

# Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

---

**DOGC núm. 3934 - 28/07/2003**

---

## DEPARTAMENT DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME

- *RESOLUCIÓ TIC/2257/2003, de 23 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0811162). (Pàg. 15202)*

[\[Sumari](#) || [Índex del sumari](#) || [Diaris Oficials disponibles](#) || [Inici\]](#)

---

### RESOLUCIÓ

TIC/2257/2003, de 23 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0811162).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 4 d'abril de 2003, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat,

Resolc:

.1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0811162) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'afers Laborals i d'ocupació.

.2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 23 d'abril de 2003

Francisca Antolinos i Jiménez

Subdirectora general d'afers Laborals

i d'ocupació a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de la Fundació del Gran Teatre del Liceu per a l'any 2003

## **Capítol 1**

Normes de caràcter general

### **Article 1**

Objecte

El present Conveni col·lectiu regula les relacions de treball entre la Fundació del Gran Teatre del Liceu (FGTL) i els treballadors inclosos en el seu àmbit personal i s'aplicarà amb preferència a allò disposat en altres normes laborals.

### **Article 2**

Àmbit territorial

L'àmbit del Conveni col·lectiu afectarà els centres de treball dependents la Fundació del Gran Teatre del Liceu.

Els afectats per aquest Conveni col·lectiu desenvoluparan qualsevol aspecte del seu treball allà on sigui necessari, ja es tracti del Gran Teatre del Liceu i les seves dependències i espais o en qualsevol indret, ja sigui a l'Estat espanyol o a l'estranger, com a conseqüència de sortides, desplaçaments i gires.

### **Article 3**

Àmbit personal

El present Conveni serà d'aplicació a totes les persones que desenvolupin la seva activitat per compte i sota la dependència de la FGTL, mitjançant vinculació laboral, amb excepció de les persones contractades a l'empara del Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

L'àmbit personal del Conveni inclou, per tant, totes les persones esmentades que s'integrin en algun dels 4 grans col·lectius de la FGTL, que són:

1. Administració i serveis generals: comprèn la Direcció General i les diferents direccions de la institució, així com el personal que presta els seus serveis en l'àmbit administratiu dependent d'alguna de les esmentades direccions i el personal d'oficis diversos.

2. Cor: comprèn les persones que integren el Cor de la FGTL, dedicat tant a la música escènica com a la que no ho és i en el qual els seus components són tant cantaires com actors pel fet del rang, gairebé paral·lel del treball musical i del treball de l'òpera i també a causa del mateix fet d'ésser partícips de l'activitat artística.

3. Escenari: comprèn els treballadors actualment integrats en els grups de regidoria, maquinistes, electricistes, atrezzistes, sastreria, maquillatge i perruqueria, així com aquells que en el futur ingressin a la institució per integrar-se en algun dels grups esmentats o en altres.

4. Orquestra: comprèn les persones que integren l'orquestra Simfònica del Gran Teatre del Liceu, dedicada tant a la música escènica com a la simfònica. Atesa l'especial rellevància del treball teatral en l'òpera, els components de l'orquestra tenen també, ocasionalment, un paper a desenvolupar damunt l'escenari o en qualsevol indret de l'espai on s'actui quan la participació d'instrumentistes formi part de la posada en escena o de la mateixa estructura de muntatge interpretatiu que es dugui a terme, sigui o no escènic.

Mestres assistents musicals (MAM): comprèn les persones, professors de música, que realitzen tasques d'assistència al director musical, pianistes, sobretitulats, apuntadors i d'altres. El nombre màxim de jornades de treball és de 267, amb una durada màxima de 6 hores, que en projecció anual representen 1.602 hores de treball efectiu.

L'activitat es desenvoluparà tots els dies de la setmana. Abans de l'inici de cada obra o producció es dissenyarà conjuntament entre l'empresa i els professors afectats el pla de treball.

Resten excloses de l'aplicació del present Conveni col·lectiu les persones que realitzin les funcions pròpies de cap de departament o de superior entitat.

#### **Article 4**

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura i finalitzarà el 31 de desembre de 2003.

A efectes econòmics, la vigència serà a partir de l'1 de gener de 2003, llevat d'allò que expressament es manifesti en el text sobre altres períodes de vigència, concretament el que s'ha pactat sobre l'adequació de les taules a partir de la signatura del Conveni.

S'entendrà prorrogat, tàcitament i de forma automàtica, mínima d'any en any, llevat que alguna de les parts no el denunciï amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la seva data de finalització o d'alguna de les pròrrogues.

#### **Article 5**

Vinculació a la totalitat

En el supòsit que l'autoritat laboral o judicial, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovés algun dels pactes del Conveni, serà necessari el seu examen de nou per part de la Comissió Negociadora, amb l'objecte de considerar la totalitat del seu contingut.

En tot el que no s'hagi previst en el present Conveni col·lectiu, cal atènyer-se a allò establert en l'estatut dels treballadors i en el Conveni col·lectiu del sector d'espectacles de Catalunya.

## **Article 6**

### Compensació i absorció

Les percepcions econòmiques que es quantifiquin en aquest Conveni i en els acords per a cadascun dels diferents col·lectius de la FGTL tindran el caràcter de mínimes en el seu àmbit d'aplicació.

A l'entrada en vigor del Conveni o dels acords per a cada col·lectiu de la FGTL esmentats, l'empresa podrà absorbir i compensar els augments o les millores que continguin, de les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors, qualsevol que sigui el seu origen, sempre que aquestes siguin superiors en conjunt i en còmput anual.

Malgrat això, les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents, o que suposin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat anual, superin el nivell total d'aquest, i en cas contrari s'hauran d'entendre absorbits per les millores pactades en aquest.

## **Article 7**

### Garantia personal

Es respectaran les condicions superiors que poguessin acreditar, amb caràcter personal, les persones afectades pel Conveni, considerades en còmput anual i quantia global, sens perjudici de les absorcions i compensacions que siguin procedents, d'acord amb el contingut de l'article 6.

## **Article 8**

### Comissió Paritària

1. D'acord amb allò previst en la legislació vigent, es constitueix una Comissió Paritària per a la interpretació i aplicació del present Conveni, integrada per 4 membres de cada una de les representacions i elegida entre les persones que formen part de la Comissió Negociadora del Conveni.

2. La Comissió Paritària es constituirà en el termini de 15 dies a partir de l'entrada en vigor del Conveni, procedint a elaborar el seu reglament intern de funcionament que necessitarà, com a mínim, el vot favorable de 2 membres de cada representació.

3. Són funcions de la Comissió:

- a) La interpretació de la totalitat de les clàusules del Conveni.
- b) La vigilància del compliment col·lectiu d'allò acordat.
- c) La informació i l'assessorament a iniciativa de la part interessada sobre l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- d) La conciliació preceptiva en els conflictes col·lectius derivats de la interpretació i l'aplicació del Conveni col·lectiu, la qual haurà d'intentar-se dins del termini de 7 dies a comptar des de la petició d'intervenció de la Comissió, promoguda per escrit de la part interessada. Transcorregut l'esmentat termini sense haver-se realitzat l'acte de conciliació, la part que promogui la conciliació podrà iniciar lliurement els tràmits de solució del conflicte davant l'òrgan judicial o administratiu que correspongui.
- e) La designació d'àrbitres per a la resolució dels conflictes col·lectius derivats de la interpretació i l'aplicació del Conveni col·lectiu en aquells supòsits en què les parts decideixin, de mutu acord, sotmetre les seves controvèrsies a laude arbitral.
- f) El domicili de la Comissió Paritària serà a la Rambla, 51-59, 08002 Barcelona.

## **Article 9**

### Normes generals

L'organització, la direcció, el control i la vigilància de l'activitat laboral correspon, en exclusiva, a la Direcció de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, que designarà la persona o les persones més directament responsables de la gestió per dur-ne a terme el desenvolupament.

En tot el referent a l'organització del treball, la Direcció de la FGTL actuarà d'acord amb les facultats que li atorgui la legislació vigent, no alterant les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament al personal afectat les motivacions i haver intentat la seva comprensió i assentiment. És política comuna de la Direcció i dels empleats el manteniment d'actituds de diàleg i negociació que poden conduir a esquemes participatius dintre de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

El personal amb responsabilitat de direcció en la FGTL haurà d'aconseguir el millor rendiment i eficàcia del personal, resolent i canalitzant els problemes que es presentin i exercint la seva autoritat de forma humana i eficient.

Són funcions inherents a les persones amb responsabilitat de comandament: la formació, la preparació i l'execució del treball encomanat a les persones al seu càrrec en les millors condicions possibles, així com vetllar per la seguretat d'aquestes.

El personal desenvoluparà les funcions que té encomanades amb la millor eficàcia i haurà de col·laborar quant a millores dels mètodes o sistemes que s'introduiran a fi de mantenir i superar cada dia la qualitat del treball encomanat a cadascun dels col·lectius en la seva fase de preparació, desenvolupament i execució.

## **Article 10**

## Contingut del contracte de treball

Els contractes de treball es formalitzaran en els termes establerts en el vigent Estatut dels treballadors i la normativa complementària.

En els contractes es faran constar totes i cadascuna de les estipulacions que les parts considerin que cal establir d'acord amb el contingut del present Conveni col·lectiu.

Les modalitats de contractació s'adaptaran, en cada moment de la vigència del Conveni, a la legislació en vigor.

És l'objecte bàsic del treball de les persones afectades per aquest Conveni col·lectiu la preparació i l'execució d'òpera, ballet, concerts i, en general i en tota la seva amplitud, de qualsevol mena de producció musical o escenicomusical, així com el desenvolupament de les tasques d'administració necessàries per fer possibles les esmentades produccions i tenir cura de l'administració general de la FGTL dintre dels termes pactats en el present Conveni col·lectiu.

La finalitat primera del treball és la d'oferir el producte resultant de la preparació abans esmentada, sigui en forma de comunicació pública o sigui de qualsevol altra manera.

## **Article 11**

### Ingrés al treball i prova

El període de prova serà el que les parts contractualment pactin, sense que pugui excedir els 6 mesos per als tècnics titulats i els 2 mesos per a la resta de treballadors. Per als professors de l'orquestra i els membres del Cor el període de prova serà d'un 50% de les prestacions anuals, amb un màxim de durada de 6 mesos.

## **Article 12**

### Pactes de plena dedicació i permanència

1. Podran formalitzar-se pactes de plena dedicació pel temps de duració del contracte, en els termes que en aquest es convinguin, essent incompatible en qualsevol cas la simultaneïtat d'una altra prestació de serveis, per compte propi o d'altri, de la persona que signi el contracte.

2. Si el treballador hagués rebut una especialització professional amb càrrec a l'empresa, podrà pactar-se per escrit entre ambdues parts la permanència del contractat en la institució durant el temps que es convingui, sense que se sobrepassi en cap cas el màxim de 2 anys, pactant-se així mateix la indemnització que per danys i perjudicis haurà d'abonar el treballador a la FGTL en cas que voluntàriament dimiteixi del treball abans del termini a què s'ha compromès.

## **Article 13**

### Pluriocupació

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

S'entén per pluriocupació la realització d'una activitat laboral, independent de la FGTL, que doni lloc a la inclusió del treballador en qualsevol règim del sistema de la Seguretat Social.

En l'esmentada comunicació es farà constar el nom, el domicili i l'activitat, així com el número d'inscripció a la Seguretat Social, de l'altra o altres empreses en què es realitzen treballs quan aquests siguin per compte d'altri. Si la pluriocupació deriva de treballs realitzats per compte propi, també es comunicarà aquesta circumstància a la FGTL.

#### **Article 14**

Normativa de provisió de vacants i promoció interna

1. Per incorporar-se a la plantilla dels col·lectius de Cor i Orquestra, la Fundació del Gran Teatre del Liceu establirà proves de selecció, capacitació o concurs oposició convocades a través de bases específiques.

La selecció per a d'ingrés es farà a partir dels criteris d'aptitud, qualitat i competència professional.

El reglament contindrà les normes per a l'ocupació de les places en el Cor i l'orquestra i les condicions econòmiques, els requisits per a l'admissió, les proves teòriques i pràctiques i qualsevol requisit que es pugui establir en funció del col·lectiu a què corresponguin les places a cobrir, així com les prioritats en els supòsits d'igualtat de capacitació.

El tribunal que hagi de jutjar les proves estarà format per 8 membres, 6 designats per la Fundació, entre els quals hi haurà 1 concertino (en el cas de l'orquestra) i 1 solista de l'instrument objecte de la prova (en el cas de l'orquestra) i els 2 restants els designarà la Comissió de l'orquestra o cor, segons el cas, dels quals 1 serà membre de la Comissió i l'altre no integrat en la Comissió.

El president del tribunal, que serà nomenat per l'administració de la Fundació, exercirà en cas d'empat el vot de qualitat.

Es podrà nomenar 1 secretari, que assistirà amb veu i sense vot a les reunions del tribunal, estendrà les actes i lliurarà les certificacions amb el vistiplau del president.

2. Només excepcionalment es podrà produir també una contractació directa en el Cor i l'orquestra per part de la FGTL, pel període màxim d'1 any, en aquells casos en què la reconeguda categoria i solvència professional de la persona contractada pugui comportar una millora en la qualitat general del conjunt del col·lectiu en el qual s'integri.

3. En cas de constatar-se insuficiència professional en les prestacions d'algun treballador, la Direcció de la FGTL o qui ella delegui podrà adreçar-se a l'afecta't per tal d'indicar-li la necessitat de superar la deficiència. Si en un termini prudencial de temps no s'esmenessin les deficiències, es podrà requerir una prova de capacitació.

#### 4. Promoció interna

Totes les vacants a cobrir, excepte el personal de confiança de la Direcció, seran posades en coneixement de la plantilla a l'efecte que la persona a qui interessi es presenti a una convocatòria restringida prèvia a la pública.

#### **Article 15**

##### Categories professionals

1. Durant la vigència del present Conveni col·lectiu, la representació dels treballadors i la Direcció de la FGTL es comprometen a determinar i definir les categories professionals que integraran cadascun dels col·lectius professionals especificats en l'article 3 del present Conveni.

2. Per al personal de l'àmbit administratiu s'estableix el canvi de categoria professional d'acord amb els anys de vinculació a l'empresa i segons el detall següent: als 2 anys de permanència com a auxiliar administratiu es passarà a la categoria d'oficial administratiu de segona i als 3 anys de permanència com a oficial de segona es passarà automàticament a la categoria d'oficial administratiu de primera.

#### **Article 16**

##### Mobilitat funcional i geogràfica

1. En virtut d'allò previst en l'estatut dels treballadors, la Direcció de la institució podrà encarregar als seus treballadors la realització de funcions no corresponents a la seva categoria professional, però sempre dintre del col·lectiu a què pertanyin, quan concorrin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En cas d'encarregar la realització de funcions inferiors, hauran d'estar justificades per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat de l'empresa.

En aquests casos, el treballador afectat acreditarà el dret a percebre la retribució corresponent a les funcions de superior categoria realitzades llevat que hagués executat funcions d'un nivell de qualificació inferior, supòsit en el qual es mantindrà la retribució d'origen.

2. Pel que fa a la mobilitat geogràfica i donades les especials característiques de la institució, cal atènyer-se a allò disposat en l'article 2 del Conveni col·lectiu en relació amb la regulació sobre sortides, desplaçaments i gires.

#### **Article 17**

##### Sortides, desplaçaments i dietes

1. Les activitats dutes a terme fora de les instal·lacions de la FGTL però ubicades dins del terme municipal de Barcelona tindran la mateixa consideració que si es fessin en llocs de treball propis.

2. Desplaçaments: són aquelles activitats en les quals el viatge i el servei (o serveis) es fan en un termini màxim de 24 hores.

3. Sortides: són les activitats en les quals el viatge i el servei (o serveis) ocupen un període superior a 24 hores.

4. Gires: són les activitats en les quals els viatges i serveis ocupen un determinat nombre de dies, havent-hi més de 2 representacions públiques en poblacions diferents.

5. Dietes: les dietes són una quantitat que, com a ajut a la manutenció (i allotjament, si no va a càrrec de la Fundació), reben els components de la plantilla que, per raó de la seva activitat laboral, s'han de desplaçar fora del municipi en el qual és fixat el treball habitual. La dieta és un dret que s'acredita individualment i no col·lectivament i pertany, en conseqüència, només a les persones que s'hagin desplaçat en compliment de les instruccions emanades de la Fundació.

S'entendrà per mitja dieta quan s'hagi de realitzar fora del domicili un dels àpats diaris.

S'entendrà per dieta sencera quan s'hagi de realitzar fora del domicili tant el dinar com el sopar.

S'entendrà per dieta completa els costos de pernoctar en hotel i els àpats d'esmorzar, dinar i sopar.

Si, per les característiques del viatge, la FGTL es fa càrrec de totes les despeses d'allotjament i manutenció, els treballadors desplaçats rebran en concepte de diner de butxaca la quantitat diària equivalent al 50% de l'import de la mitja dieta.

En cas que l'allotjament no sigui per compte de l'empresa, l'import que s'abonarà per aquest concepte serà de 79,77 euros. Quan s'aboni allotjament per raons d'horari però no es pernocti fora de Barcelona, la quantitat a percebre serà de 31,99 euros.

Quan l'allotjament sigui a càrrec de l'empresa, aquesta facilitarà habitacions dobles per ser ocupades per 2 persones. En el cas que algun treballador desitgi una habitació individual i sempre que això sigui possible, l'empresa es farà càrrec únicament del 50% de l'import de l'habitació doble, essent la diferència de preu amb el total a càrrec de l'interessat.

Les dietes a percebre són determinades per l'horari que es detalla a continuació:

Esmorzar: sortida abans de les 10 hores

Dinar: sortida entre les 13 i les 15.30 hores

Sopar: sortida entre les 20.30 i les 22.30 hores

Dormir: a partir de la 1 de la matinada

Totes les sortides i tornades es produirien des del lloc habitual de treball o, en el seu cas, des d'un altre que de mutu acord es fixi.

Import de les dietes:

Mitja dieta: 1 àpat fora de casa (dinar o sopar), 31,99 euros.

Dieta sencera: 2 àpats fora de casa, 53,10 euros.

Dieta completa: 3 àpats més dormir, 87,73 euros.

Detall per conceptes:

Esmorzar: 2,64 euros.

Dinar: 31,99 euros.

Sopar: 21,11 euros.

Dormir: 31,99 euros.

#### 6. Dietes internacionals

Segons aplicació del grup 2 del Reial decret 236/1988, de 4 de març, segons la darrera actualització, en cada moment, per acord del Consell de Ministres. En qualsevol cas l'import a pagar no podrà ser inferior a les assignades pel territori espanyol, segons l'apartat 5.

#### 7. Dietes de selecció de personal

Els membres del Comitè d'empresa que participin en els tribunals de selecció de personal percebran una dieta d'un import de 91 euros per cada dia de presència al tribunal.

8. L'empresa es compromet que els llocs d'allotjament dels components dels diferents col·lectius reuneixin els mínims de qualitat d'acord amb la institució.

### **Article 18**

#### Jornada i descansos

##### 1. Jornada anual

La jornada laboral màxima per a tot el personal de la FGTL serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, que en projecció anual representen 1.680 hores, determinant-se la seva aplicació i el seu desenvolupament en les normes específiques per a cadascun dels col·lectius.

L'esmentada jornada anual es computarà amb caràcter individual entre els dies 1 de setembre i 31 d'agost de l'any següent i es distribuirà d'acord amb les condicions pactades per a cada col·lectiu en el present Conveni.

##### 2. Descans entre jornades

En qualsevol cas s'observarà un descans mínim, entre la finalització d'una jornada i el començament de l'altra, de 12 hores.

##### 3. Descans setmanal

El descans setmanal de cada col·lectiu és el que es detalla en les normes específiques d'aquests col·lectius.

a) Escenari

El descans setmanal serà de 2 dies consecutius, que s'aplicaran de dilluns a diumenge amb caràcter rotatori entre tots els integrants dels diferents grups d'aquest col·lectiu afectats per aquest Conveni.

b) Administració

El descans setmanal serà de 2 dies consecutius, que s'aplicaran amb caràcter general el dissabte i el diumenge, fent les excepcions que corresponguin per atendre els dies de funció.

c) Orquestra i Cor

El descans setmanal serà d'1 dia i mig consecutius, que s'aplicaran de dilluns a diumenge entre tots els integrants dels respectius col·lectius.

#### 4. Jornades festives intersetmanals

Quan per raons del servei calgui treballar en dia festiu intersetmanal de caràcter oficial, es compensarà el treball d'aquest dia mitjançant 2 dies de descans o el doble de les prestacions fetes, o bé mitjançant el pagament com a hores extraordinàries de forma total o parcial, d'acord amb la capacitat de l'organització de l'entitat.

5. Les prestacions o serveis anomenats pregenerals o generals que tinguin una durada inferior a les 3 hores i 30 minuts, seran programades en horari de tarda. Quan les prestacions o serveis tinguin una durada de més de 3 hores i 30 minuts, l'empresa les programarà en horari de funcions.

### **Article 19**

#### Assistència i puntualitat

Tot el personal té l'obligació de donar un rendiment normal en la seva activitat i l'empresa vigilarà el compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides del treball, quedant facultada per implantar els controls i les mesures que s'estimin convenientes i necessaris mitjançant els sistemes més idonis, informant-ne prèviament la representació dels treballadors.

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

### **Article 20**

#### Vacances

Les vacances anuals retribuïdes tindran una duració de 31 dies naturals i es gaudiran preferentment durant el mes d'agost, llevat que la Direcció de l'empresa, per necessitats organitzatives, estableixi un altre període.

En qualsevol cas es notificarà el programa de vacances abans de l'1 d'abril i es col·locarà en un lloc visible per a informació de tot el personal.

## **Article 21**

### Calendari

La Direcció de l'empresa facilitarà l'1 de juliol de cada any el calendari de treball anual de cadascun dels col·lectius afectats per aquest Conveni, podent-lo modificar en el transcurs de la temporada sempre que es comuniqui amb 2 setmanes d'antelació el canvi o la modificació, i es revisarà per necessitats d'organització i planificació originades per motivació aliena a la voluntat de la institució. Els canvis realitzats es notificaran al Comitè d'empresa.

## **Article 22**

### Hores extraordinàries

Ambdues representacions, conscients de les necessitats de disminuir el nombre d'hores extraordinàries a favor de la política general de creació d'ocupació i tenint en compte el caràcter de servei públic que la FGTL té i presta dins de la seva finalitat social, es comprometen a reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries a realitzar.

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball realitzades sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball, establerta en l'article 18, o el seu equivalent en prestacions.

2. Les hores extraordinàries s'abonaran en metàl·lic o mitjançant descans compensatori, a criteri del treballador i en els valors que s'indiquen en els annexos d'aquest Conveni.

Les hores extraordinàries que es compensin amb descans s'acumularan per jornades completes, essent fixades les dates de descans de comú acord entre el treballador i la Direcció de la FGTL dins dels 60 dies següents.

3. La Direcció de l'empresa i la representació dels treballadors, en relació amb les hores extraordinàries que es realitzen i, atès que la seva causa és deguda a períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies estructurals derivades de la naturalesa de l'activitat de l'empresa, acorden, en virtut d'allò establert en l'article 35.4 de l'estatut dels treballadors, l'obligatorietat de la seva realització, amb el compliment dels límits que disposa la legislació vigent.

4. L'import de l'hora extraordinària en diners serà l'import que s'indica a l'annex de les retribucions. La fracció d'hora es pagarà com a hora completa.

Hora extraordinària normal: excés de jornada normal

Hora extraordinària festiva: excés en jornada festiva

## **Article 23**

Estructura retributiva i retribucions

1. La retribució bruta dels treballadors afectats per aquest Conveni estarà integrada per:

a) Salari base

És el salari que correspon a la jornada ordinària de treball, la quantia del qual figura en annex.

b) Complement professional

És la quantitat que rep cada treballador en funció de la seva categoria professional, l'import del qual figura en annex.

c) Abonaments de despeses

És la quantitat determinada en el Conveni col·lectiu del sector d'àmbit de Catalunya.

d) Antiguitat

És l'import que es merita a partir de cada trienni des de d'ingrés a l'empresa, la quantia del qual consta en annex.

e) Complement per desplaçament horari (escenari)

És la quantitat definida en el Conveni col·lectiu del sector que s'incorpora a aquest.

f) Plus de productivitat (Cor)

Import que es defineix a les normes específiques del Cor.

g) Plus de flexibilitat (Cor i Orquestra)

Quantitat definida en les normes específiques de l'orquestra i el Cor.

h) Gratificacions extraordinàries

Complement retributiu de venciment periòdic superior al mes, en la freqüència i quantia que s'indiquen en els annexos de les normes específiques de cada col·lectiu.

i) Enregistraments i retransmissions

En l'article 30 del Conveni es defineixen els imports per aquests conceptes.

2. Les taules salarials per a l'any 2003 seran les resultants de l'aplicació d'un increment d'un 2% sobre les taules existents el 31 de desembre de 2002.

3. En cas que l'IPC resultant a l'any 2003 superi el 2%, es revisaran els salaris amb la diferència respecte a l'increment ja portat a terme, i amb efectes 1 de gener de 2003, fent

servir com a base les taules salarials de l'any 2002, i per tant aquesta modificació es tindrà present com a base de càlcul dels salaris de l'any 2004.

## **Article 24**

### Formació permanent i qualificació professional

La FGTL es compromet a la realització de cursos de formació amb la finalitat tant d'atendre les necessitats de preparació del seu personal en les noves tècniques en funció del col·lectiu al qual pertany, com de facilitar la promoció individual de cadascun dels empleats.

A fi de promoure la formació del personal en previsió de futures vacants, especialment per a aquells llocs en què siguin freqüents o cap als quals evolucionen les necessitats de la FGTL, tant per reestructuració funcional com per avenç tecnològic, la Direcció de la FGTL podrà convocar la realització de cursos específics de capacitació.

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, ambdues parts elaboraran un reglament en què es reculli tot allò relatiu a la formació continuada de les persones que afecta el Conveni i, més concretament, els aspectes relatius al propi dret a la formació.

Es crea la Comissió de Formació i Promoció, integrada per 8 membres, dels quals 4 seran designats per la Direcció de la FGTL i 4 per la representació dels treballadors, les funcions i cometes dels quals es recolliran en el reglament que s'elabori. Dins d'aquest reglament es regularà la possibilitat de que l'empresa faci front al cost dels cursos que els treballadors realitzin per iniciativa pròpia i tinguin relació directa amb les seves activitats al Liceu.

## **Article 25**

### Jubilació

Els treballadors afectats per aquest Conveni es jubilaran obligatòriament en complir 65 anys d'edat.

Aquesta obligació pot tenir una excepció, que és concretament que l'afecta't, per raó de la seva especialitat i capacitació, pugui ser de difícil substitució immediata a criteri de la Direcció.

En aquest cas i prèvia comunicació al Comitè d'empresa, la Direcció de l'empresa l'eximirà del compliment de l'obligació general i assenyalarà el moment en què haurà d'accedir a la jubilació.

Al marge de l'obligació general, s'estableix un estímul a la jubilació voluntària dels treballadors a partir del compliment de l'edat de 60 anys, amb la constitució dels següents premis:

Jubilació en complir 60 anys: 19 mensualitats

Jubilació en complir 61 anys: 16 mensualitats

Jubilació en complir 62 anys: 14 mensualitats

Jubilació en complir 63 anys: 13 mensualitats

Jubilació en complir 64 anys: 12 mensualitats

En complir l'edat obligatòria de jubilació als 65 anys, tots els treballadors percebran una quantitat a preu fet corresponent a 10 mensualitats, entenent-se per una mensualitat la quantitat resultant de dividir la retribució anual fixa entre 12 mesos.

Els treballadors fixos de l'orquestra i el Cor, sempre que es jubilin abans del 31 de desembre de 2014, tindran la gratificació extraordinària que s'indica a continuació, per any d'antiguitat i per una sola vegada, com a conseqüència de la integració i no-equiparació de les bases de cotització de l'antic règim especial d'artistes al règim general de la Seguretat Social.

Jubilats l'any 2003: 901,52 euros.

Jubilats l'any 2004: 871,47 euros.

Jubilats l'any 2005: 841,42 euros.

Jubilats l'any 2006: 811,37 euros.

Jubilats l'any 2007: 781,32 euros.

Jubilats l'any 2008: 751,27 euros.

Jubilats l'any 2009: 721,21 euros.

Jubilats l'any 2010: 661,11 euros.

Jubilats l'any 2011: 601,01 euros.

Jubilats l'any 2012: 540,91 euros.

Jubilats l'any 2013: 480,81 euros.

Jubilats l'any 2014: 420,71 euros.

Per poder meritjar aquests premis el treballador haurà d'acreditar una antiguitat mínima a l'empresa de 15 anys.

## **Article 26**

**Preavís per extinció del contracte per part del treballador**

En cas de cessament voluntari, els treballadors hauran de preavisar per escrit a la Direcció de la FGTL amb una antelació mínima d'1 mes.

L'incompliment d'aquest termini facultarà que la institució apliqui una penalització econòmica equivalent a l'import de les retribucions corresponents al període incomplert, que serà deduït de la liquidació a abonar al treballador.

## **Article 27**

### Excedències

Tot empleat amb una antiguitat a la FGTL d'almenys 2 anys tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un període màxim de 5 anys.

Durant el primer any d'excedència voluntària, els treballadors podran reingressar, amb dret de reserva del lloc de treball, en els supòsits legals previstos a l'estatut dels treballadors i quan l'excedència sigui per raó d'estudis o de formació professional, havent de justificar-se ambdues situacions.

També podran gaudir d'una excedència d'1 any de durada i amb reserva del lloc de treball, aquells treballadors que tinguin una antiguitat de 5 anys a l'empresa i amb el límit d'1 treballador per temporada i col·lectiu dels que s'assenyalen a l'article 3 del vigent Conveni col·lectiu.

Per poder gaudir d'una nova excedència amb la reserva del lloc de treball, serà necessari que transcorri un nou període de 5 anys.

## **Article 28**

### Maternitat i alletament

1. Els drets referits en els articles 37.4 i 48.4 de l'estatut dels treballadors seran d'aplicació indistintament de l'estat civil de la treballadora.

2. Les treballadores del Cor i de l'orquestra gaudiran dels descansos per alletament acumulant-los al període de suspensió per maternitat, de tal forma que les treballadores de tots els col·lectius tindran dret a un descans per maternitat i lactància de 18 setmanes, exceptuant-ne el supòsit de part múltiple, que serà de 20 setmanes.

3. Les treballadores d'administració i serveis generals podran optar entre el disposat en el punt 2 o bé una reducció de la jornada normal de mitja hora amb la mateixa finalitat, essent gaudida per la mare o el pare en cas que els dos treballin.

4. L'empresa complementarà fins arribar al 100% de la retribució de la treballadora mentre es trobi en període de descans previst en l'article 48.4 de l'estatut dels treballadors.

## **Article 29**

### Faltes i sancions

1. El personal afectat per aquest Conveni podrà ser sancionat en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest article i les normes que complementin aquest Conveni.

### 2. Classificació de faltes

Les faltes comeses com a conseqüència del treball poden ser classificades com a lleus, greus o molt greus.

A. Es consideren faltes lleus:

- a) Les faltes de puntualitat, dins del mateix mes, sense causa justificada i fins a 3 dies.
- b) La falta d'assistència sense causa justificada.
- c) La no-tramitació de la baixa per malaltia en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- d) L'incompliment del que ordena un superior, dintre de les seves atribucions, quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

B. Es consideren faltes greus:

- a) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- b) L'abandó del lloc de treball.
- c) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- d) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei.

C. Es consideren faltes molt greus:

- a) Més de 3 faltes continuades i injustificades a la feina.
- b) La indisciplina i la desobediència al treball.
- c) Les ofenses verbals o físiques als superiors o a les persones que treballin a l'empresa.
- d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
- e) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.
- f) L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.
- g) La reincidència en falta greu, encara que siguin de diferent naturalesa, en el període de 6 mesos.

### 3. Sancions

Les sancions màximes es podran imposar en cada cas per raó de la gravetat de la falta i seran les següents:

#### 3.1 Per faltes lleus:

Amonestació verbal

Amonestació escrita

Suspensió de sou i feina fins a 2 dies

3.2 Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies

3.3 Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies

Acomiadament

4. Procediments sancionadors

De totes les sancions, llevat de les amonestacions verbals, es donarà coneixement escrit a l'interessa't, que haurà d'acusar recepció de la comunicació.

Les amonestacions verbals constaran escrites en l'expedient personal de l'interessa't.

5. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molt greus al cap de 60 dies a partir de la data en la qual la FGTL tingui coneixement dels fets i, en qualsevol cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès, llevat que hi hagi hagut ocultació maliciosa dels fets per part de l'infractor.

## **Article 30**

Drets d'imatge i retransmissions

1. Imatge

Serà propietat de la Fundació del Gran Teatre del Liceu la utilització de la imatge dels afectats pel present Conveni, ja sigui derivada de les actuacions o activitats que realitzin o bé en posa estàtica, a fi d'il·lustrar, de forma aïllada o agrupada amb altres, catàlegs, pòsters, cobertes de produccions audiovisuals (i les mateixes produccions audiovisuals), publicacions escrites i qualsevol altre producte que pogués produir la Fundació del Gran Teatre del Liceu, àdhuc en coproducció, col·laboració i/o cessió amb o a tercers, per a qualsevol finalitat pròpia de la institució.

2. Producte audiovisual i mitjans de comunicació

a) Per a la retransmissió de totes i cadascuna de les funcions mitjançant suport àudio, vídeo, televisió en directe o en diferit, així com els enregistraments en qualsevol tipus de suport que es facin pels col·lectius de la FGTL i la seva distribució, comercialització i explotació en general, es fixen les condicions econòmiques següents a favor dels treballadors:

De l'1 de setembre de 1999 al 31 d'agost de 2000, els membres del Cor i de l'orquestra percebran la quantitat de 150,25 euros mensuals per 12 mensualitats i el personal tècnic d'escenari la quantitat de 75,13 euros.

De l'1 de setembre de 2000 al 31 d'agost de 2002 els imports mensuals seran de 180,30 euros i 90,15 euros, respectivament.

De l'1 de setembre de 2002 al 31 d'agost de 2003, els imports seran de 240,40 euros i 120,20 euros, respectivament.

De l'1 de setembre de 2003 al 31 d'agost de 2004 els imports seran de 270,46 euros i 135,23 euros respectivament.

De l'1 de setembre de 2004 al 31 d'agost de 2005 els imports seran de 300,50 euros i 150,25 euros respectivament.

De l'1 de setembre de 2005 al 31 d'agost de 2006 els imports seran de 330,56 euros i 165,28 euros respectivament.

b) Aquells enregistraments que no es realitzin en el decurs de les funcions, sigui per part de l'orquestra o per part del cor o ambdós col·lectius conjuntament, tindran una durada màxima de 3 hores amb 2 descansos de 20 minuts cada un.

c) El pactat als apartats a) i b) d'aquest apartat 2 finirà el 31 d'agost de l'any 2006.

### **Article 31**

Seguretat i salut laborals

La seguretat i la salut en el treball es regiran pel contingut de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, aplicant-se, així que es promulguin, els reglaments que la desenvolupen.

### **Article 32**

Competències del Comitè d'empresa

El Comitè d'empresa, com a òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de treballadors de la institució, tindrà assignades les competències, les responsabilitats i els drets que la legislació vigent determina.

Es fan constar expressament, pel que fa a les competències, les assenyalades en l'article 64 de l'estatut dels treballadors.

El Comitè d'empresa haurà de designar els representants que participaran als òrgans que a continuació es relacionen:

Comitè de Seguretat i Salut Laboral

Comissió de Formació i Promoció.

### **Article 33**

Seccions sindicals

1. Per a l'exercici dels drets sindicals dels treballadors, els afiliats al mateix sindicat legalment constituït podran constituir la corresponent secció sindical, de conformitat amb l'establert en la LOLS, de 2 d'agost de 1985.

2. Al capdavant de cada secció sindical es designarà, d'acord amb el règim i procediment que estableixin els estatuts del sindicat corresponent, un delegat sindical de secció, que haurà de pertànyer a la plantilla de l'empresa i tenir superat el període de prova.

### **Article 34**

#### Dret de reunió

Els treballadors de cada centre de treball tindran el dret de reunir-se en assemblea, la qual podrà ser convocada pels representants del personal o per un nombre de treballadors no inferior al 20% de la plantilla.

a) L'assemblea serà presidida en tots els casos pels representants del personal del centre de treball on s'efectua, que seran responsables a la vegada del normal desenvolupament de l'assemblea i de les dependències on es realitzi.

Els representants del personal comunicaran la realització d'assemblees a la Direcció de l'empresa amb 48 hores d'antelació com a mínim, o 24 hores en cas d'urgent necessitat, i acordaran amb aquesta les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

b) El lloc de realització d'assemblees serà dins dels locals de l'empresa i a les dependències on habitualment s'han fet; les assemblees tindran lloc fora de les hores de treball, llevat d'acord amb la Direcció de la FGTL.

c) Els representants dels treballadors, sense distinció del centre de treball, tindran accés als llocs on es facin les assemblees abans regulades.

### **Article 35**

#### Aspectes socials

En l'aspecte social, es fa constar expressament l'existència de 3 condicions de què gaudeixen els treballadors de la FGTL, que són:

1. El compliment de la percepció de la Seguretat Social que correspon al treballador per la situació d'incapacitat temporal, fins arribar al 100% de la seva retribució durant el període màxim de 18 mesos previst al Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

2. L'empresa subscriurà una pòlissa col·lectiva d'assegurances per accidents a favor dels treballadors de l'entitat, per tal de cobrir una quantia individual de 60.101,21 euros d'indemnització, per les causes de mort i invalidesa permanent en grau de total o absoluta. També cobrirà la contingència de mort per causes naturals amb 36.000 euros, a partir de l'1 de setembre de 2003.

Cada treballador podrà ampliar aquestes xifres de cobertura d'acord amb l'asseguradora i al seu càrrec exclusivament respecte a l'ampliació de l'import esmentat.

En el cas que un treballador del Liceu sigui declarat, amb caràcter ferm, afectat per una invalidesa permanent en grau de total o absoluta derivada de malaltia comuna, l'empresa abonarà d'un sol cop la quantitat indemnitzadora de 12.020,24 euros.

3. El fons social que la institució posa a disposició del Comitè d'empresa per a destinacions de caire social entre els treballadors de la FGTL consistirà en una dotació fixa anual de 30.050,61 euros.

### **Article 36**

Comissió Artística i Tècnica

Es constitueix la Comissió Artística i Tècnica de la FGTL, amb les següents funcions:

1. Rebre informació relativa a la temporada.
2. Proposar noves actuacions i modificacions de la temporada, vetllant pel seu compliment.
3. Analitzar les propostes d'actuacions organitzades per l'empresa.
4. Aquelles altres que, de mutu acord entre l'empresa i el Comitè, se li assignin.

La Comissió Artística i Tècnica estarà integrada pels representants de la Direcció que aquesta designi i pels membres del Comitè d'empresa que aquest designi.

A les reunions de la Comissió Artística i Tècnica les parts hi podran assistir amb els assessors tècnics que considerin necessaris. Com a mínim la Comissió es reunirà 2 cops per temporada.

### **Article 37**

Dies festius

Els components de la plantilla gaudiran, com a dies festius retribuïts i no recuperables, del 24 de desembre i del 31 de desembre sempre que en aquests dies no hi hagi funció, assaig general o assaig regenera-la. Quan es doni aquest cas, aquests dies seran compensables per altres de comú acord. Atès que el personal d'escenari no té regulada la jornada en còmput anual sinó per setmanes, en aquells casos en que aquests dies coincideixin amb el seu descans setmanal gaudiran d'un altre dia de descans compensatori.

Durant la Setmana Santa es programaran 5 dies festius consecutius, és a dir, de Dijous Sant a Dilluns de Pasqua, ambdós inclosos.

### **Article 38**

Permisos

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

- a) 15 dies naturals en cas de casament.

b) 3 dies en els casos de naixement d'un fill, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament de més de 50 km a aquest efecte, el permís serà de 5 dies.

c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

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

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut més d'un 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de l'estatut dels treballadors.

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

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

f) Els treballadors de l'empresa disposaran de 2 dies de permís retribuït per temporada, no acumulable al període de vacances i sense que es puguin gaudir consecutivament. En el cas de membres de l'orquestra, el Cor i l'escenari no es podran gaudir dels 2 dies dins de la mateixa obra o producció i en cap cas en dies en què hi hagi assaig regenera-la, general o funció.

### **Article 39**

#### Estudis

En el cas d'estudis que suposin una millor capacitació professional per a treballs adequats al Liceu, el treballador podrà sol·licitar un permís no retribuït, sempre que existeixi l'informe favorable de la Comissió de Formació Professional. La Comissió Artística i Tècnica retribuirà la realització d'estudis en els casos i supòsits que consideri oportuns.

### **Article 40**

#### Pagament dels festius intersetmanals

Els treballs que es realitzin s'abonaran al preu equivalent al 200% del salari base més el complement professional. Si en 1 any natural s'arribés a treballar més de 6 festius intersetmanals, els que sobrepassin aquests 6 festius es pagaran al preu indicat però, a més a més, qui els treballi acreditarà 1 dia de festa per cada festiu treballat.

Previ acord entre ambdues parts, podrà ser substituït el pagament per temps equivalent de descans.

### **Article 41**

## Premi per vinculació a l'empresa

Els treballadors de l'empresa, en complir els 24 anys de vinculació a l'entitat, tindran dret a gaudir de 16 dies continuats de permís retribuït. Aquests dies es gaudiran dins de l'any de venciment i poden ser substituïts per la compensació econòmica equivalent a petició de l'interessat.

### **Article 42**

#### Accés als llocs de treball

L'accés als llocs de treball de cadascun dels membres de la plantilla de la Fundació del Gran Teatre del Liceu s'ajustarà als criteris que estableixi la Direcció de l'entitat, en ús de la seva capacitat organitzativa. Pel que fa als membres de les plantilles de l'orquestra i el Cor que vulguin assistir als assaigs com a espectadors, atès que no tenen paper en l'obra que s'està realitzant, s'arbitraran les mesures necessàries perquè puguin accedir als assaigs dels esmentats col·lectius, complint també els requisits que en el seu moment es determinin en matèria de seguretat.

## Capítol 2

### Normes específiques d'aplicació al personal administratiu

### **Article 43**

#### Calendari

S'acompanya el Conveni amb el calendari de la temporada 2002-2003, amb la distribució de jornades de treball així com l'aplicació diària de jornada, fent esment de les següents consideracions:

- a) El calendari de la temporada pot ésser modificat en el supòsit que les festes oficials de Catalunya o les locals de Barcelona que s'han tingut en compte difereixin de les que en el seu moment decreti la Generalitat de Catalunya, cas en el qual s'adaptarà el calendari a les modificacions de les festes contemplades.
- b) La jornada de treball comprèn la prestació de serveis durant 8 hores diàries, de dilluns a dijous, i de 7 hores durant tots els divendres laborables de l'any, d'acord amb els calendaris adjunts.
- c) Durant el període del 16 de juny de 2003 al 10 de setembre de 2003 es realitzarà la prestació de serveis durant 7 hores diàries, de dilluns a divendres.

### **Article 44**

#### Horari

1. Amb caràcter general i respectant el que s'indica en el proper punt 2, l'horari del personal d'administració és de les 9 a les 14 hores i de les 16 a les 19 hores.

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

2. Amb caràcter específic, durant tots els divendres laborables de l'any i el període estiuenc esmentat en l'apartat c) de l'article 43, l'horari serà el següent:

Entrada: de les 8 a les 9 hores.

Sortida: de les 15 a les 16 hores, un cop s'hagi acomplert la prestació de 7 hores de servei.

3. Tant en l'horari de l'apartat 1 com de l'apartat 2, el personal disposarà d'un descans per esmorzar de 20 minuts, que computarà com a jornada efectiva de treball.

4. Donades les característiques de la distribució de la jornada del personal administratiu, l'empresa abonarà la quantitat de 90,15 euros mensuals per 12 mensualitats, proporcionals a la duració de la jornada, en concepte d'ajuda per al dinar.

#### **Article 45**

Horari lliscant o flexible

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, els treballadors podran observar l'horari lliscant següent:

Horari d'entrada: de les 8 a les 9.30 hores.

Horari de dinar: d'1 hora com a mínim a 2 hores com a màxim, entre les 14 i les 16 hores del dia.

Sortida: quan s'hagi acomplert la jornada diària.

#### **Article 46**

Descansos

Com es pactà en els acords de caràcter general, el descans setmanal serà en dissabte i diumenge, llevat del cas de les persones que ocupin llocs de treball en què la funció va lligada, totalment o parcialment, a d'artística o a la d'atenció del públic i que, per tant, han de prestar serveis en dies de funció (representació, assaig general, regenera-la, etc.). L'empresa determinarà a l'inici de temporada les persones afectades per aquesta excepció.

El treball en dissabte i/o diumenge, així com en festiu intersetmanal, serà compensat en aquest cas amb el doble de temps de descans durant el mes següent, a establir de mutu acord entre l'afecta't i l'empresa.

#### **Article 47**

Vacances

El personal d'administració podrà dividir el seu període de vacances de manera que dels 31 dies naturals n'haurà de gaudir obligatòriament com a mínim 21 continuats, entre les dates fixades en el calendari de vacances lliurat, segons l'article 20, previ acord amb el seu cap i

el màxim de 10 dies restants, equivalents a 8 dies feiners, els podrà gaudir al llarg de l'any, comunicant-ho sempre a la Direcció, d'acord amb el barem de preavisos següent i sempre que les necessitats organitzatives i de servei ho permetin:

Per gaudir de 4 a 8 dies feiners continuats: preavis de 2 setmanes.

Per gaudir de 2 a 3 dies feiners continuats: preavis d'1 setmana.

Per gaudir d'1 dia feiner: preavis de 24 hores.

En cas de concurrència de sol·licitud dins d'una unitat administrativa amb el responsable de la unitat, serà prioritària la sol·licitud del treballador d'inferior categoria.

### Capítol 3

Normes específiques d'aplicació al personal d'escenari

#### **Article 48**

Àmbit personal

S'integren dins del col·lectiu d'escenari els treballadors de les categories laborals de regidors, maquinistes, electricistes, atrezzistes, sastreria, caracterització, etc., així com els provinents d'altres col·lectius afins.

#### **Article 49**

Àmbit funcional

Són funcions pròpies del personal d'escenari totes aquelles que es derivin dels serveis necessaris o convenients per a la satisfactòria realització de les representacions d'òpera, ballet, concerts i altres activitats al Gran Teatre del Liceu, tant pel que fa a les funcions de cara al públic com a la seva preparació, muntatge, acabat, etc., segons la feina concreta assignada a cada col·lectiu, que comprèn l'assistència a visites programades, lloguer de sales, etc.

Forma part de la seva dedicació laboral el manteniment, l'ordenació, la conservació, la posada al punt i la col·locació de materials, elements, aparells, estris i equipament en general, tant del que és actiu com de reserva, així com altres treballs propis de la seva especialitat o ofici de la casa a realitzar en el Gran Teatre del Liceu o en qualsevol altre lloc de relació amb aquest per a la realització d'espectacles.

Aquestes condicions seran vàlides també en cas que el Gran Teatre del Liceu actués en alguna localitat fora de Barcelona. En aquest cas, caldrà adaptar-se als horaris i altres condicions dels llocs d'acolliment.

Tots els treballadors integrants dels col·lectius d'escenari (regidors, maquinistes, electricistes, atrezzistes, sastreria i caracterització) es comprometen a donar servei complet en les funcions, els assaigs generals i els pregenerals.

#### **Article 50**

## Jornada

1. La jornada hàbil de treball estarà compresa entre les 8 hores del matí i la 1 de la matinada del dia següent.
2. La jornada setmanal serà de 37 hores i 30 minuts, que es faran durant 5 jornades contínues amb una duració, cada una, de 7 hores i 30 minuts.
3. Per als col·lectius d'escenari, el còmput de la jornada laboral setmanal es farà de dilluns a diumenge.
4. La jornada de treball diari es farà en horari continuat.
5. Durant la jornada diària hi haurà 30 minuts de descans, que computaran com a temps de treball.

En els horaris de treball:

De 8 a 15.30 el descans es gaudirà entre les 10 i les 11 hores.

De 15.30 a 23 hores el descans es gaudirà entre les 19 i les 20 hores.

En els horaris específics de funcions es gaudirà de descans de 45 minuts d'acord amb les necessitats del servei d'escena.

En qualsevol cas, el responsable tècnic distribuirà, dins de les franges assenyalades, el temps de descans individualment per mantens'escauenauau, un mínim de personal al servei de l'escena.

6. Quan per aplicació de l'article 18.5 es portin a terme els assaigs anomenats regenera-la o general en horari de tarda, la jornada no tindrà cap interrupció i finalitzarà a les 21 hores i 15 minuts.
7. Els diumenges en que hi hagi funció la jornada no tindrà cap interrupció i es donarà per acabada a les 21 hores.
8. Els dissabtes en què es programi funció a les 18 hores, la jornada tindrà inici a les 16 hores i 30 minuts i acabarà a les 22 hores, sense cap tipus d'interrupció.
9. Es consideraran extraordinàries les hores treballades per damunt de les estipulades.

## **Article 51**

### Descans setmanal

1. El descans setmanal serà de 48 hores i es gaudirà de forma ininterrompuda, en funció de la programació de treball i durant tots els dies de la setmana. No obstant això, com a mínim el descans setmanal coincidirà en dissabte i diumenge 1 cap de setmana de cada 3, amb l'excepció que pot motivar la Setmana Santa, en què tots els treballadors de l'empresa gaudiran de descans setmanal en dissabte i diumenge.

Quan es faci el descans en dimarts-dimecres, es produirà un nou dia de descans, que serà el dilluns anterior i que s'anomenarà "d'enllaç", el qual compensarà aquells dies de descans setmanal que podrien acreditar els treballadors pel fet de coincidir amb un dia festiu intersetmanal de caràcter oficial.

2. Els dies de treball ininterromputs seran, com a màxim, 7.

3. S'annexa al text del Conveni el calendari tipus que concreta tot el que s'ha pactat en aquest article i que servirà de model per les següents temporades, per així poder adscriure els treballadors a un dels 3 calendaris (A, B o C) per poder compensar l'excés o el defecte de la mitjana d'hores treballades en la temporada anterior.

Com a conseqüència d'aquest calendari la jornada de treball anual tindrà una mitjana de 1.580 hores.

Aquest calendari afectarà tot el personal tècnic d'escenari, amb excepció dels caps dels col·lectius, els quals, respectant la jornada anual i el nombre de descansos setmanals, podran distribuir-la irregularment en funció de les necessitats productives amb autorització específica de la Direcció Tècnica.

## **Article 52**

Comparsades

El treballador que participi com a comparsa en l'espectacle serà compensat amb 1 dia de descans per cada 2 representacions. La data del dia de descans es determinarà de mutu acord.

## **Article 53**

Calendari de treball

Sens perjudici d'allò establert a les normes de caràcter general, s'acorda, pel que fa al col·lectiu d'escenari, que l'empresa comunicarà l'horari de cada setmana amb 2 setmanes d'antelació.

## **Article 54**

Desplaçaments

En cas de desplaçament a un centre de treball situat fora del terme municipal de Barcelona, el temps invertit en el desplaçament es considerarà com a jornada efectiva de treball.

## **Article 55**

Formació

El personal d'escenari es compromet, durant la vigència del present Conveni, a participar en tots els cursos de formació programats per l'empresa per adequar-se als canvis tecnològics.

## **Article 56**

Personal de serveis generals

S'integren en aquest apartat els treballadors de manteniment bàsic, el personal subaltern i el de recepció i telefonia, que es regiran per les normes generals, amb les següents especialitats:

Règim de jornada: la prestació de serveis serà en jornada continuada.

Horari: la jornada de treball es farà en 2 torns que comprenen el següent horari:

Primer torn: de les 8 a les 15.30 hores

Segon torn: de les 14.30 a les 22 hores

## **Capítol 4**

### **Normes específiques d'aplicació al personal de l'orquestra**

#### **Article 57 Jornada i distribució**

La jornada anual de treball de l'orquestra es computarà col·lectivament i es distribuirà en 267 prestacions de tipus A o equivalents, que es dedicaran a actuacions/representacions, treballs de conjunt, assaigs parcials, etc., sota direcció.

D'altra banda, la resta, fins al límit d'hores anuals pactades, es dedicarà a l'estudi i la preparació individual, que es pot realitzar en llocs diferents als destinats habitualment per als assaigs de l'orquestra i sense subjecció a horari fix.

#### **Article 58 Aplicació de la jornada i definició de les prestacions**

L'aplicació de la jornada esmentada en l'apartat anterior s'aplicarà de forma irregular al llarg de la temporada, que comprèn des de l'1 de setembre fins al 31 d'agost de l'any següent.

Les prestacions laborals de conjunt podran ser de 2 tipus:

Prestació de tipus A: és la que té una durada màxima de 4 hores. Les prestacions de tipus A que siguin amb motiu d'assaigs pregenerals, generals i funcions podran tenir una durada màxima de 5 hores i no es considerarà l'esmentada hora com a extraordinària.

En tot cas, els assaigs regenera-la i general tindran una durada màxima predeterminada per 3 conceptes:

- a) La longitud de la partitura mesurada en temps.
- b) Els descansos establerts en l'article 62.
- c) I 15 minuts addicionals.

Malgrat el que hem expressat, en cap moment la suma dels 3 elements no podrà superar les 5 hores.

Prestació de tipus B: és la que té una durada màxima de 2 hores.

Quan l'activitat depassi el temps assenyalat per a les prestacions de tipus A i les seves excepcions o B, s'aniran computant prestacions de tipus B, les quals es deduiran del còmput anual de 267 prestacions de tipus A o equivalents.

Els assaigs per seccions tindran una durada màxima de 2 hores, però es computaran com una prestació de tipus A.

### **Article 59 Flexibilitat**

Per adaptar les prestacions a les necessitats de programació del nou teatre, s'estableix la flexibilització de les prestacions en horari de matí i tarda/nit.

Aquesta flexibilització comportarà que es podran realitzar prestacions durant un màxim de 17 matins.

L'empresa compensarà la flexibilització acordada mitjançant el pagament de l'import de 346,50 euros per 14 pagues a l'any.

### **Article 60 Horari de les prestacions**

Les prestacions es portaran a terme en horari de matí, tarda o nit i es faran programant-se l'activitat de les 10 a les 14 hores i de les 15.30 hores en endavant.

Entre la finalització de la prestació del matí i l'inici de la de la tarda, hi haurà d'haver un descans mínim de 2 hores. En cap cas no es podran programar 2 prestacions de tipus A el mateix dia, ni tampoc una prestació de matí quan l'assaig general o la funció/representació de la tarda o nit superi les 4 hores de duració.

Excepcionalment es podran programar 2 prestacions de tipus A diàries en el cas de representacions de ballet, que a l'efecte de còmput es comptaran com a 3 prestacions A.

Com a excepció a allò establert en l'article 58 i 62 del Conveni col·lectiu, fixem el següent:

L'assaig musical d'orquestra tindran una durada màxima de 3 hores, i es gaudiran d'un descans intermedi de 20 minuts comptant-se aquest servei com una prestació de tipus A.

L'assaig escena-orquestra tindrà una durada de 3 hores i 30 minuts amb un descans intermedi de 25 minuts, i es preveu que el seu horari d'aplicació sigui de 16 a 17.35 hores, 25 minuts de descans, i de 18 a 19.30 hores.

### **Article 61 Inici del còmput horari de la prestació**

Tots els components de l'orquestra hauran d'ocupar el seu lloc de treball a l'hora assenyalada per al començament de la prestació, degudament vestits per l'ocasió i amb els instruments afinats.

### **Article 62 Descans durant l'activitat**

Prestacions de tipus B i de secció: es farà un descans de 15 minuts quan hagin transcorregut 60 minuts aproximadament des de l'inici de la prestació. Quan el mateix dia hi hagi 2 prestacions de tipus B hi haurà una interrupció màxima de 30 minuts entre ambdues.

Prestacions de tipus A: s'observaran 2 descansos, de 15 minuts de durada cadascun; el primer al cap de 90 minuts des de l'inici de l'activitat i el segon al cap de 60 minuts d'haver finalitzat el primer.

En les actuacions, les representacions, els assaigs pregenerals i els generals, els descansos seran idèntics als destinats als entreactes.

### **Article 63 Prestacions setmanals**

Les prestacions setmanals es programaran de dilluns a diumenge. Els diumenges únicament es podran programar funcions i, excepcionalment, assaigs generals.

Els dies de treball ininterromput seran, com a màxim, 7.

### **Article 64 Descans setmanal**

El descans setmanal del personal de l'orquestra serà com a mínim d'1 dia i mig (36 hores consecutives). En el cas de no haver-hi assaig general o funció en diumenge, aquestes 36 hores inclouran les 24 del diumenge i les 12 restants seran del dissabte o del dilluns.

Malgrat l'expressa't en el paràgraf anterior, l'empresa entregarà l'1 de juliol de cada any el calendari d'activitat de la temporada següent, el qual incorporarà el major nombre possible de descansos setmanals, que comprendran 2 dies consecutius complets. Es procurarà que aquests dies coincideixin amb dissabte i diumenge; si no pot ser, en diumenge i dilluns.

Per temporada es garanteixen un mínim de 8 descansos setmanals de 2 dies consecutius.

### **Article 65 Festius**

Els festius intersetmanals de caràcter estatal, autonòmic o local, sols es podran programar funcions/representacions.

### **Article 66 Classificació artística**

S'estableixen els següents grups de classificació artística:

#### a) Concertino

El violí-concertino és el primer dels violins primers; com a ajudant del director, és el seu més directe col·laborador i, en els casos que ho requereixin, haurà de substituir-lo. Li correspon afinar l'orquestra i assenyalar els arcs i digitacions que consideri oportunitatament necessaris per a una major uniformitat i nivell artístic.

#### b) Solistes

Són aquells components de l'orquestra que desenvolupen les funcions més destacades dintre de cada "família" instrumental.

#### c) Tutti

Són aquells components de l'orquestra, primeres i segones parts, no inclosos en els apartats anteriors, que desenvolupen la seva funció artística ocupant els llocs que, per necessitat de la plantilla o la programació, determini el director.

### **Article 67 Instruments**

A partir de la temporada 2002-2003 els imports que s'abonaran per manteniment d'instruments seran els fixats a l'annex número 1.

Per beneficiar-se d'aquest concepte els professors de l'orquestra hauran de presentar les factures acreditatives de la despesa. En el cas que en una temporada no es faci ús de l'import total s'acumularà a la temporada següent, podent-se acumular fins a un màxim de 3 anys. També es podrà demanar l'import avançat de fins a 3 temporades.

El departament musical determinarà si cal fer-se càrrec de les despeses de manteniment de més d'un instrument d'un mateix professor de l'orquestra, per causa de les obres programades en la temporada.

El Teatre es farà càrrec de les revisions i reparacions dels instruments propietat dels professors, sempre i quan hagi estat presentat un pressupost que mereixi el vistiplau del director gerent de l'empresa i del gerent de cor i orquestra.

### **Article 68 Dret de bandes**

El genera cada una de les prestacions siguin d'assaig regenera-la, general o representació, en què, a més a més de l'orquestra, hi hagi d'intervenir un grup musical addicional (banda), ja sigui en l'escenari o en el lloc que indiqui el director.

Quan aquestes bandes hagin d'interpretar en l'escenari vestides de forma diferent a l'habitua'l, els components de l'orquestra que les interpretin cobraran un plus addicional per actuació/representació segons l'import que consta a l'annex.

El treball en les bandes es pagarà segons les tarifes de l'annex.

### **Article 69 Instruments auxiliars**

Definició: s'entén per instrument auxiliar tot aquell instrument que apareix a la partitura de forma esporàdica i l'execució del qual no forma part de l'obligació del músic al paper del qual apareix l'instrument. Normalment, aquests instruments solen ser tocats per instrumentistes de la seva mateixa família, després del degut temps de preparació.

Cal considerar 3 tipus d'instruments auxiliars:

#### a) Instruments d'ús freqüent dins l'orquestra

Flautí (piccolo)

Corn anglès

Clarinet en mi bemoll (requint)

Clarinet baix

Contrafagot

Trombó contrabaix

Tuba contrabaixa

Contrabaix de 5 cordes (quan la partitura ho requereixi).

Aquests instruments han de tenir la consideració d'auxiliars, excepte en els casos que l'instrumentista especialista amb categoria professional de solista el tingui assignat com un instrument d'ús regular i obligatori, per la qual cosa percebi el plus de solista.

En el cas del contrabaix de 5 cordes, és obligatori el seu ús pels solistes i els seus assistents.

Solistes amb obligació:

Flautí solista amb obligació de flauta.

Corn anglès solista amb obligació d'oboè.

Clarinet baix solista amb obligació de clarinet.

Contrafagot solista amb obligació de fagot.

Trombó baix solista amb obligació de trombó contrabaix.

Tuba solista amb obligació de tuba contrabaixa.

b) Instruments d'ús poc freqüent a l'orquestra

Instruments de corda:

Violí interpretat per les violes quan la partitura ho requereixi.

Instruments de vent de fusta:

Flauta en sol

Oboè d'amore

Corno di Bassetto

Heckelphone

Sarrusòfon

Instruments de vent de metall:

Tubeta wagneriana (sib-fa)

Trompa natural (Discants)

Trompeta piccolo

Corneta (la sib)

Trompeta alemanya (cilindres) (do-sib)

Trompetes aida

Trompetes agudes (re-mib)

Trompeta baixa (do-sib)

Trombó alt (mib)

Baríton

Bombardí (tuba tenor)

Cimbasso

Oficielde

c) Instruments barrocs o anteriors a l'època clàssica

Aquests instruments són anteriors als utilitzats dins de les orquestres clàssiques i modernes i que per a la seva interpretació és recomanable disposar dels especialistes en aquest tipus d'instruments i en la música en què és usual la seva utilització.

### **Article 70 Roba d'uniforme**

Els vestits a utilitzar pels professors de l'orquestra en les actuacions de cara al públic seran a càrrec de la FGTL.

La seva utilització serà personal i intransferible i per a les actuacions que determini l'empresa.

Homes	Ocasions d'ús
Frac	Funcions en escenari, nit
Vestit fosc	Funcions en escenari o fossat, matí o tarda
Dones	Ocasions d'ús
Vestit llarg	Funcions en escenari, nit

Vestit llarg	Funcions en fossat, nit
Vestit curt	Funcions en escenari o fossat, matí o tarda

L'empresa fixarà les dates d'entrega de nous equipaments, mantenint sempre el criteri d'oferir una imatge digna dels col·lectius del teatre.

També són a càrrec de l'empresa les sabates, les mitges i els mitjons i la seva conservació és responsabilitat de cada un dels components de l'orquestra.

Frac:

Camisa (definició) blanca

Llaç (definició) negre

Faixa (definició) negra

Mitjons negres

Sabates negres no mats

Vestit fosc:

Camisa (definició) negra

Llaç negre

Mitjons negres

Sabates negres no mats

Vestit curt:

Sabates negres

Mitges color carn (en cas de pantalons, mitjons negres)

Aquest vestuari s'entén d'ús fins que la Direcció de l'empresa no determini un canvi de vestuari.

Norma general

Els professors de l'orquestra tindran cura de la conservació de tot el vestuari i seguiran les observacions i instruccions que rebin, sobre aquesta qüestió, de la Direcció i/o de qui ella delegui. Al marge d'altres possibles delegacions, s'atorga delegació en aquest aspecte als coordinadors i regidors.

Els elements decoratius que cada component de l'orquestra vulgui lluir damunt el vestuari hauran d'estar autoritzats per la Fundació.

Vestuari escènic

El vestuari, en cas de representacions, serà determinat per cada producció.

## **Capítol 5**

### **Normes específiques d'aplicació al personal del Cor**

#### **Article 71**

Jornada i distribució

La jornada anual de treball del Cor es computarà col·lectivament i es distribuirà en 246 prestacions de tipus A o equivalents, que es dedicaran a actuacions/representacions, treballs de conjunt, assaigs parcials, etc., sota direcció.

D'altra banda, la resta fins al límit d'hores pactades anuals es dedicarà a l'estudi i preparació individual, que es pot realitzar en llocs diferents als destinats habitualment per als assaigs del Cor i sense subjecció a horari fix.

#### **Article 72**

Aplicació de la jornada i definició de les prestacions

L'aplicació de la jornada esmentada en l'apartat anterior es farà de forma irregular al llarg de la temporada, que comprèn des de l'1 de setembre fins al 31 d'agost de l'any següent.

Les prestacions laborals de conjunt podran ser de 2 tipus:

Prestació de tipus A: és la que té una durada màxima de 4 hores. Les prestacions de tipus A que siguin amb motiu d'assaigs pregenerals, generals i funcions podran tenir una durada màxima de 5 hores; no es considerarà l'esmentada hora com a extraordinària.

En tot cas, els assaigs pre-general i general tindran una durada màxima predeterminada per 3 conceptes:

- a) La longitud de la partitura mesurada en temps.
- b) Els descansos establerts en l'article 76.
- c) I 15 minuts addicionals.

Malgrat el que hem expressat, en cap moment la suma dels 3 elements no podrà superar les 5 hores.

Prestació de tipus B: és la que té una durada màxima de 2 hores.

Quan l'activitat depassi del temps assenyalat per a les prestacions de tipus A i les seves excepcions o B, s'aniran computant prestacions de tipus B, les quals es deduiran del còmput anual de 246 prestacions de tipus A o equivalents.

Els assaigs per seccions tindran una durada màxima d'1 hora però es computen com una prestació de tipus B.

### **Article 73**

#### Flexibilitat

Per adaptar les prestacions a les necessitats de programació del nou Teatre, s'estableix la flexibilització de les prestacions en horari de matí i tarda/nit.

Aquesta flexibilització comportarà que es podran realitzar prestacions durant un màxim de 17 matins.

L'empresa compensarà la flexibilització acordada mitjançant el pagament de l'import de 346,50 euros per 14 pagues a l'any.

### **Article 74**

#### Horari de les prestacions

Les prestacions es portaran a terme en horari de matí, tarda o nit i es faran programant-se l'activitat de les 11 a les 14 hores i de les 15.30 hores en endavant.

En horari de matí només es podran programar prestacions de tipus B.

Entre la finalització de la prestació del matí i l'inici de la de la tarda, hi haurà d'haver un descans mínim de 2 hores. En cap cas no es podran programar 2 prestacions de tipus A el mateix dia.

Com a excepció a allò establert en l'article 72 i 76 del Conveni col·lectiu, fixem el següent:

a) Assaig escena orquestra tindrà una durada de 3 hores i 30 minuts amb un descans intermedi de 25 minuts, i es preveu que el seu horari d'aplicació sigui de 16 a 17.35 hores, 25 minuts de descans, i de 18 a 19.30 hores.

b) Assaig antepiano. Tindrà una durada màxima de 5 hores i 30 minuts a partir de l'hora en què estigui programat l'assaig. L'activitat es distribuirà en intervals de com a màxim 1 hora i 30 minuts de treball continuat i en cap cas el temps efectiu de treball no superarà les 4 hores.

Els membres del cor hauran de vestir-se i portar els accessoris corresponents com en l'assaig regenera-la.

S'abonarà una prestació de tipus A a tots els membres del cor que participin en la producció, en compensació per la diferència funcional respecte a una prestació A, és a dir, vestuari, temps de treball extra i modificació de les pauses de descans.

## **Article 75**

Inici del còmput horari de la prestació

Tots els components del Cor hauran d'estar disponibles 10 minuts abans de l'hora assenyalada per al començament de l'activitat, excepte en el cas d'assaigs per seccions, i a l'assaig escena orquestra, iniciant-se el còmput de la prestació en l'esmenta't moment.

## **Article 76**

Descans durant l'activitat

Prestacions de tipus B i de secció: es farà un descans de 15 minuts quan hagin transcorregut 60 minuts aproximadament des de l'inici de la prestació. Quan el mateix dia hi hagi 2 prestacions de tipus B, hi haurà una interrupció màxima de 30 minuts entre ambdues.

Prestacions de tipus A: s'observaran 2 descansos, de 15 minuts de durada cadascun; el primer al cap de 90 minuts des de l'inici de l'activitat i el segon al cap de 60 minuts d'haver finalitzat el primer.

En les actuacions, les representacions, els assaigs pregenerals i els generals, els descansos seran idèntics als destinats als entreactes.

## **Article 77**

Prestacions setmanals

Les prestacions setmanals es programaran de dilluns a diumenge. Els diumenges únicament es podran programar funcions i excepcionalment assaigs generals.

Els dies de treball ininterromput seran, com a màxim, 7.

## **Article 78**

Descans setmanal

El descans setmanal del personal del Cor serà, com a mínim, d'1 dia i mig (36 hores consecutives). En el cas de no haver-hi assaig general o funció en diumenge, aquestes 36 hores inclouran les 24 del diumenge i les 12 restants seran del dissabte o del dilluns.

Malgrat l'expressa't en el paràgraf anterior, l'empresa entregará l'1 de juliol de cada any el calendari d'activitat de la temporada següent, el qual incorporarà el major nombre possible de descansos setmanals, que comprendran 2 dies consecutius complets. Es procurarà que aquests dies coincideixin en dissabte i diumenge; si no pot ser, en diumenge i dilluns.

Per temporada es garanteixen un mínim de 8 descansos setmanals de 2 dies consecutius.

## **Article 79**

Festius

Els festius intersetmanals de caràcter estatal, autonòmic o local, sols es podran programar funcions/representacions.

## **Article 80**

Estructura del Cor

### 1. Seccions

Existeixen 4 divisions vocals al Cor: sopranos, alti, tenors i baixos. Cadascuna de les dites seccions podrà ser subdividida així mateix en 2 o més seccions.

### 2. Canvis musicals

Els membres del Cor hauran de cantar el que preveu la partitura. No obstant això, el director del Cor podrà efectuar els canvis musicals que cregui oportuns amb la finalitat de millorar el resultat artístic.

### 3. Actuacions individuals

Quan la partitura exigeixi actuacions individuals, es consideraran de solistes si són individuals en el conjunt de l'execució. L'actuació com a solista serà voluntària i remunerada. L'actuació dels membres del Cor es realitzarà amb preferència a contractacions externes, sempre que s'adaptin al paper sol·licitat.

La quantitat mínima a percebre per aquesta actuació serà el salari d'1 dia complet.

## **Article 81**

Plus de productivitat

Per tal de rendibilitzar artísticament el temps de treball i millorar la productivitat dels membres del Cor, s'estableix l'assistència a les activitats formatives que es programaran en el si de la Comissió Artística i Tècnica.

Aquestes activitats formatives seran per compte de l'empresa i l'assistència serà obligatòria per als membres del Cor, amb càrrec a la part de jornada anual d'estudi i preparació individual, sempre que no es puguin programar dins de les prestacions col·lectives.

L'import del plus de productivitat serà de 1.478,40 euros anuals, import que comprèn també la compensació econòmica per les Comparsades que es facin.

## **Article 82**

Roba d'uniforme

El vestuari a utilitzar pels components del Cor en les actuacions de cara al públic serà a càrrec de la Fundació del Gran Teatre del Liceu.

Tipus de vestuari

S'estableixen 2 menes de vestuari:

a) El d'ús en intervencions escèniques (per exemple, el que s'usa en òpera, escenificacions diverses, etc.).

b) El que esdevé d'uniformitat en el cas de música no representada.

#### Definició del vestuari d'uniforme

El vestuari d'uniforme, en cas de música no representada (per exemple, concerts), serà el següent:

Homes: esmòquing negre, llaç esmòquing, camisa esmòquing, cinturó, sabates i mitjons negres.

Dones: vestit llarg, mitges i sabates. El possible ús de mitges i el seu color, així com també el color de les sabates, seran determinats per l'empresa.

L'empresa establirà les dates de lliurament sempre amb el criteri de mantenir una imatge digna del col·lectiu.

Aquestes peces de vestir seran de caràcter personal i intransferible.

També seran a càrrec de l'empresa el corbatí negre, la camisa, les sabates, les mitges i els mitjons, i la seva conservació és responsabilitat de cada un dels membres del Cor.

Aquest vestuari s'entén d'ús fins que la Direcció de l'empresa no determini un canvi de vestuari.

Els elements decoratius que cada component del Cor vulgui lluir damunt el vestuari hauran d'estar autoritzats per la Fundació.

Tot i que aquest vestuari és l'habitua'l en el cas de música no representada, no és l'únic que es pot usar, sinó que si es considera convenient, es poden fer funcions de música no representada usant vestuari escènic.

#### Vestuari escènic

El vestuari, en cas de representacions, serà determinat per cada producció.

#### Norma general

Els components del Cor tindran cura de la conservació de tot el vestuari i seguiran les observacions i instruccions que rebien, sobre aquesta qüestió, de la Direcció i/o de qui ella delegui. Al marge d'altres possibles delegacions, aquest annex atorga delegació en aquests aspectes als inspectors i a regidoria.

#### **Clàusula addicional 1**

Els treballadors de la Fundació del Gran Teatre del Liceu es reserven els drets que puguin derivar, en concepte de propietat intel·lectual, de tot allò que s'estableix en l'article 30.

#### **Clàusula addicional 2**

L'empresa ampliarà l'atenció mèdica a la seva plantilla i en especial per tenir cura de la veu de tots els membres del cor. Al mateix temps i amb caràcter general es facilitarà un servei de fisioteràpia.

### **Clàusula addicional 3**

Ambdues parts es comprometen a crear una Comissió per l'estudi i creació d'un fons de pensions, que es podrà dotar dels drets que es contemplen en el present Conveni i de les aportacions de l'empresa així com les dels treballadors que voluntàriament hi vulguin participar.

### **Clàusula addicional 4**

Es constitueix la Comissió de categories, específica pel personal tècnic d'escenari, amb caràcter immediat i a instància de qualsevol de les parts. L'objectiu serà l'estudi de cada lloc de treball i de les categories professionals, la qual cosa permetrà una valoració objectiva i servirà de base per les promocions professionals.

### **Clàusula transitòria**

Pel que fa al personal tècnic d'escenari es mantindrà la vigència dels pactes de 7 de juny de 2002 en tot allò que no estigui expressament recollit en el text del Conveni.

### **Annex 1**

Import manteniment instruments

Temporada 2002-2003

I: instrument; E: euros any.

I	E
Clarinetes	620,15
Contrabaixos	486,53
Fagots	586,55
Flautes	287,99
Oboès	919,75
Percussió	378,47
Trombons	312,66

Trompes	296,14
Tuba	319,25
Violes	603,93
Violins	524,66
Violoncels	606,66

## Annex 2

Salariis en euros 2003

I.P.C-P.G.E 2% (any 2002 + 2%)

C: concepte; CSE: cap de servei; CS: cap de secció; OA1: oficial de 1a admtiu.; OA2: oficial de 2a admtiu.; AA: auxiliar admtiu.; TI: tècnic informàtica; RT: recepcionista i telefonista; P: porter; O: ordenança. O1: oficial 1a; O2: oficial 2a; O3: oficial 3a.

### Administració

C	CSE	CS	OA1	OA2	AA	TI
(15) Sou base	1.051,20	950,01	950,01	950,01	950,01	950,01
(15) Complement professional	987,90	971,49	663,39	501,99	93,09	82,09
(15) Suplerts	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
(12) Ajut dinar	90,30	90,30	90,30	90,30	90,30	90,30
Retribució mensual	2.132,40	2.014,80	1.706,70	1.545,30	1.136,40	1.818,60
(3) Paga extra	2.042,10	1.924,50	1.616,40	1.455,00	1.046,10	1.700,00
Total anual	31.715,10	29.951,10	25.329,60	22.908,60	16.775,10	27.127,20
(15) Antiguitat - trienni 5% s/s. base	52,56	47,50	47,50	47,50	47,50	47,50
Hora extra	28,17	26,61	19,78	17,65	13,06	22,00

### Serveis generals

C	RT	P	O
(15) Sou base	950,01	950,01	950,01
(15) Complement professional	501,99	583,89	280,59
(15) Suplerts	3,00	3,00	3,00
(12) Registres	120,30	120,30	120,30
Retribució mensual	1.575,30	1.657,20	1.353,90
(3) Paga extra	1.455,00	1.536,90	1.233,60
Total anual	23.268,60	24.497,10	19.947,60
(15) Antiguitat - trienni 5% s/s. base	47,50	47,50	47,50
Hora extra	17,65	.	.

#### Manteniment bàsic

C	O1	O2	O3
(15) Sou base	950,01	950,01	950,01
(15) Complement professional	665,19	543,69	201,09
(15) Suplerts	3,00	3,00	3,00
(12) Registres	120,30	120,30	120,30
Retribució mensual	1.738,50	1.617,00	1.274,40
(3) Paga extra	1.618,20	1.496,70	1.154,10
Total anual	25.716,60	23.894,10	18.755,10
(15) Antiguitat - trienni 5% s/s. base	47,50	47,50	47,50

Hora extra	21,02	19,34	15,13
------------	-------	-------	-------

### Annex 3

Salaris en euros any 2003

I.P.C-P.G.E. 2% (any 2002 + 2%)

C: conceptes; R: regidor; CE: cap d'equip; O1: oficial primera; O2: oficial segona; O3: oficial tercera.

Escenari

Regidoria-maquinistes-electrics-attrezzo-sastreria i caracterització

C	R	CE	O1	O2	O3
(15) Sou base	1.289,40	1.289,40	1.289,40	1.091,70	1.044,54
(15) Complement professional	1.338,30	941,40	350,10	273,90	.
(15) Suplerts	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
(15) Desplaçament horari	385,20	385,20	385,20	385,20	385,20
(12) Enregistraments	120,30	120,30	120,30	120,30	120,30
Retribució mensual	3.136,20	2.739,30	2.148,00	1.874,10	1.553,04
(3) Paga extra	3.015,90	2.619,00	2.027,70	1.753,80	1.432,74
Total anual	46.682,10	40.728,60	31.859,10	27.750,60	22.934,70
(15) Antiguitat - trienni -5% s/s. base	64,47	64,47	64,47	54,59	52,23
Hora extra	.	26,46	23,12	21,86	16,76
Hora extra nocturna	.	39,44	34,48	33,22	25,13

### Annex 4

Salaris en euros any 2003

I.P.C-P.G.E. 2% (any 2002 + 2%)

C: conceptes; CO: concertino; S: solista; A: 1<sup>a</sup> part; B: 2<sup>a</sup> part; CA: cantant; AT: assistent; P: pianista; AS: apuntador o sobretitulat.

#### Orquestra

C	CO	S	A	B
(14) Sou base	1.289,40	1.289,40	1.289,40	1.289,40
(14) Complement professional	1.831,50	1.422,90	1.222,20	1.104,30
(14) Plus flexibilitat	346,50	346,50	346,50	346,50
(12) Enregistr. i retransm.	240,60	240,60	240,60	240,60
Retribució mensual	3.708,00	3.299,40	3.098,70	2.980,80
(2) Paga extra	3.467,40	3.058,80	2.858,10	2.740,20
Total anual	51.430,80	45.710,40	42.900,60	41.250,00
(14) Antiguitat - trienni 5% s/s. base	64,47	64,47	64,47	64,47
Hora extra	35,01	35,01	35,01	35,01
Instruments auxiliars	42,04	42,04	42,04	42,04
Bandes internes	57,81	57,81	57,81	57,81
Bandes externes	113,53	113,53	113,53	113,53

#### Cor

C	CA
(14) Sou base	1.289,40
(14) Complement professional	778,20
(14) Plus productivitat	105,60

(14) Plus flexibilitat	346,50
(12) Enregistraments i retransmissions	240,60
Retribució mensual	2.760,30
Paga extra	2.519,70
Total anual	38.163,00
(14) Antiguitat - trienni -5% s/s. base	64,47
Hora extra	24,72

#### Mestres assistents musicals MAM

C	AT	P	AS
(14) Sou base	1.289,40	1.289,40	1.289,40
(14) Complement professional	993,00	813,00	600,30
(14) Plus flexibilitat	346,50	346,50	346,50
(12) Enregistraments i retransmissions	240,60	240,60	240,60
Retribució mensual	2.869,50	2.689,50	2.476,80
(2) Paga extra	2.628,90	2.448,90	2.236,20
Total anual	39.691,80	37.171,80	34.194,00
(14) Antiguitat - trienni -5% s/s. base	64,47	64,47	64,47

Annex

Temporada 2002-2003

Tècnics-escenari

No es transcriu el seu contingut i es remet al tex original.

Annex

Calendari temporada 2002-2003

No es transcriu el seu contingut i es remet al text original.

Annex

Calendari temporada 2002-2003

Distribució jornada anual pel personal d'administració

No es transcriu el seu contingut i es remet al text original.

(03.127.198)

