel costum i dels recollits en el present Conveni col·lectiu. La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que falti al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària. El contracte de relleu podrà ser a jornada completa i de duració indefinida.

Els presents acords en matèria de jubilació parcial i de contracte de relleu quedaran sense efecte en el supòsit que sigui modificat l'actual cos regulador de la jubilació parcial/contracte de relleu, bé a nivell substantiu, bé a efectes de prestacions de Seguretat Social, sent d'aplicació en aquest cas la nova legislació en vigor.

CAPÍTOL 11 FORMACIÓ

Article 54. Formació

1. El personal de la FTLL té dret d'adquirir la formació necessària per al bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu lloc de treball i per a la promoció professional.
2. La Direcció de la FTLL farà un pla d'avaluació intern dels recursos humans amb l'objectiu de poder determinar les possibles necessitats en matèria de formació i elaborar un pla de formació.
3. La FTLL, directament o en règim de concertació amb centres oficials o reconeguts, tindrà com a criteri preferent organitzar cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques imposades per la normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió professional quan, per motius de reestructuració o mobilitat funcional, s'asseguri d'aquesta manera l'establiment del treballador en la seva ocupació. El 100% del temps dedicat a aquesta formació tindrà la consideració de treball retribuït.
4. Els plans de formació seran finançats per l'empresa i els organismes pertinents. L'empresa farà un esforç formatiu amb periodicitat anual de l'1% de la massa salarial a la cobertura de les necessitats de formació dels treballadors inclosos al Conveni i definides pels plans de formació.
5. Tanmateix, es podran fer servir les quantitats acordades per atendre les necessitats de formació a petició dels treballadors en cursos que, per no poder fer-se, o no ofertar-se places suficients a l'empresa, facin per compte propi, per reciclatge o perfeccionament professional, sempre relacionats amb la seva activitat. El treballador ha de justificar l'abonament previ de les despeses i acreditar l'assistència i l'aprofitament positiu.

La Direcció de la FTLL informarà al Comitè d'Empresa de les necessitats en matèria de formació, que podrà fer propostes, preguntar sobre la seva posada en pràctica i els resultats, i tindrà la participació que estableix la normativa vigent.

Dilluns, 16 de maig de 2011

CAPÍTOL 12 FALTES I SANCIONS

Article 55. Faltes i sancions. Norma general

Els treballadors poden ser sancionats per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableixen els articles següents.

S'entén com a circumstància agreujant, i s'ha de qualificar de grau superior, qualsevol de les faltes que s'estableixen i que siguin comeses contra els treballadors per un cap o un cap intermedi.

Article 56. Graduació de faltes

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica, tenint en compte la seva importància o transcendència, en lleus, greus i molt greus.

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

1. Es consideren faltes lleus:

- a) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies en 1 mes. A efectes de puntualitat, l'inici i el final de la jornada s'han d'entendre en el lloc de treball i en condicions de dur-lo a terme.
- b) La manca d'assistència a la feina sense causa justificada de dos dies al mes.
- c) No notificar, personalment o per telèfon, la raó de l'absència de la feina, prèviament o durant les vint-i-quatre hores següents a la falta, tret que es demostrï que no s'ha pogut fer.
- d) No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis que hi hagi a la família que puguin afectar l'aplicació de la legislació vigent, com també no comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.
- e) No cursar quan calgui la baixa corresponent si es falta al treball per malaltia o accident, tret que es demostrï que no s'ha pogut fer.
- f) Les negligències que puguin causar danys greus en la conservació dels locals, eines, materials o documents de treball.
- g) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers d'altres empleats, els seus familiars, el públic o tercers relacionats amb l'empresa.
- h) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que no tingui una transcendència greu per a la integritat física i la salut dels treballadors.
- i) No marcar o marcar erròniament en el rellotge de control horari.

2. Es consideren faltes greus:

- a) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada entre cinc i deu dies al mes.
- b) La manca d'assistència a la feina sense causa justificada durant tres dies al mes.
- c) La imprudència o la negligència en el treball que afecti el bon funcionament de la feina.
- d) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que no tingui una transcendència greu per a la integritat física i la salut dels treballadors.
- e) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- f) L'embriaguesa o el fet de trobar-se sota la influència de substàncies estupefaents a la feina.

Dilluns, 16 de maig de 2011

g) La reincidència en la comissió de faltes lleus (tret de la puntualitat), encara que siguin d'una naturalesa diferent, dins un període de dos mesos, si s'han comunicat per escrit.

3. Es consideren faltes molt greus:

a) Les establertes com a justa causa d'acomiadament disciplinari a la legislació vigent.

b) El frau, la deslleialtat, la difusió o utilització de dades i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o el robatori tant a l'empresa com als companys o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.

c) La manca d'assistència injustificada a la feina de tres dies consecutius o cinc d'alterns en un mes.

d) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant deu o més dies al mes, o durant més de vint dies al trimestre.

e) Els maltractaments de paraula o de fet, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, com també als companys i als subordinats, incloent les pràctiques d'assetjament moral i social.

f) L'abandonament injustificat de la feina sense avís ni justificació prèvia en llocs de responsabilitat.

g) L'assetjament sexual. S'entén per assetjament sexual la conducta de naturalesa sexual de paraula o de fet, duta a terme en l'àmbit laboral i que sigui ofensiva per al treballador o per la treballadora que n'és objecte. En el cas d'assetjament sexual s'ha de protegir la continuïtat a l'empresa de la persona que n'és objecte.

h) L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que d'aquest incompliment derivi un risc de dany greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors.

Article 57. Sancions

a) Per a faltes lleus: amonestació verbal o escrita. Suspensió de feina i sou fins a dos dies.

b) Per a faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a set dies.

c) Per a faltes molt greus: suspensió de feina i sou de vuit a seixanta dies. Acomiadament.

Article 58. Compliment de les sancions

1. Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en la forma que estableix aquest Conveni.

2. La sanció per les faltes lleus requerirà la comunicació per escrit al treballador, explicant el motiu de la sanció.

3. La sanció per faltes greus i molt greus requerirà la comunicació per escrit al treballador, explicant el motiu de la sanció, i farà falta la tramitació d'un expedient informatiu en el qual constarà el següent:

a) Audiència al treballador

b) Proposta del responsable competent

c) Al·legacions del treballador sancionat o dels seus representants

d) Constància de la presentació o no d'al·legacions

e) Resolució per escrit al treballador afectat

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte de qualsevol sanció que hagi d'imposar als representants dels treballadors al mateix temps que al treballador afectat.

4. Contra la resolució, es pot interposar una reclamació prèvia en via contenciosa laboral.

Dilluns, 16 de maig de 2011

Article 59. Prescripció i cancel·lació de les faltes

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies, comptats a partir de la data en què la Direcció de l'empresa tingui coneixement de la comissió de la falta, i en qualsevol cas, al cap de sis mesos que s'hagi comès.

Article 60. Assistència i puntualitat

Tot el personal ha de donar un rendiment en la seva activitat i l'empresa vetllarà pel compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides de la feina.

És funció de l'empresa la implantació dels controls i mesures necessàries mitjançant els sistemes més idonis per tal de poder vetllar per al seu compliment, tot informant-ne a la representació dels treballadors.

Les absències de la feina no reglades en aquest Conveni o a l'Estatut dels treballadors tindran la consideració d'absentisme i s'aplicaran els descomptes corresponents a les retribucions pactades en la proporció que correspongui, prenent com a valor de referència la retribució anual acreditada.

Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons s'escaigui, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades pel treballador a l'empresa al més aviat possible.

CAPÍTOL 13

SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 61. Salut laboral

A fi i efecte de promoure la seguretat i la salut laboral dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats de la feina, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, que estableix els principis generals i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats de la feina, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

Article 62. Condicions de treball durant l'embaràs

Serà d'especial interès l'aplicació per part de la Direcció de l'empresa de les mesures previstes a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en els supòsits de treballadors en situació d'embaràs. En qualsevol cas, les dones no podran ser discriminades laboralment ni professionalment a causa del seu estat.

Article 63. Roba de feina

La FTLL ha de facilitar, amb caràcter anual, els uniformes i la roba de feina que corresponguin a tot el personal a qui s'exigeixi portar-ne per a la prestació de la seva feina. Així, se'ls ha de lliurar un conjunt d'estiu i un altre d'hivern.

Les normes específiques sobre aquesta matèria seran analitzades en cada àmbit específic i dins del Comitè de Seguretat i Salut.

CAPÍTOL 14

DRETS DE REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Article 64. Representants dels treballadors

A fi i efecte d'aquest Conveni es reconeixen com a representants dels treballadors els membres de Comitè d'Empresa.

Article 65. Comitè d'Empresa

1. El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors per a la defensa dels seus interessos i serà elegit segons allò que estipuli la legislació vigent.

2. Li corresponen les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que els articles de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals reconeixen.

Dilluns, 16 de maig de 2011

3. El Comitè d'Empresa té dret a vint hores mensuals per cada membre per a realitzar les seves funcions.

Article 66. Funcions del Comitè d'empresa

Sens perjudici de les que se li atribueixin en aquest Conveni i en les disposicions legals de caràcter general seran facultats del Comitè d'Empresa les següents:

- a) Estudiar les condicions de treball en els diferents departaments i/o col·lectius.
- b) Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització de la feina i la seva racionalització.
- c) Traslladar a la Comissió Paritària els suggeriments que li siguin comunicats pels treballadors en aquest sentit.

Article 67. Reunions, tauler d'anuncis i utilització del correu electrònic

El Comitè d'Empresa disposarà d'un espai per reunir-se per poder desenvolupar les seves activitats sindicals representatives.

El Comitè d'Empresa disposarà dels taulers d'anuncis necessaris per col·locar els avisos i les comunicacions que considerin pertinents.

El Comitè d'Empresa i les seccions sindicals tindran dret a la comunicació mitjançant el correu electrònic, per a l'emissió i recepció de correus que tinguin l'origen o el destí en les organitzacions sindicals o els treballadors de la FTLL, en matèria relacionada amb l'activitat representativa i de salut laboral, per resoldre consultes o rebre dades, i a fi i efecte d'informació general.

Article 68. Assemblees dels treballadors

Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa mitjançant l'acord adoptat per la meitat més un dels membres, o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla fixa de la FTLL.

El Comitè d'Empresa podrà convocar reunions i assemblees dins l'horari laboral, previ acord amb la Direcció.

El preavis de convocatòria s'ha de presentar davant la Direcció de la FTLL amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o l'assemblea.

Article 69. Manteniment de drets i garanties sindicals

1. La Direcció de la FTLL i el Comitè d'Empresa es comprometen a promoure les condicions que facin possible el ple desenvolupament de la llibertat sindical, reconeguda a l'article 28 de la Constitució i a la Llei orgànica de llibertat sindical.

2. El Comitè d'Empresa conservarà tots els drets i garanties sindicals que s'estableixen als articles anteriors i a la resta de disposicions aplicables.

CAPÍTOL 15 DISPOSICIONS DIVERSES

Article 70. Drets d'imatge

Quan es vulgui utilitzar la imatge dels treballadors de la FTLL amb finalitats promocionals i/o comercials s'haurà de comunicar per escrit als afectats, i el treballador, també per escrit, donarà la seva conformitat o la seva oposició a cedir-la.

La utilització de les imatges serà sempre gratuïta quan es faci amb finalitat promocional del Teatre i derivada de les actuacions o activitats que s'hi realitzin o bé en posat estàtic, a fi d'il·lustrar, de forma aïllada o agrupada amb d'altres,

Dilluns, 16 de maig de 2011

catàlegs, pòsters, cobertes de produccions audiovisuals (i les produccions audiovisuals mateixes), publicacions escrites i qualsevol altre producte que pugui produir la FTLL, també en coproducció, col·laboració i/o cessió amb/a tercers, per a qualsevol finalitat pròpia de la institució.

Quan la producció sigui aliena a la FTLL es compensarà els treballadors amb el 4% de l'import net que es rebi per l'enregistrament o l'emissió.

Article 71. Parelles de fet

Les parelles de fet gaudiran dels mateixos drets que aquelles persones unides en matrimoni. Per acreditar la constitució de la parella de fet cal manifestar haver atorgat una escriptura pública que manifesti la voluntat d'acollir-se a la Llei 10/1998, de parelles de fet.

Article 72. Reconeixement professional

Tot el personal de la FTLL tindrà el seu reconeixement professional en les diferents publicacions institucionals de cadascuna de les produccions que publiqui la FTLL.

Article 73. Figuració

El personal de la FTLL no pot fer figuració dramàtica ni de cap altre tipus en els espectacles amb públic. El treballador que en l'exercici de la seva feina hagi d'entrar a l'escenari ho farà amb la seva roba habitual de treball.

Article 74. Invitacions

Tot el personal laboral tindrà dret a dues invitacions de caràcter personal i intransferible per gaudir-les en el període de representacions de les produccions programades per la FTLL.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Garanties ad personam derivades del primer i segon Conveni:

En matèria retributiva, aquells conceptes salarials que a l'entrada en vigor del primer Conveni excedien de les quantitats establertes per l'any 2005 al seu Annex I, es van considerar com a condicions ad personam, la qual cosa implica que hauran de ser respectades íntegrament i els seran aplicats els increments que es pactin en aquest Conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Revisió salarial:

El règim d'aplicació de l'IPC de Catalunya serà d'aplicació a partir de l'1 de gener del 2011.

Les parts signants del III Conveni col·lectiu de la Fundació Teatre Lliure -Teatre Públic de Barcelona, acorden no aplicar la revisió salarial continguda a l'article 48 del Conveni de referència per a l'any 2011.

2. Definició dels llocs de treball:

Ambdues parts, durant l'any 2011 acorden crear una comissió paritària i proveir els mitjans adients per tal de determinar la definició dels llocs de treball de la FTLL amb l'objecte d'adequar el resultat a l'actual regulació.

3. Càmput anual:

L'empresa es compromet a revisar la gestió de la jornada dels treballadors que regulen la seva jornada segons allò establert a l'article 27e) i aplicar les mesures de control que consideri oportunes.

4. Pla de formació:

Durant l'any 2011 es crearà una comissió paritària per donar forma i viabilitat al pla de formació de la Fundació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de maig de 2011

TAULES SALARIALS EN PROJECCIÓ 37:30 Hores/Setmanals

Sou mensual amb minipagues porratejades sense antiguitat, ni menyscapte de diners, ni activitat.

		ANY		
		2010 Mes	2010 Anual	Preu/HE
Atenció al Públic i Auxiliars	Grup I			
	Auxiliar Administratiu	1.128,24	15.795,32	9,32
	Telefonista	1.128,24	15.795,32	9,32
	Atenció al Públic	1.128,24	15.795,32	9,32
Oficials Administratius de 2a	Taquillers/eres	1.128,24	15.795,32	9,32
	Grup II (Oficials 2a)			
	Oficial Administratiu	1.411,42	19.759,90	11,66
	Adjunt Cap de sala	1.411,42	19.759,90	11,66
Secretàries de Departament i Tècnics Administratius	Grup III – A (Oficials 1a administratius)			
	Secretària de Departament	1.717,97	24.051,62	14,19
Tècnics d'Escenari i Manteniment	Oficial Administratiu 1 ^a	1.717,97	24.051,62	14,19
	Grup III – B (Oficials 1a tècnics)			
	Tècnic Sastre	1.889,42	26.451,86	15,61
	Tècnic Regidor	1.889,42	26.451,86	15,61
	Tècnic Maquinista	1.889,42	26.451,86	15,61
	Tècnic de So i Audio	1.889,42	26.451,86	15,61
	Tècnic de Llums	1.889,42	26.451,86	15,61
Responsables i Secretàries de Direcció	Tècnic de Manteniment	1.889,42	26.451,86	15,61
	Grup IV (Responsables)			
	Responsable de Grups	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable de Relacions Públiques	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable de Premsa	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable Comptable	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable Laboral	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable d'Imatge i Disseny	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable de Publicacions	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable Gires	2.057,75	28.808,49	17,00
Productors i Caps	Secretària de Direcció	2.057,75	28.808,49	17,00
	Responsable Taller	2.193,22	30.705,07	18,12
	Grup V			
	Productor	2.463,63	34.490,76	20,35
	Serveis jurídics	2.463,63	34.490,76	20,35
	Cap de Regidoria	2.463,63	34.490,76	20,35
	Cap de Llums	2.463,63	34.490,76	20,35
	Cap de Maquinistes	2.463,63	34.490,76	20,35
	Cap de Manteniment	2.463,63	34.490,76	20,35
	Cap de Sala	2.463,63	34.490,76	20,35
Antiguitat	Cap de Sastreria	2.463,63	34.490,76	20,35
	Cap de So i Audiovisuals	2.463,63	34.490,76	20,35
Menyscapte de diners	Per a cada quinquenni	62,40	873,59	0,52
Actes		22,75	318,54	0,19
	Jornada mínima acte (5h.)	100,00		
	Hora acte	20,00		
	Jornada mínima dia descans (5h)	125,00		
	Hora acte dia descans	25,00		
	Jornada mínima dia festiu (5h.)	135,00		
	Hora acte dia Festiu	27,00		
	Jornada mínima nocturna (5h.)	140,00		
	Hora nocturna	29,00		
	Canvi Horari	60,00		
Diètes	Dieta amb pernocta	101,49		
	Dieta completa (2 àpats)	41,50		
	Mitja dieta (1 àpat)	17,62		

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de maig de 2011

		ANY		
		2010 Mes	2010 Anual	Preu/HE
Quilometratge	euros per quilòmetre		0,24	
Complement per bols	per bolo		119,00	
	per funció		70,00	
	Per viatge gira internacional		56,00	
	Complement per viatge gira internacional		70	

Barcelona, 24 de març de 2011

La secretària tècnica dels Serveis Territorials (e. f. per substitució del/de la director/a, Decret 326/98, 24 de desembre, art. 5è), Esther Brull i Hevia