

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

### RESOLUCIÓN

TRI/948/2004, de 14 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Teatre Nacional de Catalunya, SA, para los años 2002-2005 (código de convenio núm. 0811402).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Teatre Nacional de Catalunya, SA, suscrito por los representantes de la empresa y de sus trabajadores el día 3 de diciembre de 2003, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Catalunya; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 253/2002, de 4 de noviembre, de fusión del Departamento de Trabajo con el de Industria, Comercio y Turismo, y el Decreto 284/2002, de 12 de noviembre, de reestructuración parcial de varios departamentos de la Generalidad,

#### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Teatre Nacional de Catalunya, SA, para los años 2002-2005 (código de convenio núm. 0811402), en el Registro de convenios de Barcelona de la Subdirección General de Asuntos Laborales y de Ocupación.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 14 de enero de 2004

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Subdirectora general de Asuntos Laborales y de Ocupación en Barcelona

*Traducción del texto original firmado por las partes*

CONVENIO  
colectivo del Teatre Nacional de Catalunya, SA,  
para los años 2002-2005

#### CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

##### Artículo 1 Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo es de ámbito de empresa, y regulará las relaciones laborales entre el Teatre Nacional de Catalunya, SA y sus empleados sea cual sea su puesto de trabajo de prestación de servicios, en las dependencias propias de la empresa.

##### Artículo 2 Ámbito personal

El presente Convenio será aplicable a todas las personas que desarrollen su tarea por cuenta

y dependencia del TNC, mediante vinculación laboral a excepción de:

1. Las personas contratadas al amparo del Real decreto 1382/1985, del 1 de agosto, por el cual se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

2. Las personas que realicen las funciones propias de jefe de departamento o de superior entidad.

3. El personal artístico que, con relación laboral, presta o preste servicios al TNC contratado al amparo del Real decreto 1435/1985, del 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

4. Los profesionales cuya relación con el TNC se derive de la aceptación de una minuta, factura o presupuesto para la realización de una obra o servicio, mediante un contrato específico.

#### Artículo 3

##### Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa Teatre Nacional de Catalunya, SA, y el personal incluido en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en otras normas laborales.

#### Artículo 4

##### Vigencia y duración

El presente Convenio entra en vigor al día siguiente de su firma y tiene vigencia hasta al 31 de diciembre de 2005, con efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 2002.

#### Artículo 5

##### Prórroga

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos tanto en las cláusulas normativas como en las obligatorias, si no se produce la oportuna denuncia como mínimo 60 días antes de la finalización de su vigencia.

#### Artículo 6

##### Denuncia

Las partes podrán denunciar el Convenio para rescindir o revisarlo. La denuncia se hará por escrito y se dirigirá a la otra parte y a la autoridad laboral con una antelación mínima de 60 días antes de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, y mientras no se llegue a un acuerdo expreso, se mantendrá su vigencia hasta la consecución del próximo convenio, tanto en las cláusulas normativas como en las obligatorias.

Una vez denunciado el Convenio, se ha de proceder a constituir una Comisión Negociadora en el plazo de 1 mes desde la recepción del escrito de la denuncia.

#### CAPÍTULO 2

##### Prelación normativa, absorción y compensación, garantía personal y vinculación a la totalidad

#### Artículo 7

##### Prelación normativa

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad y preferentemente respecto a cualquier disposición o norma legal.

En todo lo no previsto será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y el resto de dispo-

siciones legales de carácter general que regulan las relaciones de trabajo.

#### Artículo 8

##### Absorción y compensación

Las normas de este Convenio substituyen los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto, y absorbidos y compensados por los de este Convenio, hecha la comparación en cómputo global y anual.

Las disposiciones, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse en el futuro, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente en cómputo global y anual con el resto de disposiciones legales reglamentarias y/o convencionales de otros ámbitos que sean de aplicación, tengan un valor superior a las condiciones de este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente en el mencionado cómputo global y anual. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando tal como está pactado, sin ninguna modificación. La aplicación de los mecanismos de compensación o de absorción no podrá comportar nunca para los empleados la disminución de las condiciones personalmente adquiridas, que les serán respetadas como garantía personal.

#### Artículo 9

##### Garantía personal

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran acreditar con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y cuantía global, condiciones que serán revalorizables y no absorbibles.

#### Artículo 10

##### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, al efecto de su aplicación práctica, se consideran global y conjuntamente. En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, efectúe el control de la legalidad respecto de alguna de sus cláusulas o artículos, o que sea anulado total o parcialmente por la jurisdicción laboral, ambas partes han de negociar la totalidad o parcialidad anulada, y el resto del Convenio queda en vigor.

#### CAPÍTULO 3

##### Comisión Paritaria

#### Artículo 11

##### Comisión Paritaria

1. Composición y nombramiento

En el plazo de los 15 días siguientes a la firma de este Convenio se ha de constituir una Comisión Paritaria para la interpretación, la vigilancia y la aplicación del Convenio, que estará formada por 3 representantes del Teatre Nacional de Catalunya, y 3 representantes del Comité de Empresa. Ambas partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que escojan, que tendrán voz, pero no voto.

2. Funcionamiento de la Comisión Paritaria  
La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretar, vigilar y aplicar el Convenio.  
b) Estudiar y aprobar o, si procede, denegar las reclamaciones sobre reclasificación profesional y adscripción definitiva a los grupos y a la clasificación profesional sin perjuicio de lo previsto en el artículo 12 de este Convenio.

c) Emitir informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre la interpretación de lo que se ha pactado.

d) Elaborar y aprobar el reglamento de orden interno.

e) Todas las otras cuestiones que le sean encomendadas derivadas de este Convenio.

f) El domicilio de la Comisión Paritaria será la plaza de las Arts, 1, 08013 de Barcelona.

### 3. Procedimiento de actuación

La Comisión se reunirá cuando se le someta cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias.

Desde el momento que se le someta el problema se deberá convocar la Comisión en un plazo máximo de 10 días, y la decisión se tomará en un plazo máximo de 10 días más, prorrogables si es preciso por 10 días más.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de las dos representaciones, y, para que sean válidos, la Comisión tendrá que estar compuesta por la totalidad de sus miembros y siempre con carácter paritario.

De todas las actuaciones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que firmarán los componentes en la misma reunión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tienen plena validez y eficacia en el ámbito de este Convenio. Asimismo, las resoluciones se han de enviar a las partes interesadas en el plazo máximo de 10 días.

### Artículo 12

#### *Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña*

La Comisión Paritaria de este Convenio en la representación que tiene tanto de la titularidad de la empresa como de sus empleados que se rigen por esta norma colectiva, se somete expresa y colectivamente al Tribunal Laboral de Cataluña, mediante la vía prevista en el artículo 9 del Reglamento de funcionamiento del mencionado Tribunal, para dirimir cualquier tipo de conflicto que surja en la empresa con carácter individual y colectivo.

En consecuencia, la empresa y los trabajadores se obligan a recurrir ante el mencionado tribunal para resolver cualquier clase de conflicto, individual o colectivo, que planteen ante este tribunal ambas partes o cualquiera de ellas por separado, ya sea para la interpretación y/o la decisión del derecho a aplicar o para la resolución de los conflictos de hecho, así como en las reclamaciones referentes a clasificación profesional y a la aplicación de los artículos 40, 41 y 52 del Estatuto de los trabajadores.

A tal efecto, ambas representaciones acuerdan que se podrá utilizar cualquier procedimiento regulado en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal, excepto para el arbitraje para el cual será preciso el acuerdo expreso de todos los afectados en cada caso.

Transcurrido el plazo de 12 días desde la solicitud de mediación en este procedimiento, sin que las partes hayan llegado a un acuerdo o convenido el arbitraje, la parte que promueva la conciliación podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda, sin perjuicio de cualquier plazo más preteritorio

preceptivo de acuerdo con la Ley de procedimiento laboral.

### CAPÍTULO 4

#### *Calificación y clasificación del personal laboral*

### Artículo 13

#### *Cualificación del personal*

A todos los trabajadores del TNC con contrato laboral les será asignado un grupo y una clasificación profesional según las funciones correspondientes al puesto de trabajo que les corresponda, de acuerdo con los criterios recogidos en los siguientes artículos. En esta cualificación, dentro de cada grupo salarial hay englobadas diversas clasificaciones profesionales.

En las tablas salariales anexas se establecerán las retribuciones económicas correspondientes a la calificación y clasificación profesional descritas en este capítulo.

Grupo 1: tareas que consisten en ejecutar operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Titulación o conocimiento adquiridos en el ejercicio de la profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional 1.

Grupo 2: tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales adecuados y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión equivalentes a educación general básica o formación profesional 1 completada con una formación del puesto de trabajo.

Grupo 3: tareas de ejecución, autónoma o en grupo, que exigen habitualmente que los trabajadores que las ejerzan tengan iniciativa y responsabilidad sobre ellas; bajo supervisión, les pueden ayudar otro u otros trabajadores. Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión equivalentes a BUP o formación profesional II, completada con formación específica del puesto de trabajo.

Grupo 4: funciones que requieren la coordinación, supervisión e integración de tareas homogéneas efectuadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que suponen corresponsabilidad de mando y que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media de autonomía dentro del proceso establecido. Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión equivalentes a BUP o Formación Profesional 2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo 5: funciones que representan la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas efectuadas por un grupo de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, implicando responsabilidades de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, y se llevan a cabo en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica del puesto de trabajo.

Grupo 6: funciones que requieren la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y con un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que requieren la integración, coordinación y supervisión de funciones efectuadas por un grupo de colaboradores en una misma unidad funcional. También funciones que requieren responsabilidad completa por la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias que provienen directamente de la misma dirección de la empresa, a la cual han de dar cuenta de su gestión. Funciones que requieren la realización de tareas y técnicas de complejidad más elevada e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos que se han de alcanzar en su campo, con un grado muy alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad de este cargo de especialidad técnica. Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o estudios universitarios de grado superior completada con una formación específica del puesto de trabajo.

### Artículo 14

#### *Clasificación del personal*

#### Grupo 1

a) Personal de sala y atención al público, guía de visitas.

#### Grupo 2

a) Taquillero, recepcionista/telefonista (a partir del 1 de enero de 2003), jefe de sala (a partir del 1 de enero de 2003), lavandera, auxiliar de mantenimiento y auxiliar administrativo.

b) Administrativo.

#### Grupo 3

a) Maquinista, eléctrico, técnico de sonido, técnico de audiovisuales, utillero, sastre, peluquero, maquillador, técnico de mantenimiento, responsable de taller (máquinas), responsable de almacén (materiales).

b) Gestión de personal, diseño gráfico.

#### Grupo 4

a) Tesorero, secretario de departamento, administración y producción de publicidad, promoción de espectadores, promoción de espacios, secretario de dirección.

b) Jefe de maquinaria, jefe eléctrico, jefe de sastrería, jefe de utillería, jefe de sonido y audiovisuales, concejal/a.

c) Prensa, control de proveedores.

#### Grupo 5

a) Encargado de mantenimiento, documentalista, jefe de área de sastrería, jefe de área de utillería, jefe de área de sonido y audiovisuales, y jefe de área de atención al público y taquillas.

b) Jefe de área de concejalía y jefe de mantenimiento de equipos escénicos.

#### Grupo 6

a) Productor ejecutivo.

b) Jefe de prensa y relación con el espectador, jefe de diseño gráfico, jefe de seguridad, jefe de informática, jefe de administración y jefe de la asesoría jurídica.

c) Jefe de mantenimiento.

1. El hecho de que existan estas categorías laborales dentro de la clasificación del personal no implica necesariamente su contratación a corto plazo.

2. La calificación y clasificación profesional de los trabajadores que establece este Convenio no ha de perjudicar a los derechos adquiridos

dos, a las categorías ni a los niveles profesionales o las condiciones negociadas previamente y ya consolidados con anterioridad. A los trabajadores de toda la plantilla actual afectados por este Convenio no se les pueden exigir títulos académicos para el ejercicio de su función actual, salvo los casos en que por ley se exija la titulación.

3. En caso de conflicto sobre la adscripción de un grupo o categoría a un trabajador o grupos de trabajadores deberán someter la cuestión a la Comisión Paritaria. Si la Comisión adopta un acuerdo que elimina la discordancia, éste habrá de aplicarse inmediatamente y pondrá fin al conflicto.

4. En el caso de que un trabajador se vea afectado por posibles cambios tecnológicos o estructurales, la empresa estudiará la posibilidad de una reconversión a una nueva clasificación y una asignación a un grupo de similar nivel económico previo dictamen de la Comisión Paritaria.

#### CAPÍTULO 5

*Plantilla, incorporación a la plantilla, período de prueba, trabajos de categoría superior e inferior, tipo de contratación, extinción del contrato, reserva de plazas, pluriempleo.*

#### Artículo 15

##### *Plantilla*

La plantilla del personal fijo de la empresa estará compuesta por los empleados vinculados por la relación laboral común de carácter indefinido, definida por la Dirección de la empresa y aprobada por el Consejo de Administración del Teatre Nacional de Catalunya. La Dirección de la empresa acordará la provisión de las vacantes que se puedan producir a la plantilla e informará trimestralmente al Comité de Empresa de las modificaciones producidas.

Ambas partes convienen, de acuerdo con la facultad de organización de la Dirección de la empresa, velar por la estabilidad de la plantilla.

#### Artículo 16

##### *Incorporación a la plantilla*

La incorporación de nuevo personal al TNC para cubrir las vacantes que se puedan producir en la plantilla se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación así como las establecidas en este Convenio.

Con tal de garantizar la objetividad y transparencia en la contratación de personal, el TNC hará públicas las convocatorias a través de los medios de comunicación que crea más adecuados y se dará conocimiento de ello al Comité de Empresa y al resto de personal del TNC a través de los tabloneros de anuncios.

1. Provisión de vacantes o puestos de nueva creación

La provisión de plazas vacantes o de nueva creación de la plantilla del TNC se hará de acuerdo con los procedimientos que se establecen a continuación y respetando el siguiente orden preferencial para acceder a los mismos.

1.1 El personal que esté en situación de excedencia y que, una vez haya pasado el período mínimo de excedencia o bien se haya agotado la misma, haya pedido el reintegro en la plantilla del TNC, tal como ahora regula el artículo 36 del Convenio colectivo.

1.2 El personal de la misma calificación y clasificación profesional y de la misma especialidad que la de la plaza vacante que se pudo incorporar a la plantilla estructural del TNC y

que, desde entonces, ha sido contratado por temporada. El orden para la incorporación será el tiempo devengado en la empresa y, en igualdad de tiempo, el que tenga hijos a su cargo, siendo el de mayor número de hijos el que tiene preferencia.

1.3 El personal fijo de plantilla que quiera optar a la promoción interna, tal como regula el artículo 54 del Convenio colectivo. Los candidatos que entren a formar parte de esta promoción tendrán que ser de la misma especialidad y se valorarán sus aptitudes profesionales así como el tiempo devengado en la empresa, dando información previa al Comité de Empresa de los criterios de la promoción y de sus resultados.

1.4 Los aspirantes de la misma calificación y clasificación profesional y de la misma especialidad que, como resultado de una convocatoria pública anterior, estén incluidos en la lista de espera que regula el punto 3.

1.5 Los candidatos que hayan obtenido la mejor calificación en una convocatoria pública, convocatoria a la que se podrán presentar todos los trabajadores de la empresa, tal como regula el artículo 54 del Convenio colectivo.

2. Procedimiento para la convocatoria pública

En los casos de convocatoria pública, la empresa será la responsable de la selección y propondrá la naturaleza de las pruebas a realizar, contratando si lo cree conveniente, los servicios de una empresa externa especializada para llevarlas a cabo.

##### 2.1 Comisión de Selección

Se crea una Comisión de Selección, integrada por 3 representantes de la empresa y 2 representantes del Comité de Empresa. Esta Comisión no es permanente sino que se creará cada vez que haya una convocatoria pública para cubrir una vacante de la plantilla.

##### 2.2 Funciones de la Comisión de Selección

a) Velar por el buen funcionamiento y transparencia de todo el proceso de selección.

b) Garantizar el secreto de las pruebas que se llevarán a cabo.

c) Valorar los resultados de las pruebas y calificar a los aspirantes de acuerdo con los criterios que la misma Comisión determine.

d) Formalizar, mediante actos, todo el proceso de selección y el resultado final.

e) Elaborar una relación de los aspirantes, por orden de calificaciones, de la más alta a la más baja, con especificación de nivel mínimo que se haya establecido para ocupar la vacante. Los candidatos que hayan alcanzado el nivel mínimo establecido se incorporarán a la lista de espera que regula el punto 3.

f) Determinar el candidato a ocupar la vacante.

g) Publicar el resultado de las pruebas en los tabloneros de anuncios de la empresa.

h) Informar a todos los aspirantes del resultado final de las pruebas.

Las decisiones de la Comisión de Selección se tomarán por consenso o mayoría.

##### 2.3 Pruebas para ocupar vacantes de la plantilla

Las pruebas a realizar por los aspirantes de acuerdo con la vacante a ocupar se concretarán en cada caso y se orientarán hacia los aspectos siguientes:

- i) Currículum acreditado.
- j) Conocimientos básicos o generales.
- k) Conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- l) Circunstancias psicotécnicas.

m) Valoración de méritos.

n) Entrevista personal.

3. Lista de espera de incorporación a la plantilla

En el supuesto de que de una convocatoria pública para cubrir vacantes de una calificación, clasificación y especialidad determinada de la plantilla del TNC salgan calificados con superación del nivel mínimo un número de aspirantes superiores al de vacantes a proveer, estos tendrán derecho, durante los 24 meses naturales siguientes a la finalización de la convocatoria, a ocupar las vacantes de la misma calificación, clasificación y especialidad que acuerde proveer, durante este período, la Dirección de la empresa, sin necesidad de someterse a otra convocatoria. Este derecho lo podrán ejercer de acuerdo con la prelación establecida en el punto 1 de este artículo. Estos aspirantes quedarán incluidos en la lista de espera.

#### Artículo 17

##### *Período de prueba*

El personal de nuevo ingreso al que se le haya formalizado un contrato laboral debe superar en cada caso los períodos de prueba siguientes:

Trabajadores del grupo 1, 2 y 3: 1 mes.

Trabajadores del grupo 4 y 5: 2 meses.

Trabajadores del grupo 6: 3 meses.

Durante este período, el trabajador tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones que los trabajadores fijos de la plantilla del mismo grupo y clasificación profesional, y durante este período cualquiera de las dos partes podrá rescindir la relación de trabajo. La situación de IT (incapacidad temporal) no interrumpirá este período de prueba.

#### Artículo 18

##### *Trabajos de categoría superior*

La Dirección de la empresa podrá encargar a sus trabajadores el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tengan, por un período no superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 2 años. Superados los indicados períodos el trabajador tendrá derecho a reclamar la promoción de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 54 de este Convenio.

Cuando un trabajador haga trabajos de superior clasificación y categoría, éste tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre la clasificación y categoría asignada y la función que efectivamente desarrolle.

#### Artículo 19

##### *Trabajos de categoría inferior*

Por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad, la Dirección de la empresa podrá destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tiene dentro de su colectivo. Únicamente podrán hacerlo por períodos no superiores a 30 días, y se le mantendrá la retribución y el resto de derechos de su clasificación y categoría profesional.

Estos trabajos no se podrán encargar de forma reiterada y continuada a un mismo trabajador, y se han de hacer por turnos rotativos.

Para la aplicación de este artículo, es preceptiva la comunicación al Comité de Empresa.

#### Artículo 20

##### *Tipo de contratación*

La contratación de personal en el Teatre Nacional de Catalunya se hará de acuerdo con los siguientes tipos de contratos.

### 1. Contratos fijos indefinidos

De acuerdo con los puestos de trabajo de la plantilla del TNC, determinada por la Dirección de la empresa y aprobada por el Consejo de Administración del Teatre Nacional de Catalunya.

### 2. Contratos fijos y periódicos de carácter discontinuo

Este tipo de contrato se podrá utilizar para llevar a cabo trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación. En el Reglamento de régimen interior se regulará la orden de incorporación de este personal.

### 3. Contratos por obra o servicio determinado

Además de los que sean de aplicación con la normativa vigente, se identifican como trabajos propios para cubrir con contratos de esta naturaleza los que utilizará el personal que haga falta para cubrir las necesidades de montajes, representaciones, mantenimiento y personal de sala y de atención al público, sustitución de trabajadores que estén en compensación horaria, y que no puedan ser cubiertos por la plantilla en su jornada y/o horarios.

En los contratos correspondientes se concretará cuál o cuáles son las necesidades mencionadas que se han de cubrir.

### 4. Contratos de interinidad

Además de los que sean de aplicación con la normativa vigente, se utilizarán este tipo de contrato para la sustitución de trabajadores por enfermedad y para el personal que esté disfrutando de alguna de las licencias que recoge el artículo 35.

### 5. Contratos eventuales por acumulación de tareas

Además de los que sean de aplicación de acuerdo con la normativa vigente, son usuales en la actividad del sector el tipo de contratos eventuales por acumulación de tareas, cuya denominación es de asistencia, que se utilizarán para cubrir necesidades puntuales que no excedan de 10 días.

## Artículo 21

### *Extinción del contrato preaviso en el cese voluntario*

El trabajador que voluntariamente cese en su prestación de servicios ha de comunicarlo al Teatre Nacional de Catalunya con 15 días de antelación para los grupos 1, 2 y 3, y 30 días para los grupos 4, 5 y 6.

Tanto el cese voluntario como la extinción de contrato se ha de notificar por escrito, que ha de firmar el trabajador por duplicado, y se ha de quedar 1 ejemplar con el correspondiente justificante de recibo.

Cuando la Dirección de la empresa no renueve a un trabajador un contrato de más de 1 año de duración lo deberá comunicar con 15 días de antelación.

La inobservancia por parte del trabajador del aviso en el cese determina la pérdida o el descuento en la liquidación final y de partes proporcionales de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el aviso.

La inobservancia por parte de la Dirección de la empresa del aviso de extinción del contrato determina la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el aviso.

## Artículo 22

### *Reserva de plazas para personas disminuidas*

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración

social de los minusválidos, establece que se han de prestar todos los recursos necesarios con tal de que las personas disminuidas puedan ejercer los derechos de cualquier ciudadano, según lo que dispone el artículo 49 de la Constitución española. Al efecto de hacer efectiva la integración laboral de las personas disminuidas que prevé esta ley y con la finalidad de conseguir que el 2% de la plantilla del TNC esté cubierto por personas minusválidas que tengan reconocida la condición legal de disminuidas, se intentará en todo momento estudiar las posibles medidas dentro del ámbito de esta Ley de lo que está previsto en el Real decreto 27/2000, de 14 de enero, del que se irá informando a la Comisión Paritaria de este Convenio.

## Artículo 23

### *Pluriempleo*

En todos los casos de pluriempleo, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador está obligado a ponerlo en conocimiento del TNC.

Se entiende por pluriempleo la realización de una actividad laboral, independiente de la del TNC, que dé lugar a la inclusión del trabajador en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social.

## CAPÍTULO 6

### *Organización del trabajo, jornada, horarios, horas extraordinarias, descanso semanal, fiestas, vacaciones, calendario laboral*

## Artículo 24

### *Organización del trabajo*

La organización de la actividad laboral corresponde a la Dirección del Teatre Nacional de Catalunya, que designará a la persona o personas responsables de la gestión para llevar a cabo su aplicación práctica, sin perjuicio de los derechos y las facultades de audiencia, información y participación reconocidos en el Estatuto de los trabajadores, y el resto de normativa vigente, en relación con los trabajadores y sus representantes legales.

Para optimizar los recursos disponibles y de acuerdo con las facultades organizativas que le son propias el TNC, para llevar a cabo su actividad utilizará, de acuerdo con su especialidad, el personal de plantilla del teatro, más el personal de soporte complementario que sea necesario para llevarla a cabo.

## Artículo 25

### *Jornada*

La jornada de trabajo para el personal del TNC será, una vez descontadas las fiestas y las vacaciones, de 1.643 horas de trabajo efectivo al año, que se distribuirán semanalmente, de acuerdo con el horario asignado a cada uno, con una media de 36,5 horas ordinarias semanales.

## Artículo 26

### *Horarios. Principio general*

La Dirección ejercerá la facultad y la responsabilidad que le corresponde de ordenación de los horarios, con la flexibilidad en su distribución que en cada momento requieran los trabajos concretos, y sin más limitaciones que las que se establecen en este Convenio, y con las compensaciones que se indican en el capítulo de retribuciones.

Es facultad de la Dirección la modificación de los horarios, que será de aplicación en los

casos de cambios de programación artística o para cubrir acontecimientos extraordinarios e imprevistos fortuitos o ajenos a la empresa.

La modificación de horarios para la sustitución de trabajadores por razón de enfermedad o de otras ausencias justificadas se establecerá por los períodos mínimos necesarios según las exigencias de cada caso.

El trabajador afectado por estas modificaciones de horarios, en caso de disconformidad, podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio y, si persiste la diferencia, cualquiera de las partes podrá comparecer en trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, a quien, de mutuo acuerdo, se le podrá pedir un arbitraje. En todo caso, la iniciación de estos trámites no suspenderá la ejecución de la decisión de la empresa.

## Artículo 27

### *Condiciones mínimas de los horarios*

Como norma general, la Dirección ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

a) Que la convocatoria para una jornada diaria sea de un mínimo de 5 horas y un máximo de 9 horas, sin poder sobrepasar las 40 horas semanales.

b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la otra haya un mínimo de 12 horas de descanso.

c) Que la distribución se haga concentrada en 5 días laborables, seguidos de 2 de descanso continuado excepto en los supuestos de fuerza mayor o aquellos previstos y regulados en los artículos 26 y 30.3 de este capítulo.

d) Que las jornadas de trabajo de más de 6 horas continuadas tengan garantizado el derecho a un descanso de 30 minutos que se considerará trabajo efectivo.

e) Que la distribución de la jornada para el personal que disponga de horario fijo anual se haga entre las 9 horas y las 21 horas.

f) Que la distribución de la jornada para el personal en período de ensayos, de montajes y desmontajes se haga entre las 8 horas y las 24 horas.

g) Que la distribución de la jornada para el personal en período de representaciones o ensayo con público se haga a partir de las 8 horas y dando por acabada la jornada laboral al acabar la representación y una vez ordenados los elementos que son de su incumbencia.

## Artículo 28

### *Modalidades de horarios*

Los horarios podrán ser de cualquier modalidad entre los que se mencionan dentro de los apartados siguientes:

1. Horarios partidos: son los que en el calendario anual están repartidos, dentro de un mismo día, en 2 bloques.

La separación entre los 2 bloques de una misma jornada deberá tener una duración flexible mínima de 60 minutos y máxima de 90 minutos.

Este tipo de horario sólo se aplicará en jornada diurna (artículo 27.e).

2. Horarios continuados: son los establecidos en un único bloque cada día, por la mañana (de las 8 a las 15 horas) o por la tarde (de las 15 a las 0 horas), con la excepción del personal afectado por el artículo 27.g), con una jornada mínima de 5 horas y máxima de 9 horas.

**Artículo 29***Horas extraordinarias*

Ambas partes, conscientes de las necesidades de disminuir el número de horas extraordinarias a favor de la política general de empleo, se comprometen a reducir al máximo el número de horas extraordinarias a realizar.

1. Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo voluntaria debidamente autorizada, que se lleve a cabo de más respecto al horario establecido en la programación horaria («tablilla horaria») o el horario fijado en calendario anual.

2. También tienen la consideración de horas extraordinarias las trabajadas en día de descanso semanal.

3. Las horas trabajadas entre las 0 horas y las 6 horas tienen la consideración de horas extraordinarias nocturnas, excepto para el personal afectado por el artículo 27.g).

4. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a 80 al año, salvo en los casos de exceso de horas invertidas con tal de prevenir o reparar siniestros y/u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de que sean satisfechas como si de horas extraordinarias se tratasen.

5. Se han de retribuir como horas extraordinarias todas las primeras 80 horas que superen el horario establecido en la programación horaria («tablilla horaria») o el horario fijado en calendario anual. A solicitud del trabajador, y de común acuerdo con la empresa, puede convenirse su compensación en tiempo de descanso, según los valores que se indican en los anexos de tablas salariales de este Convenio.

6. Las horas extraordinarias que se compensen en descanso se acumularán por jornadas completas de 7 horas y 18 minutos, y se fijarán las fechas de descanso de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección del TNC dentro de los 90 días siguientes a su realización.

7. La realización de las horas extraordinarias, sean retribuidas o compensadas con tiempo, se registrará y se totalizará mensualmente, y se hará entrega de la copia del resumen mensual al trabajador y al Comité de Empresa.

8. El importe de las horas extraordinarias será el que se indica en el anexo de las tablas salariales.

**Artículo 30***Descanso semanal y fiestas*

1. La Dirección, como norma general, ordenará los horarios de modo que se sucedan 5 días laborables y 2 de ocio consecutivos, con la excepción de los supuestos regulados en el apartado 3 de este artículo.

Los 2 días consecutivos de descanso serán, como norma, el sábado y el domingo. Si, por la naturaleza de las actividades de la empresa, no se puede hacer así, el descanso semanal se hará sin perjuicio de las variaciones y compensaciones reguladas en este Convenio.

2. Para el personal laboral que no esté vinculado directamente a las tareas de ensayos, montajes y representaciones, los sábados y domingos tienen consideración de día de descanso.

3. Para el personal laboral cuyo trabajo esté vinculado directamente con las tareas de ensayos, montajes y representaciones, y con tal de facilitar la organización y planificación de la actividad artística del TNC, su jornada laboral se distribuirá en 6 días consecutivos de trabajo y 1 día y medio ininterrumpido de descanso que comprenderá 1 día entero completo y la tarde

anterior desde las 15 horas, o la mañana posterior al día completo hasta las 15 horas y esto se hará hasta que este personal pueda disfrutar de los 2 días consecutivos de descanso semanal.

La Dirección de la empresa intentará planificarlo rotativamente entre todo el personal afectado para que no recaiga siempre esta situación sobre los mismos trabajadores. Como compensación de este hecho, se establece una cantidad para cada trabajador que percibirá por cada semana que no pueda disfrutar de 2 días consecutivos de descanso continuado. La retribución de esta compensación se especifica en las tablas salariales anexas.

Así mismo, la Dirección de la empresa, en la medida que sea posible, para los períodos de ensayos y de montajes, intentará planificar al personal para que el máximo número de trabajadores pueda disfrutar de 2 días consecutivos de descanso.

4. Desplazamiento del día de descanso semanal

El personal afectado por el cambio entre el período de montaje y ensayo en el período de representación, el descanso semanal será desplazado sin poder sobrepasar 7 días consecutivos de trabajo. Se descontarán las horas del cómputo anual y se pagará un jornal extra. Disfrutará del descanso al día siguiente.

Durante el año natural, el número de fiestas que harán todos los empleados será el que fije reglamentariamente cada año la autoridad laboral, tanto de carácter general como local.

La Dirección organizará el trabajo para dar fiesta en el día que eso se dé en todos los empleados, y los que no puedan hacer fiesta tendrán las compensaciones establecidas en este Convenio.

**Artículo 31***Descanso compensatorio por exceso de jornada*

El descanso compensatorio que corresponda por razón de desviación de cómputo anual de jornada se hará dentro del año natural y de acuerdo con el trabajador.

**Artículo 32***Vacaciones*

1. Todos los empleados tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales. Se considera período normal de vacaciones el mes de agosto, salvo que la Dirección del TNC, por razones organizativas, establezca otro período.

En cualquier caso, se notificará el período de vacaciones con 2 meses de antelación y se colocará en sitio visible para información de todo el personal.

2. Siempre que por necesidades del TNC, y de acuerdo con el trabajador, la persona que tenga que disfrutar de las vacaciones fuera del período establecido, y que el nuevo período se anuncie y se comunique con menos de 2 meses de antelación o bien sea requerido el trabajador para trabajar durante el período de vacaciones, la duración de éstas se incrementará hasta 37 días naturales.

3. Si el tiempo de servicio es inferior a 1 año, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

4. En caso de baja por enfermedad o accidente con internamiento clínico (con o sin intervención quirúrgica), justificada a satisfacción de la empresa, no se computará a efectos de vacaciones, los días que haya durado esta situación. Los días de vacaciones pendientes por aplicación de

este artículo se realizarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

**Artículo 33***Calendario*

1. La Dirección de la empresa confeccionará el calendario anual, que incluirá el período de septiembre a agosto del año siguiente, y que comprenderá la planificación indicativa de la ordenación de los días de trabajo, o el horario fijo a realizar, descansos y vacaciones y se presentará al Comité de Empresa para su estudio 15 días antes del inicio del período de vacaciones.

2. El calendario establecido para el personal laboral vinculado a las actividades de ensayos, montajes y representaciones, por las razones expresadas en el artículo 30.3, tendrá carácter de provisional y se podrá modificar el inicio y la duración de la jornada dentro del bloque horario asignado al calendario anual, con un preaviso de 15 días, manteniendo los horarios dentro de los límites previstos en el artículo 28.2 y el descanso semanal dentro del régimen previsto en el anterior artículo 30.3.

Cualquier discrepancia será elevada a la Comisión Paritaria del Convenio.

**CAPÍTULO 7***Permisos, licencias y excedencias***Artículo 34***Permisos retribuidos*

Se concederán permisos retribuidos y no recuperables por las causas siguientes, debidamente justificadas.

a) Por razón de matrimonio el trabajador tiene derecho a una licencia de 15 días naturales.

b) En los supuestos de nacimiento y de adopción o de acogida permanente o preadoptivo de un o una menor, 5 días.

c) Por muerte de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, durante 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta 3 días naturales más si el trabajador precisa efectuar un desplazamiento superior a 300 km.

d) Por trasladarse de domicilio sin cambio de localidad: 1 día. Si supone traslado a otra localidad: hasta 2 días.

e) Por concursar a exámenes en centros oficiales o reconocidos: durante el tiempo indispensable en que tengan lugar.

f) Por deberes inexcusables de carácter público o personal: durante el tiempo indispensable para cumplirlos.

g) 9 días cada año natural para asuntos propios sin justificación para todo el personal fijo y de temporada, días que no se podrán acumular a las vacaciones de verano ni a las fiestas de Semana Santa y Navidad, y siempre que no afecten a la actividad del Teatro. En cualquier caso se han de solicitar por escrito con una antelación mínima de 10 días y la respuesta por escrito en un plazo máximo de 5 días a partir de la solicitud.

h) Por razón de matrimonio de un hijo o de un familiar hasta al segundo grado de afinidad o consanguinidad: 1 día y 2 a partir de 300 km.

i) El trabajador con un hijo natural o adoptado de menos de 9 meses tiene derecho a un permiso de 1 hora diaria de ausencia para atenderle. Este período de tiempo se puede dividir en 2 fracciones o bien ser sustituido por una reducción de la jornada de media hora. Si el pa-

dre y la madre son trabajadores, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

j) Por accidente, enfermedad grave y hospitalización de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, durante 2 días naturales. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 km, el plazo será de 4 días naturales.

k) Por hacer exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, el tiempo indispensable para las pruebas que se deban hacer dentro de la jornada laboral.

l) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, estos deban permanecer hospitalizados a continuación del parto por alguna causa, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias, con la percepción de las retribuciones fijas íntegras.

m) Se debe tener en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores que tienen hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, a cuyos trabajadores de debe garantizar, como mínimo, más flexibilidad horaria, que les permita conciliar los horarios de los centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A estos efectos, el trabajador o trabajadora disfruta de 2 horas de flexibilidad horaria.

n) Se puede otorgar también a los trabajadores con hijos discapacitados un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si tiene que recibir soporte adicional en el ámbito sanitario.

Los permisos previstos en los apartados de este artículo serán extensibles a las parejas de hecho, según lo que se establece en el artículo 79 de este Convenio.

## Artículo 35

### Licencias

Los empleados podrán solicitar licencias sin retribución por las causas siguientes.

a) Para hacer estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que haya un informe favorable del jefe de departamento en el que el trabajador preste servicios. Si esta licencia se concede por interés propio del TNC, el trabajador tiene derecho a percibir todas las retribuciones.

b) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia que no podrá superar en ningún caso 1 año por cada 3 años trabajados. Finalizada esta licencia no se podrá pedir otra hasta que hayan transcurrido 3 años. La facultad de concesión de esta licencia será de la Dirección de la empresa.

c) Los trabajadores que, por razón de guarda legal, tengan cuidado directo de un niño de menos de 6 años o de una persona disminuida psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, y también los que tienen a su cargo directo un o una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende del mismo y que requiere una dedicación especial, tiene derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con una percepción del 80% o del 60% de la retribución fija íntegra, respectivamente. La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incom-

patible con el ejercicio de cualquier otra actividad, tanto si es remunerada como si no, durante el horario que sea objeto de la reducción.

d) En el supuesto de reducción de un tercio de la jornada de trabajo por razón de guarda legal de un menor, los trabajadores tienen derecho a percibir el 100% de la retribución fija hasta que el menor tenga 1 año como máximo. Para obtener esta reducción de jornada de trabajo, el trabajador o trabajadora debe presentar la solicitud a partir del momento en que se reincorpora al trabajo después del permiso por maternidad.

e) En los supuestos de adopción o de acogida permanente o preadoptivo de un niño menor de 3 años, en el caso de reducción de un tercio de la jornada de trabajo, las trabajadoras tienen derecho a percibir el 100% de las retribuciones fijas durante 16 semanas, contadas a partir de la finalización del permisos a que hace referencia el artículo 37.

f) El régimen retributivo establecido es aplicable exclusivamente a los supuestos que se mencionan en el mismo y no se puede hacer extensivo a ningún otro tipo de reducción de jornada.

g) En casos justificados debidamente, por incapacidad física, psíquica o sensorial de un o una familiar hasta al primer grado de consanguinidad o afinidad, también se puede pedir una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Excepcionalmente, y con la valoración previa de las circunstancias concurrentes en cada caso, también pueden pedir la reducción de la jornada de trabajo los trabajadores que tienen a su cargo directo a un o una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera una dedicación especial. A estos efectos, la Dirección debe establecer los criterios de concesión de esta reducción de jornada de trabajo.

h) Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de cada trabajador. No obstante, si 2 o más trabajadores de la plantilla del TNC generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

i) En los casos en que la concesión de la licencia al trabajador/a, por razón de mando, afecte al rendimiento del trabajo de otros trabajadores, se deben tomar las medidas pertinentes para garantizar una prestación del servicio adecuada.

## Artículo 36

### Excedencias

Sin perjuicio de lo que disponen los artículos de referencia del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tienen derecho a la suspensión de su contrato en los casos siguientes.

#### 1. Excedencia voluntaria

La pueden solicitar los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad al servicio del TNC. La duración de esta situación no puede ser inferior a 1 año ni superior a 5, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad.

Los trabajadores con excedencia voluntaria conservan el derecho al reingreso en el TNC, siempre y cuando haya vacante de su categoría.

El derecho a esta excedencia sólo lo puede ejercer el mismo trabajador una vez hayan transcurrido 3 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria, a excepción del caso

en que se solicite para cuidar de un hijo. La excedencia voluntaria se ha de conceder dentro de un plazo máximo de 20 días desde su solicitud. Su reincorporación se ha de solicitar con 30 días de antelación.

#### 2. Excedencia para el cuidado de un hijo

Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para el cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de su nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, debe dar por finalizado aquel de que el trabajador estaba disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos puede disfrutar de este derecho.

De acuerdo con lo que establece este artículo, durante el período en que esté en situación de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que este período sea computado a efectos de antigüedad. Igualmente, el trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación lo tiene que convocar el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

#### 3. Excedencia para el cuidado de familiares

Los trabajadores también tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 1 año, para cuidar de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad o accidente o enfermedad no se pueda valer por su cuenta, y no tenga una actividad retribuida.

La excedencia recogida en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. A pesar de ello, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Si durante el período de excedencia un nuevo sujeto causante da derecho a otro período de excedencia, el inicio de este pone fin a aquel.

El período en que el trabajador esté en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo es computable a efectos de antigüedad y el trabajador tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a la participación de los cuales le ha de convocar el empresario, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el plazo mencionado, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### 4. Excedencia forzosa

Da derecho a la conservación del puesto de trabajo propio y al cómputo de la antigüedad de su vigencia; se concede por la designación o la elección para un cargo público o sindical que no sea compatible con la relación laboral por el horario, la función, el domicilio o porque es remunerado. El reingreso ha de ser solicitado al mes siguiente del cese del cargo y produce la reincorporación de forma inmediata.

## Artículo 37

### Maternidad

En el supuesto de parto, el período de descanso laboral será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a 2 semanas más

por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuye según la opción de la interesada, con la única condición que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y puede hacer uso del mismo el padre para el cuidado del hijo en caso de defunción de la madre.

No obstante, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de manera simultánea o sucesiva con el de la madre, excepto que, en el momento de hacerse efectiva, la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

La opción, ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, a favor del padre, a fin que este disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre si ocurren hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como pueden ser la ausencia, la enfermedad, el accidente del padre, o el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, excepto que estos 3 últimos casos sean imputables a la madre.

En el supuesto de parto prematuro, y en los casos en que, por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se puede computar, a instancias de la madre o, en caso de falta, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen del cómputo mencionado las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En el supuesto de adopción y acogida, tanto adoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, la suspensión tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. La duración de la suspensión es, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogida de niños mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuye según la opción de los interesados, que pueden disfrutar del mismo de manera simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el caso de disfrute simultáneo del período de descanso, la suma de estos períodos no puede exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

De los períodos a los que se refiere este artículo, se puede disfrutar del mismo en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con el acuerdo previo entre la empresa y el trabajador afectado.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el

período de suspensión previsto para cada caso en este artículo, se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## CAPÍTULO 8

### Condiciones retributivas

#### SECCIÓN 1

##### Estructura retributiva

#### Artículo 38

##### Condiciones generales

La reordenación de los conceptos retributivos y de las hojas acreditativas de la recepción de salarios ha de adaptarse a la normativa vigente, y se desglosa del siguiente modo:

- Conceptos fijos
- Sueldo base.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento personal.
- Quebranto de moneda.
- Desplazamiento horario.
- Complementos de antigüedad.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias).
- Conceptos variables
- Complemento salarial de actividad artística.
- Complemento salarial por trabajo en dominicos.
- Complemento salarial por trabajo en día festivo, en día de descanso semanal, en día festivo coincidente con descanso semanal.
- Desplazamiento del día de descanso semanal.
- Complemento salarial de especial dedicación.
- Horas extraordinarias.
- Otros complementos.

#### SECCIÓN 2

##### Conceptos fijos

#### Artículo 39

##### Definición y clase

Son las retribuciones que recibe el trabajador, en función del grupo y la clasificación profesional a que pertenece.

1. Sueldo base  
Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función del grupo y la clasificación profesional a que pertenece. Su cuantía es la que se especifica en la tabla salarial adjunta.
2. Complemento de puesto de trabajo  
Es el que se concede para retribuir las específicas responsabilidades de un puesto de trabajo.
3. Complemento personal  
Es el que se concede por razón de las condiciones personales del trabajador.
4. Quebranto de moneda  
Los taquilleros, y todo el personal que trate dinero con público, han de percibir en concepto de quebranto de moneda un complemento. Este complemento obliga a hacerse cargo de las diferencias en menos que se puedan producir. Ver tablas anexas.
5. Complemento de desplazamiento horario  
Este concepto lo devengarán todos los trabajadores del TNC que en su calendario anual tengan diferentes bloques horarios de trabajo y puedan tener dentro de cada bloque movilidad horaria de acuerdo con el artículo 33.2. La remuneración es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

En el caso de que sea de aplicación al personal contratado en régimen temporal, se prorrateará

de acuerdo con la duración de la contratación.

6. Complemento de antigüedad  
Este complemento personal reduce la vinculación y la dedicación ininterrumpidas del empleado a la empresa puesta en relieve por el tiempo de servicio.

Este complemento de antigüedad será el mismo para todo el personal con independencia del grupo retributivo o la clasificación profesional y se tendrá que abonar por cada 3 años de prestación de servicios completos.

El complemento de antigüedad se abonará a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha en que se cumpla el vencimiento del trienio correspondiente. En el caso de que el vencimiento coincida con el día 1 del mes, se abona desde esta fecha.

La cantidad a percibir el ejercicio 2002 queda fijada en las tablas salariales anexas.

#### 7. Pagas extraordinarias

El personal laboral percibirá 2 pagas extraordinarias al año: una en el mes de junio y la otra en el mes de diciembre. Estas pagas incluyen el sueldo íntegro mensual de conceptos fijos.

#### SECCIÓN 3

##### Conceptos variables

#### Artículo 40

##### Definición y clase

Son las retribuciones que se añaden a los conceptos fijos cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción. Los importes a percibir por los conceptos variables son los que se fijan en las tablas salariales anexas.

1. Complemento salarial de actividad artística

Según las circunstancias previstas que concurren en el artículo 30.3.

2. Complemento salarial por trabajo en domingos

Con tal de compensar este hecho, se fija un complemento salarial por cada domingo. Este complemento no se percibirá cuando el trabajador se beneficie del complemento de actividad artística.

3. Complemento salarial por trabajo en día festivo, en día de descanso semanal, en día festivo coincidente con descanso semanal

a) Trabajo en día festivo. El trabajador que por razón de la organización del trabajo tenga que trabajar en un día festivo, ese día se retribuirá con una cantidad suplementaria equivalente a 2 jornales y las horas trabajadas se descontarán del cómputo anual, de modo que quedará así totalmente compensado el trabajo en día festivo.

b) Trabajo en día de descanso semanal. El trabajador que voluntariamente tenga que trabajar en día de descanso semanal tendrá las horas trabajadas retribuidas como horas extraordinarias diurnas o nocturnas. Estas horas serán siempre retribuidas en metálico, excepto que el interesado las desee compensar por tiempo de descanso.

c) Trabajo en día festivo + descanso semanal. Para el trabajador que voluntariamente tenga que trabajar en día de descanso semanal y que ese día coincida con día festivo oficial, todas las horas trabajadas se retribuirán como horas extraordinarias, diurnas o nocturnas.

4. Complemento salarial por desplazamiento del día de descanso semanal

Según las circunstancias que concurren en el artículo 30.4.

#### 5. Complemento salarial de especial dedicación

Integrado por aquellas cuantías de carácter variable y no periódico que pueda percibir el trabajador en concepto de una mayor dedicación y/o especialidad de los trabajos.

#### 6. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que corresponda compensar económicamente lo serán según el artículo 29 de este Convenio.

### SECCIÓN 4

#### *Complementos indemnizadores y compensaciones no salariales*

#### Artículo 41

##### *Complemento por viajes y dietas*

Por los viajes y desplazamientos que, por necesidades del trabajo, los trabajadores tengan que efectuar fuera del lugar donde radique el correspondiente centro de trabajo, se les deberán abonar las dietas que se establezca en las tablas compensatorias anexas y el desplazamiento irá a cargo de la empresa.

La percepción de las dietas y de los complementos indemnizadores previstos en el párrafo anterior han de ser debidamente justificadas.

#### Artículo 42

##### *Kilometraje*

El precio de la compensación por kilometraje para los empleados que hagan desplazamientos con vehículos propios será de 0,24 euros/km.

#### Artículo 43

##### *Dietas*

El precio de las compensaciones por alojamiento y manutención previstas en el artículo 41 de este Convenio serán las siguientes:

En el Estado español

Dieta de alojamiento y desayuno a cargo de la empresa en establecimientos de mínimo 3 estrellas y en habitaciones individuales.

Dieta de 1 comida al día: 15,03 euros.

Dieta de 2 comidas al día: 30,05 euros.

Para dietas internacionales, será de aplicación el Real decreto 462/2002, de 24 de mayo.

Las dietas por alojamiento y desayuno irán a cargo de la empresa en establecimientos de mínimo 3 estrellas y en habitaciones individuales.

La dieta de 1 comida al día: según convenios internacionales.

La dieta de 2 comidas al día: según convenios internacionales.

Estas dietas son variables según el país de destino.

Todas las dietas se deberán abonar en metálico al trabajador antes de salir a su destino o en concepto de anticipo.

### SECCIÓN 5

#### *Pago y cálculo de las retribuciones, adelantos y anticipos*

#### Artículo 44

##### *Pago de las retribuciones*

Todas las retribuciones fijas acreditadas por el personal, los complementos y otras retribuciones se harán efectivos por mensualidades corrientes. Los conceptos variables se harán efectivos tomando como período de cálculo desde el día 21 del mes anterior hasta el día 20 del mes corriente.

Todos los pagos se harán mediante una transferencia bancaria a la cuenta que haya designado el empleado.

Las retribuciones que se fijen en este Convenio son brutas y la empresa hará las deducciones que establezca la ley.

#### Artículo 45

##### *Adelantos*

Los empleados podrán solicitar anticipos de sus retribuciones mensuales acreditadas. Se han de conceder o, si procede, se han de denegar por escrito en el plazo de 3 días.

Estos adelantos serán descontados en la forma acordada por ambas partes.

#### Artículo 46

##### *Otros anticipos*

Los trabajadores podrán solicitar anticipos por motivos justificados de tipo personal o familiar de carácter grave o excepcional. La empresa valorará libremente las circunstancias que concurren en cada caso y decidirá discrecionalmente sobre su concesión. La cuantía y las condiciones de devolución serán establecidas de mutuo acuerdo con el trabajador.

### SECCIÓN 6

#### *Retribución de eventuales*

#### Artículo 47

##### *Retribución de eventuales*

Para los contratos eventuales esporádicos que de acuerdo con el artículo 20.4 de este Convenio se deban formalizar por períodos inferiores a 10 días, se fija una retribución diaria según las tablas anexas por jornadas de 7 horas 18 minutos de trabajo, que incluye el prorrateo de pagas extraordinarias, vacaciones y descanso.

En el caso de trabajar en día festivo, éste se retribuirá con una cantidad suplementaria equivalente a 1 jornal, quedando así totalmente compensado el trabajo en día festivo.

#### Artículo 48

##### *Trabajo nocturno personal eventual*

Los trabajadores que realicen trabajo nocturno entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un incremento del 25% del precio fijado en las tablas salariales anexas.

### CAPÍTULO 9

#### *La acción social y acción protectora de los seguros sociales, y jubilaciones*

#### Artículo 49

##### *Complemento por incapacidad temporal*

El TNC complementará, hasta llegar al 100% del sueldo mensual de conceptos fijos, la prestación que pague la Seguridad Social o la mutua de accidentes.

#### Artículo 50

##### *Fondo de acción social*

Se crea un fondo de asistencia social para atender situaciones económicas especiales de los trabajadores a cargo del TNC por causas de:

Ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Ayudas para centros infantiles y becas de estudio para los trabajadores y sus hijos.

Ayudas de viudedad y orfandad.

Ayudas familiares.

Ayudas en situaciones excepcionales.

Ayudas para gafas, aparatos auditivos, prótesis dentales, etc., y otros aparatos ortopédicos que no facilite la Seguridad Social.

La aportación del TNC serán las siguientes.

Para el año 2002 será de 19.532,90 euros.

Para el año 2003 será de 20.133,42 euros.

Para el año 2004 será de 21.035,42 euros.

Para el año 2005 será de 21.876,84 euros.

Cada año la aportación indicada se verá incrementada por el importe sobrante del ejercicio anterior.

Los criterios para la concesión de las diferentes ayudas queda regulado en el Reglamento del fondo de asistencia social.

#### Artículo 51

##### *Seguros complementarios*

El TNC se hará cargo, por sí mismo o mediante la cobertura de una póliza de seguros constituida al efecto, de la responsabilidad civil de todos los trabajadores del TNC, siempre que se dé como fruto de la ejecución de cualquier actuación que estos trabajadores lleven a cabo en relación con las funciones para las cuales hayan sido contratados o que le hayan sido encargados, tanto dentro como fuera del centro de trabajo o «in itinere», sin perjuicio de poder ejercer el derecho de repetición cuando legalmente proceda.

El TNC contratará una póliza de seguro por accidentes que ha de comprender a todo el personal laboral incluido en el ámbito del Convenio. El seguro ha de cubrir la muerte o invalidez por accidente. Su ámbito temporal son las 24 horas del día durante todo el año.

El capital a percibir será de 18.030,35 euros en caso de fallecimiento por accidente, y hasta 36.060,73 euros en caso de invalidez por accidente, de acuerdo con las condiciones que la póliza de seguros establezca.

Las partes asumen el compromiso de tramitar con la máxima celeridad la contratación del seguro, en un plazo máximo de 1 mes.

El seguro tiene efecto en el plazo de 1 mes a partir de la firma del Convenio.

#### Artículo 52

##### *Jubilaciones*

##### 1. Jubilación

Dentro de la política de solidaridad a la promoción de la ocupación en el ámbito del TNC, la jubilación tendrá efecto cuando el trabajador cumpla la edad de 65 años.

La edad de jubilación que el párrafo anterior establece se considera, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, supuesto en el cual la jubilación se ha de producir en el momento que el trabajador complete los mencionados períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

##### 2. Jubilación voluntaria

El trabajador de más de 60 años que cumpla los requisitos legales establecidos y solicite la jubilación voluntaria podrá pactar con la empresa de mutuo acuerdo.

Este párrafo no es aplicable a todos aquellos trabajadores a los que, por disposición general futura, se les declare extinguida la relación laboral por razón de la edad.

### CAPÍTULO 10

#### *Formación y promoción profesional*

#### Artículo 53

##### *Formación y perfeccionamiento*

1. El personal del TNC tiene derecho a adquirir la formación necesaria para el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspon-

dan a su puesto de trabajo y para la promoción profesional.

2. La Dirección del TNC hará un plan de evaluación interno de los recursos humanos con el objetivo de poder determinar las posibles necesidades en materia de formación, y hacer un plan de reciclaje y formación continuado y establecer planes de carrera personal dentro de la empresa de conformidad con lo que dispone el Estatuto de los trabajadores, con la finalidad de facilitar su formación y promoción profesionales.

3. El personal afectado por este Convenio tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesionales tienen preferencia en la elección del horario de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Así mismo, tienen preferencia para la elección del turno de vacaciones anuales y para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación profesional, o a la concesión o del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional. En cualquier caso es una condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

4. El TNC, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, tendrá como criterio preferente organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas impuestas por la normativa de rango superior sobre titulaciones, como también cursos de reconversión profesional cuando, por motivos de reestructuración o movilidad funcional, se asegure de esta manera la estabilidad del trabajador en su empleo.

5. Los planes de formación serán financiados económicamente por la empresa y los organismos pertinentes.

La Dirección del TNC informará al Comité de empresa de las necesidades en materia de formación y éste tendrá la participación que establece la normativa vigente.

#### Artículo 54

##### *Promoción profesional*

1. Para la cobertura de las vacantes producidas en grupos o clasificación profesional superior de la plantilla del TNC, con igual grado de idoneidad y de aptitud profesional, el personal fijo de plantilla tendrá preferencia para cubrir el puesto de trabajo vacante. En caso de igualdad de idoneidad y de aptitud profesional entre 2 empleados fijos, tendrá preferencia el más antiguo en la especialidad dentro de la empresa.

2. Todos los trabajadores tienen derecho a presentarse a cualquier convocatoria para cubrir vacantes de especialidades diferentes a la suya. Con igualdad de idoneidad y de aptitud, tendrá preferencia el de más antigüedad.

#### CAPÍTULO 11

##### *Código de conducta*

Este capítulo relaciona las normas de conducta en las relaciones laborales y la manera para hacerlas respetar en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción que corresponda.

#### Artículo 55

##### *Norma general*

Los trabajadores pueden ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establecen los artículos siguientes.

Se entiende como circunstancia agravante y se ha de calificar de grado superior cualquiera de las faltas que se establecen y que sean cometidas contra los trabajadores por un jefe o un mando intermedio.

#### Artículo 56

##### *Graduación de las faltas*

Cualquier falta cometida por un trabajador se clasifica, teniendo en cuenta su importancia o trascendencia, en leves, graves y muy graves.

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

1. Se consideran faltas leves las siguientes:
  - a) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 días en 1 mes. A efectos de puntualidad, el inicio y el final de la jornada se han de entender en el puesto de trabajo y en condiciones de llevarlo a cabo.
  - b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 2 días al mes.
  - c) No notificar, personal o telefónicamente, la razón de la ausencia al trabajo, previamente o dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo que se demuestre que no se ha podido hacer.
  - d) No comunicar con la debida puntualidad los cambios que haya en la familia que puedan afectar a la aplicación de la legislación vigente, así como no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
  - e) No cursar cuando sea preciso la baja correspondiente si se falta al trabajo por enfermedad o accidente, salvo que se demuestre que no se ha podido hacer.
  - f) Las negligencias que puedan causar daños graves en la conservación de los locales, herramientas, materiales o documentos de trabajo.
  - g) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave hacia otros empleados, sus familiares, público o terceros relacionados con la empresa.
  - h) El incumplimiento de las obligaciones en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que no tenga una trascendencia grave para la integridad física y la salud de los trabajadores.
2. Se consideran faltas graves las siguientes:
  - a) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 al mes.
  - b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.
  - c) La imprudencia o la negligencia en el trabajo que afecte al buen funcionamiento del trabajo.
  - d) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, si este incumplimiento supone un riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.
  - e) La desobediencia o el incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.
  - f) La embriaguez o el hecho de encontrarse bajo la influencia de sustancias estupefacientes en el trabajo.

g) La reincidencia en la comisión de faltas leves (salvo la puntualidad), aunque sean de una naturaleza diferente, dentro un período de 2 meses, si tiene lugar una comunicación escrita.

3. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Las establecidas como justa causa de despido disciplinario en la legislación vigente.
- b) El fraude, la deslealtad, la difusión o utilización de datos y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o el robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro sitio.
- c) La falta de asistencia injustificada al trabajo de 3 días consecutivos o 5 alternos en 1 mes.
- d) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- e) Los maltratos de palabra o de hecho, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, como también a los compañeros y a los subordinados.
- f) El abandono injustificado del trabajo sin aviso ni justificación previa en puestos de responsabilidad.
- g) El acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la conducta de naturaleza sexual de palabra o de hecho, llevada a cabo en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o para la trabajadora que es objeto de dicho acoso. En el caso de acoso sexual se ha de proteger la continuidad de la persona que es objeto del mismo en la empresa.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que de este incumplimiento derive un riesgo de daño grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### Artículo 57

##### *Sanciones*

- a) Por faltas leves  
Amonestación verbal o por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 7 días.
- c) Por faltas muy graves  
Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 60 días.  
Despido.

#### Artículo 58

##### *Cumplimiento de sanciones*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en la forma que establece este Convenio.
  2. La sanción por las faltas leves requerirá la comunicación por escrito al trabajador, explicando el motivo de la sanción.
  3. La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al trabajador, explicando el motivo de la sanción, y hará falta la tramitación de un expediente informativo en el que constará lo siguiente:
    - a) Audiencia al trabajador.
    - b) Propuesta del responsable competente.
    - c) Alegaciones del trabajador sancionado o de sus representantes.
    - d) Constancia de la presentación o no de alegaciones.
    - e) Resolución por escrito al trabajador afectado.
- En cualquier caso, la empresa dará cuenta de

toda sanción que sea preciso imponer a los representantes de los trabajadores a la vez que al trabajador afectado.

4. Contra la resolución, se puede interponer una reclamación previa en vía contenciosa laboral.

#### Artículo 59

##### *Prescripción y cancelación de las faltas*

Las faltas leves prescriben al cabo de 10 días; las graves, al cabo de 20 días, y las muy graves, al cabo de 60 días, contados estos días a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso al cabo de 6 meses de que se haya cometido.

#### Artículo 60

##### *Otras infracciones*

Son infracciones laborales las acciones u omisiones del TNC contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este Convenio en materia laboral y de seguridad e higiene y salud laboral, tipificadas y sancionadas de acuerdo con la Ley de infracciones y sanciones de orden social.

Será motivo de sanción la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

#### Artículo 61

##### *Asistencia y puntualidad*

Todo el personal ha de dar un rendimiento en su actividad y la empresa velará por el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo.

Es función de la empresa la implantación de los controles y medidas necesarios mediante los sistemas más idóneos para poder velar por su cumplimiento, informando de ello a la representación de los trabajadores.

Las ausencias en el trabajo no regladas en este Convenio o en el Estatuto de los trabajadores tendrán la consideración de absentismo y se aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada.

#### CAPÍTULO 12

##### *Normas de seguridad y salud, y prendas de trabajo*

#### Artículo 62

##### *Disposiciones generales*

El TNC cumplirá las medidas de seguridad, previsión e higiene señaladas en la Ley de prevención de riesgos laborales y de acuerdo con lo que establezca en cada momento la mencionada normativa y en las otras disposiciones aplicables.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral y tiene el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legalmente y reglamentariamente. Asimismo, y en la forma que la normativa de referencia prevea en cada momento, tendrá el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en su desarrollo mediante sus representantes legales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

2. El TNC está obligado a promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad y salud laboral, y también a facilitar la participación de los trabajadores en esta política y garantizar una formación práctica y adecuada de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que ocasionen o puedan ocasionar riesgos para el mismo trabajador, sus compañeros y terceros.

#### Artículo 63

##### *Comité de Seguridad y Salud*

1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano interno especializado de participación en esta materia.

2. La composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral ha de ser paritaria. La representación de los trabajadores ha de ser designada por el Comité de Empresa y la forman 3 trabajadores. El número de representantes del TNC ha de ser el mismo.

3. Se han de respetar las disposiciones de la Ordenanza general de seguridad y salud en el trabajo sobre constitución, composición y funciones del Comité de Seguridad y Salud, y toda otra normativa vigente.

#### Artículo 64

##### *Funciones del Comité de Seguridad y Salud*

1. El trabajador está obligado a seguir los cursos y a hacer las prácticas que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido de la jornada laboral. Más específicamente, el trabajador tiene la obligación de:

- Utilizar correctamente los aparatos, las herramientas, las sustancias peligrosas, los equipos de transporte y otros medios.
- Utilizar correctamente el equipo de protección individual.
- No variar intencionadamente los dispositivos de las máquinas, herramientas e instalaciones.

d) Informar inmediatamente a sus superiores de las situaciones que pueden causar peligro tanto a los trabajadores como a los usuarios.

e) Colaborar con los miembros del Comité de Salud Laboral para que se pueda cumplir todo lo que se haya acordado en materia de seguridad y salud.

f) Seguir atentamente las enseñanzas teóricas y prácticas en materia de prevención.

g) Contribuir al cumplimiento de los requisitos con tal de garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud laboral.

2. Son obligaciones genéricas del TNC las siguientes:

a) Cumplir las disposiciones del ordenanza y todas aquellas que, en materia de seguridad y salud laboral, sean de aplicación pertinente en los centros o puestos de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se lleven a cabo.

b) Adoptar todas las medidas que sea preciso para la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, la integridad y la salud de los trabajadores.

c) Planificar, promover y desplegar medidas y acciones necesarias para conseguir una adecuada prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales y asumir los costes económicos que de ello se puedan derivar.

d) Solicitar la cooperación de organismos especializados, en caso de no contar con perso-

nal técnicamente cualificado a fin de elaborar los planes de formación necesarios, los programas de evaluación de riesgos y los programas de promoción y difusión.

e) Elaborar los planes anuales de seguridad y salud laboral.

f) Fomentar y potenciar los servicios de medicina preventiva, que se han de poner a disposición del personal, con carácter gratuito, como mínimo 1 vez al año.

#### Artículo 65

##### *Condiciones de trabajo durante el embarazo*

La Dirección de la empresa aplicará con especial interés las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales en los supuestos de las trabajadoras en período de embarazo.

En cualquier caso las mujeres embarazadas no podrán ser discriminadas laboralmente ni profesionalmente por razón de su estado.

#### Artículo 66

##### *Prendas de trabajo*

El TNC ha de facilitar, con carácter alterno de 2 años y 1 año, los uniformes y las prendas de trabajo que correspondan a todo el personal a quien se le exija llevar para la prestación de sus trabajos. Del mismo modo, con la misma periodicidad, se han de facilitar los complementos necesarios del uniforme que correspondan a cada trabajador. Así mismo, se le ha de entregar un conjunto de verano y otro de invierno.

Las normas específicas sobre esta materia serán analizadas en cada ámbito específico y dentro del Comité de Seguridad y Salud.

#### CAPÍTULO 13

##### *Derechos de representación de los trabajadores*

#### Artículo 67

##### *Representantes de los trabajadores*

A efectos del presente Convenio se reconocen como representantes de los trabajadores los miembros del Comité de Empresa.

#### Artículo 68

##### *Comité de Empresa*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses y será elegido de acuerdo con lo que estipule la legislación vigente.

2. Le corresponden las competencias, las funciones, la capacidad, las garantías y los derechos que los artículos del Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones legales reconocen.

3. El Comité de Empresa tiene derecho a 20 horas mensuales para cada miembro para realizar sus funciones. Se acuerda la acumulación de horas entre los diferentes miembros del Comité. El cómputo de horas de los miembros del Comité será anual, y estará dentro una bolsa única que se podrá distribuir según las necesidades.

4. La acumulación de horas requiere la comunicación a la empresa, y en caso de discrepancia se estudiará una solución convenida.

#### Artículo 69

##### *Funciones del Comité de Empresa*

Sin perjuicio de las que se le atribuyen en este Convenio y en las disposiciones legales de carácter general serán facultades del Comité de Empresa las siguientes:

- a) Estudiar las condiciones de trabajo en los diferentes departamentos y/o colectivos.
- b) Proponer todas aquellas ideas que sean beneficiosas para la organización del trabajo y su racionalización.
- c) Trasladar a la Comisión Paritaria las sugerencias que en este sentido le sean comunicadas por los trabajadores.
- d) Previa su autorización, aplicar un canon económico para el personal que no esté sindicado con tal de atender a las necesidades de gestión del Comité de Empresa y las organizaciones sindicales.

#### Artículo 70

##### *Reuniones, local y tablero de anuncios*

El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado y dotado del material y el equipo de oficina necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas.

El Comité de Empresa dispondrá de los tableros de anuncios necesarios para colocar los avisos y las comunicaciones que consideren pertinentes. Estos tableros se han de instalar en sitios claramente visibles para garantizar que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

#### Artículo 71

##### *Asambleas de los trabajadores*

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa mediante el acuerdo adoptado por la mitad más 1 de los miembros o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla fija del TNC.

El Comité de Empresa podrá convocar reuniones y asambleas dentro del horario laboral, previo acuerdo con la Dirección.

El preaviso de convocatoria se ha de presentar ante la Dirección del TNC con una antelación mínima de 48 horas, acompañado de la orden del día a tratar en la reunión o la asamblea.

#### Artículo 72

##### *Mantenimiento de derechos y garantías sindicales*

1. La Dirección del TNC y el Comité de Empresa se comprometen a promover las condiciones que hagan posible el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución y en la Ley orgánica de libertad sindical.

2. El Comité de Empresa conservará todos los derechos y garantías sindicales que se establecen en los artículos anteriores y en el resto de disposiciones aplicables.

#### CAPÍTULO 14

##### *Disposiciones varias*

#### Artículo 73

##### *Derechos de imagen*

Los trabajadores ceden al TNC la utilización de su imagen para fines de archivo y de promoción de sus actividades.

#### Artículo 74

##### *Compensaciones por grabaciones audiovisuales*

Para las grabaciones audiovisuales y las transmisiones en directo de las producciones propias del TNC efectuadas por medios de comunicación de carácter público o privado con finalidades de explotación comercial, siempre que haya participación de los trabajadores, el TNC revertirá una cantidad igual al 7% del presupuesto global de la grabación, cantidad que será distribuida según se acuerde para cada grabación.

#### Artículo 75

##### *Protección de la intimidad*

1. El TNC ha de proteger a su personal en el ejercicio de sus funciones y ha de concederle la consideración social debida a su jerarquía y a la dignidad del servicio público.

2. Los trabajadores tienen derecho a ser asistidos y protegidos por el TNC ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, de cualquier atentado contra sus personas o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 76

##### *Reconocimiento profesional*

Todo el personal laboral del TNC tendrá su reconocimiento profesional en las diferentes publicaciones institucionales y material gráfico de las mismas características que publique el TNC.

#### Artículo 77

##### *Figuración*

El personal laboral del Teatro Nacional no puede hacer figuración dramática ni de ningún otro tipo en los espectáculos con público. El trabajador que en el ejercicio de su trabajo tenga que entrar en el escenario lo hará con su ropa habitual de trabajo.

#### Artículo 78

##### *Invitaciones*

Todo el personal laboral tendrá derecho a 2 invitaciones para asistir a las funciones de preestreno de las producciones del TNC, siempre que existan estas funciones y que el aforo lo permita. En el período de representaciones, y siempre que ello sea posible, se procurará facilitar al personal laboral invitaciones para aquellos espectáculos en los que las butacas disponibles lo permita.

#### Artículo 79

##### *Parejas de hecho*

Se entenderá formalizada una pareja de hecho una vez obtenido el certificado de convivencia, y tendrá los mismos derechos que el matrimonio.

#### CAPÍTULO 15

##### *Disposiciones adicionales*

#### Artículo 80

##### *Disposición derogatoria*

Quedan derogados todos los acuerdos vigentes entre ambas partes, sin perjuicio de lo que disponen los artículos de este Convenio referentes a condiciones más beneficiosas.

#### Artículo 81

##### *Disposición adicional primera*

Las tablas salariales anexas de este Convenio forman parte integrante del mismo.

#### Artículo 82

##### *Disposición adicional segunda*

La Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de los 6 meses siguientes a su firma, establecerá la definición de los puestos de trabajo de acuerdo con la clasificación prevista en el capítulo 4. En caso de discrepancia, ambas partes se someterán al arbitraje previsto en el artículo 12 de este Convenio ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 83

##### *Disposición transitoria primera*

La Comisión Paritaria del Convenio, en el

plazo de los 6 meses siguientes a su firma, estudiará la conveniencia de establecer un Reglamento de régimen interno y su contenido.

#### Artículo 84

##### *Disposición transitoria segunda*

El personal del TNC que ya tenga concedida la reducción de jornada regulada en el artículo 35 apartados c), d) y e), tienen derecho a percibir automáticamente las retribuciones que establece este Convenio a partir del 1 de enero de 2003 y durante el tiempo que les reste de reducción de jornada, sin que les haga falta hacer una nueva solicitud.

#### Artículo 85

##### *Disposición transitoria tercera*

Se establece un complemento voluntario de actividad no artística fuera de calendario laboral para que el personal del TNC pueda trabajar fuera de su calendario laboral en actividades que se lleven a cabo para la explotación de las instalaciones del teatro.

La retribución de este complemento se hará por módulos de horas, a razón de precio hora normal \*1,75. El módulo mínimo a contratar será de 4 horas. El importe a pagar será siempre la totalidad del módulo, independientemente de si se ha trabajado el módulo en su totalidad.

La aplicación de este complemento implica la supresión de la programación de fines de semana en calendario anual, para las explotaciones de las instalaciones del teatro.

Se establece un plazo de 1 año desde la firma de este Convenio como período de prueba de esta nueva regulación, y a su finalización la Comisión Paritaria determinará las modificaciones, si son necesarias, y su nueva vigencia.

#### Artículo 86

##### *Disposición final*

El incremento de todos los conceptos retributivos para los ejercicios 2002, 2003, 2004 y 2005 será el que determine la Generalidad de Cataluña para estos ejercicios.

Con el objetivo de compensar las medidas aprobadas para la mejora de la producción y el incremento de la productividad, se establece un fondo complementario que se abonará, por cada año de vigencia del Convenio, en concepto de plus de productividad por un importe igual a la diferencia entre el incremento aplicado a 1 de enero y el incremento del índice de precios al consumo real estatal de aquel año. Las cantidades resultantes de la aplicación de este plus de productividad se consolidarán en las tablas salariales con efecto del 1 de enero del año siguiente.

Para el ejercicio 2003 se dota un fondo adicional de 7.398,28 euros para implementar cambios de algunas categorías en la clasificación profesional del grupo 1 que recoge este Convenio en su artículo 14.

Para el ejercicio 2004 se dota un fondo adicional de 40.513,64 euros, para implementar medidas de clasificación profesional y adecuarlas a su contenido funcional y al especial rendimiento del puesto de trabajo. La plasmación de estas medidas quedará fijada en las tablas salariales de 2005.

Para el ejercicio 2005, se dota un fondo de 7.575 euros con el objetivo de implementar posibles cambios en la clasificación profesional y para asegurar que las retribuciones de cada puesto de trabajo se adecuen a su especial dificultad técnica y responsabilidad.

## ANEXO

## Tablas salariales para el año 2002

SB: sueldo base; CT: complemento del puesto de trabajo;  
TM: total al mes por 14 pagas; TA: total al año.

	SB	CT	TM	TA
Grupo 1 A	774,18	—	774,18	10.838,52
Telefonista				
Personal de sala y atención al público				
Guía de visitas				
Jefe de sala				
Grupo 2 A	995,63	—	995,63	13.938,82
Taquilleros/as				
Lavandera				
Auxiliar mantenimiento				
Auxiliar administrativo				
Grupo 2 B	995,63	142,86	1.138,49	15.938,86
Administrativo				
Grupo 3 A	1.274,71	—	1.274,71	17.845,94
Maquinista				
Eléctrico				
Técnico de sonido				
Técnico de audiovisuales				
Utilero/a				
Sastre/a				
Peluquero/a				
Maquillador/a				
Técnico de mantenimiento				
Responsable de taller (máquinas)				
Responsable de almacén (materiales)				
Grupo 3 B	1.274,71	91,48	1.366,19	19.126,66
Gestión de personal				
Diseño gráfico				
Grupo 4 A	1.366,19	227,72	1.593,91	22.314,74
Tesorero				
Secretario/a de dep.				
Administración y producción publicidad				
Promoción de espectadores				
Promoción de espacios				
Secretario/a de dirección				

	SB	CT	TM	TA
Grupo 4 B	1.366,19	251,39	1.617,58	22.646,12
Jefe de maquinaria				
Jefe eléctrico				
Jefe de sastrería				
Jefe de utillería				
Jefe de sonido y audiovisuales				
Concejal/a				
Grupo 4 C	1.366,19	344,02	1.710,21	23.942,94
Prensa				
Control proveedores				
Grupo 5 A	1.419,41	412,55	1.831,96	25.647,44
Encargado mantenimiento				
Documentalista				
Jefe de área de sastrería				
Jefe de área de utillería				
Jefe de área de sonido y audiovisuales				
Jefe de área de atención al público y taquillas				
Grupo 5 B	1.419,41	496,63	1.916,04	26.824,56
Jefe de concejalía				
Jefe de mantenimiento de equipos escénicos				
Grupo 6 A	1.593,88	496,63	2.090,51	29.267,14
Productor ejecutivo				
Grupo 6 B	1.593,88	910,80	2.504,68	35.065,52
Jefe de prensa y relación espectador				
Jefe de diseño gráfico				
Jefe de seguridad				
Jefe de informática				
Jefe de administración				
Jefe de la asesoría jurídica				
Grupo 6 C	1.593,88	1.138,49	2.732,37	38.253,18
Jefe de mantenimiento				

Desplazamiento horario por 14 pagas de 217,32 euros; 3.042,48 euros.

Quebranto de moneda por 14 pagas de 17,56 euros; 245,84 euros.

Complemento de antigüedad por 14 pagas de 50,00 euros; 700,00 euros.

Complemento de jefe de sala: 142,86 euros al mes por 14 pagas; 2.000,11 euros.

Precio de asistencia por día de los grupos 1-2: 54,83 euros.

Precio de asistencia por día del grupo 3: 74,59 euros.

Precio de asistencia por día del grupo 4: 91,72 euros.

## Horas extraordinarias

## Día laborable

Diurna: 14,01 euros; 1,5 horas.  
Nocturna (extra diurna por 1,25): 17,51 euros; 2 horas.

## Día de descanso

Diurna (extra diurna por 1,75): 24,52 euros; 1,75 horas.

Nocturna (extra nocturna por 1,75): 30,65 euros; 2 horas.

## Día festivo

Diurna (extra diurna por 1,75): 24,52 euros; 1,75 horas.

Nocturna (extra nocturna por 1,75): 30,65 euros; 2 horas.

## Día de descanso más festivo

Diurna (extra diurna por 2,25): 31,53 euros; 2 horas.

Nocturna (extra nocturna por 2,25): 39,41 euros; 2 horas.

## Dietas

Una comida: 15,03 euros.

Dos comidas: 30,05 euros.

Kilometraje: 0,24 euros por kilómetro.

Complemento salarial de actividad artística: 41,44 euros.

Complemento salarial por trabajo en domingo: 41,44 euros.

Complemento salarial por trabajo en día festivo: 2 jornales.

Complemento salarial por desplazamiento en día de descanso: 1 jornal.

(04.063.028)

## RESOLUCIÓN

TRI/949/2004, de 3 de marzo, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de Talleres Vega, SA, para los años 2004-2006 (código de convenio núm. 4302522).

Visto el texto del Convenio colectivo de Talleres Vega, SA, para los años 2004-2006, suscrito por las partes negociadoras en fecha 22 de diciembre de 2003 y presentado por las mismas partes el 30 de enero de 2004; y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña,

## RESUELVO:

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de Talleres Vega, SA, para los años 2004-2006 (código de convenio núm. 4302522) en el Registro de convenios de la