

Conveni Col·lectiu F.G.T.L.

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and marks]









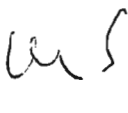

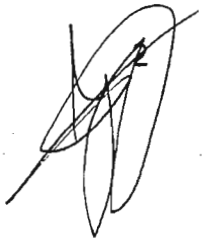

CAPÍTOL I.- NORMES DE CARÀCTER GENERAL**Article 1.- Objecte**

El present Conveni Col·lectiu regula les relacions de treball entre la **FUNDACIÓ DEL GRAN TEATRE DEL LICEU (F.G.T.L.)** 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 als Centres de Treball dependents de la Fundació del Gran Teatre del Liceu.

Q. Els afectats per aquest Conveni Col·lectiu desenvoluparan qualsevol aspecte del seu treball allà on sigui precís, 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 F.G.T.L., mitjançant vinculació laboral, amb excepció de les persones contractades a l'empres del Reial Decret 1.382/1985, d'1 d'Agost, pel que es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

L'àmbit personal del Conveni contempla, per tant, totes les persones esmentades que s'integrin en algun dels quatre grans col·lectius de la F.G.T.L., que són: 1. Administració 2. Escenari 3. Orquestra 4. Cor.

Resten exclosos d'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 l'1 de Gener de 2.006 i finalitzarà el proper 31 de desembre de 2.008.

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 tres mesos respecte de la seva data de finalització o d'alguna de les pròrrogues.

Article 5.- Retribucions i revisió salarial

Per l'any 2.006 les condicions econòmiques seran les establertes en les taules salarials adjuntes al present Conveni.

Si l'IPC real de l'any 2.006 es superior al previst pel Govern en els pressupostos Generals de l'Estat, la diferència que resulti s'haurà de tenir en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2.007, i meritarà l'abonament d'endarreriments que es faran efectius al Gener de l'any 2.007

A partir de l'1 de Gener de l'any 2.007, les partides establertes en les taules salarials, excepte aquelles no subjectes a revalorització, s'incrementaran

X

X

Q

Q

Q

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

MS

del percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos Generals de l'Estat, prèvia inclusió, si s'escau, de la revisió salarial que es pugui produir.

Si l'IPC real de l'any 2.007 es superior al previst pel Govern en els pressupostos Generals de l'Estat, la diferència que resulti s'haurà de tenir en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2.008, i meritarà l'abonament d'endarreriments que es faran efectius al Gener de l'any 2.008.

A partir de l'1 de Gener de l'any 2.008, les partides establertes en les taules salarials, excepte aquelles no subjectes a revalorització, s'incrementaran del percentatge equivalent a l'IPC previst pel Govern en els Pressupostos Generals de l'Estat, prèvia inclusió, si s'escau, de la revisió salarial que es pugui produir.

Si l'IPC real de l'any 2.008 es superior al previst pel Govern en els pressupostos Generals de l'Estat, la diferència que resulti s'haurà de tenir en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2.008, i meritarà l'abonament d'endarreriments que es faran efectius al Gener de l'any 2.009.

Article 6.- Vinculació a la totalitat

En el suposat de què 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 la Comissió Negociadora, amb objecte de considerar la totalitat del seu contingut.

En tot el que no s'hagi previst en el present Conveni Col·lectiu, s'estarà a allò establert en l'Estatut dels Treballadors i en el Conveni Col·lectiu del Sector d'Espectacles de Catalunya.

Article 7.- 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 F.G.T.L., 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 F.G.T.L. esmentats, l'Empresa podrà absorbir i compensar els augments o

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]


[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

 millores que continguin, de les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors, qualsevol que sigui el seu origen, sempre que aquestes siguin superiors en el seu 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 creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica en quan, considerats aquells en la seva totalitat anual, superin el nivell total d'aquest, havent d'entendres en cas contrari absorbits per les millores pactades en el mateix.

Article 8.- 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, sense perjudici de les absorcions i compensacions que procedeixin d'acord amb el contingut de l'article 7.

Article 9.- 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 quatre membres de cada una de les representacions i elegida d'entre les persones que formen part de la Comissió Negociadora del Conveni.

2- 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 aplicació del Conveni Col·lectiu, la qual haurà d'intentar-se dins del termini de set 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 celebrat 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 aplicació del Conveni Col·lectiu en aquells

esquemes participatius dintre de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment

El personal amb responsabilitat de direcció en la F.G.T.L. haurà d'aconseguir el millor rendiment i eficàcia del personal, resolent i canalitzant els problemes que es presentin, i exercint la seva autoritat en 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 en quant a millores de mètodes o sistemes que s'introduiran amb la 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 11.- 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, comproment-se expressament l'empresa en no incloure en els mateixos clàusules abusives.

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, comproment-se expressament l'empresa a posar especial cura en el compliment de la normativa sobre contractació temporal.


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 escènic-musical, 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 F.G.T.L., 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 en qualsevol altra manera.


Article 12.- Ingress al treball i període de prova


El període de prova serà el que les parts contractualment pactin sense que pugui excedir de sis mesos per tècnics titulats i de dos mesos per a la resta de treballadors, excepte pels professors de l'Orquestra i els membres del Cor que s'estarà a la seva regulació específica.

Article 13.- 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 el mateix es convinguin, sent incompatible, en qualsevol cas, la simultaneïtat d'una altra prestació de serveis, per compte propi o aliè 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 es sobrepassi, en cap cas, el màxim de dos anys, pactant-se així mateix la indemnització que per danys i perjudicis haurà d'abonar el treballador a la F.G.T.L., en cas que, voluntàriament, dimiteixi del treball abans del termini a que s'ha compromès.

 3.- En qualsevol cas, l'empresa vol retenir el talent i l'experiència de les persones amb major edat, de manera que es gratificarà la seva permanència a l'empresa fins a determinada edat, en que decideixin jubilar-se. En complir l'edat de jubilació, d'acord amb el següent escalat, tots els treballadors percebran una gratificació corresponent a un número de mensualitats, entenent-se per una mensualitat la quantitat resultant de dividir la retribució anual fixa entre 12 mesos.

 Jubilació al 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.

Jubilació en complir 65 anys: 10 mensualitats.

A partir del compliment dels 65 anys i per tal de donar també oportunitat a la gent més jove en aquesta institució, s'opta per no gratificar la permanència.

4.- L'empresa restarà obligada a facilitar la jubilació d'aquells treballadors que, havent complert els 64 anys d'edat i reuneixin la resta de condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, així ho desitgin, com a mesura de foment de l'ocupació amb el beneficis que haurien tingut d'haver complert els 65 anys, restant obligada l'empresa a la substitució simultània per un treballador desocupat inscrit a l'oficina d'ocupació, segons la normativa d'aplicació.

5.- L'empresa restarà obligada a facilitar la jubilació parcial d'aquells treballadors que es vulguin acollir a la mateixa. Si el treballador té com a mínim 60 anys i reuneix la resta de condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, tindrà dret a concertar un contracte a temps parcial amb l'empresa, reduint la seva jornada de treball i el sou, entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85% d'aquells. Si el treballador té menys de 65 anys, llavors l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu amb un treballador, per substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment, tot això d'acord amb la normativa general d'aplicació.

Article 14.- Pluriocupació

En tots els casos de pluriocupació, de conformitat amb la Legislació vigent, el treballador està obligat a posar-ho en coneixement de la F.G.T.L.

S'entén per pluriocupació la realització d'una activitat laboral, independent de la F.G.T.L., 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, domicili i 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 F.G.T.L.

Article 15.- 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 l'ingrés es farà a partir dels criteris d'aptitud, qualitat i competència professional.

El Reglament contindrà les normes per l'ocupació de les places en el Cor i l'Orquestra, les condicions econòmiques, els requisits per l'admissió, les proves teòriques i pràctiques, i qualsevol requisit que es pugui establir en funció del col·lectiu al que 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. D'aquests 8, 6 els designarà la Fundació, d'entre els quals hi haurà un Concertino (en el cas de l'orquestra) i un Solista de l'instrument objecte de la prova (en el cas de l'orquestra). Els 2 restants els designarà la Comissió de l'Orquestra o del Cor, segons el cas. Un d'ells serà membre de la Comissió i l'altre no ho serà.

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 un Secretari que assistirà, amb veu i sense vot, a les reunions del Tribunal, estendrà les actes i lliurarà les certificacions amb el vist i plau del President.

2.- Només excepcionalment es podrà produir també una contractació directa en el Cor i l'Orquestra per part de la F.G.T.L., i pel període màxim d'un 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 de col·lectiu al qual s'integri.

3.- En cas de constatar-se insuficiència professional en les prestacions d'algun treballador, la Direcció de la F.G.T.L., o la persona en qui aquesta delegui, podrà adreçar-se al afectat 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 es posaran en coneixement de la plantilla als efectes de que, qui estigui interessat, pugui presentar-se a una convocatòria restringida prèvia a la pública.

Article 16.- Categories professionals

Durant la temporada 2006-2007 la representació dels treballadors i la Direcció de la F.G.T.L., es comprometen a determinar i definir les categories professionals que integraran cadascun dels Col·lectius Professionals especificats en el present Conveni, així com les seves funcions, definició de llocs de treball i organigrama, i, si s'escau, crear noves categories.

Article 17.- 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 al que pertany, 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 peremptòries 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, s'estarà allò disposat en l'article segon del Conveni Col·lectiu en relació amb la regulació sobre sortides, desplaçaments i gires.

Article 18.- Sortides, desplaçaments i dietes

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

2.- Desplaçament.- 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 dues representacions públiques en poblacions diferents.

5.- Dietes.- Les dietes són una quantitat que, com 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 el àpats d'esmorzar, dinar i sopar.

Si per les característiques del viatge, la F.G.T.L., 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 100 euros. Quan s'aboni allotjament per raons d'horari però no es pernocti fora de Barcelona, la quantitat a percebre serà de 35 euros.

Quan l'allotjament sigui a càrrec de l'Empresa aquesta facilitarà habitacions dobles per ser ocupades per dues persones. En el cas de 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, sent la diferència de preu amb el total a càrrec de l'interessat.

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

- Esmorzar: Sortida abans de les 10 hores.
- Dinar: Sortida entre les 13:00 hores i les 15:30 hores.
- Sopar: Sortida entre les 20:30 hores i les 22:30 hores.
- Dormir: A partir de l'1 de la matinada.

Totes les sortides i tornades es produïrien 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: un àpat fora de casa (dinar o sopar), 35 euros.

Dieta sencera: dos àpats fora de casa, 70 euros.

Dieta completa: tres àpats més dormir, 156 euros.

Detall per conceptes:

Esmorzar: 6 euros.

Dinar: 35 euros.

Sopar: 35 euros.

Dormir: 80 euros.

Les dietes establertes en aquest article corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hosteleria i, en conseqüència, tenen caràcter compensador i no salarial, com a indemnització o abonament de despeses d'acord amb allò que preveu la legislació vigent.

6.- Dietes internacionals.-

S'abonaran segons aplicació del Grup II del RD 462/2002, de 24 de maig (RCL 2002\1393), 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 treballadors que participin en els Tribunals de Selecció de Personal percebran una dieta de l'import de 150 euros per cada dia de presència al Tribunal.

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

Article 19.- Jornada i descansos

1.- Donades les especificitats de cada col·lectiu, en aquesta matèria s'estarà a la regulació específica per cada un d'ells.

En defecte de la regulació específica, es respectaran els següents criteris:

Jornada anual.

La jornada laboral màxima en projecció anual representa 1680 hores.

L'esmentada jornada anual es computarà amb caràcter individual entre els dies 1 de setembre i 31 d'agost de l'any següent.

Descans entre jornades

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

Jornades festives intersetmanals:

Quan s'hagin de fer serveis encarregats per terceres empreses i calgui treballar en dia festiu intersetmanal de caràcter oficial, es compensarà el treball d'aquest dia mitjançant dos 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 la organització de l'Entitat.

Quan aquests serveis siguin d'altres característiques, els treballs que es realitzin s'abonaran al preu equivalent al 200% del salari base més complement professional. Si en un any natural s'arribés a treballar més de 6 festius intersetmanals els que sobrepassin d'aquests 6 festius es pagaran al preu indicat però, a més a més, qui els treballi acreditarà un dia de festa per cada festiu treballat. Previ acord entre ambdues parts podrà ser substituït el pagament per temps equivalent de descans.

Article 20.- Dies Festius

Els components de la plantilla gaudiran com a dies festius retribuïts i no recuperables:

24 de desembre
31 de desembre
1 de maig
11 de setembre
6 de desembre

Això, sempre que en aquests dies no hi hagi funció, assaig general o assaig pre-general. 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 programarà 5 dies festius consecutius, es dir, de Dijous Sant a Dilluns de Pasqua, ambdós inclosos.

Article 21.- 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 mides que s'estimin convenientes i necessaris mitjançant els sistemes més idonis, informant prèviament a 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 se'ls aplicaran els descomptes corresponents a les retribucions pactades en la proporció que correspongui, prenent com valor de referència la retribució anual acreditada,

Article 22.- 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'u d'abril i es col·locarà en lloc visible per informació de tot el personal.

Article 23.- Calendari

La Direcció de l'Empresa facilitarà el calendari de treball anual de cadascun dels col·lectius al Comitè d'empresa l'u de juny i l'u de juliol als treballadors, que només es podrà modificar en el transcurs de la temporada per necessitats d'organització i planificació, originades per motivació aliena a la voluntat de la Institució, sempre i quan es comuniqui amb dues setmanes d'antelació el canvi o modificació. Els canvis realitzats es notificaran al Comitè d'Empresa.

Article 24.- Hores Extraordinàries

Ambdues representacions conscients de les necessitats de disminuir el nombre d'hores extraordinàries en favor de la política general de creació d'ocupació i tenint en compte el caràcter del servei públic que la F.G.T.L., 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 per a cada col·lectiu.

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 en descans s'acumularan per jornades complertes, sent fixades les dates de descans de comú acord entre el treballador i la Direcció de la F.G.T.L. i dintre dels 60 dies següents.

3.- Quan circumstàncies especials i de caràcter conjuntural així ho exigeixin, les parts acceptaran la consideració de les hores extraordinàries com a obligatòries, d'acord amb allò establert en l'art. 35 del E.T.

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 25.- Estructura retributiva. 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) Suplerts.- 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 l'ingrés a l'empresa, és a dir, des del primer dia de treball amb l'empresa sigui quin sigui el contracte subscrit, i sempre que no hi hagi solució de continuïtat entre els contractes en qüestió. La quantia del qual consta en annex.

e) Complement desplaçament horari.- (Escenari). És el concepte establert en el Conveni Col·lectiu del sector, relatiu a Escenari, que s'incorpora a aquest, essent la quantitat la establerta a les taules salarials.

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 Annexes de les Normes Específiques de cada Col·lectiu.

i) Plus de Producció d'Enregistraments (Escenari).- Import que es defineix a les Normes Específiques de l'Escenari.

j) Plus Parcial d'Enregistraments (Escenari).- Import que es defineix a les Normes específiques de l'Escenari.

Article 26.- Formació permanent i qualificació professional

La F.G.T.L. es compromet a la realització de cursos de formació amb la finalitat d'atendre tant a les necessitats de preparació del seu personal en les noves tècniques en funció del col·lectiu al que pertany, com per facilitar la promoció individual de cadascun dels empleats.

Amb la fi de promoure la formació del personal en previsió de futures vacants, especialment per aquells llocs en que siguin freqüents, o cap els quals evolucionen les necessitats de la F.G.T.L., tant per reestructuració funcional com avenç tecnològic, la Direcció de la F.G.T.L. es compromet a la realització de cursos específics de capacitació.

En el termini màxim d'una temporada des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, ambdues parts elaboraran un Reglament en que es reculli tot allò relatiu a la Formació Continuada de les persones a qui afecta el Conveni i, més concretament, als 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 F.G.T.L. 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 la seves activitats al LICEU.

Article 27.- Preavis 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 F.G.T.L. amb una antelació mínima d'un mes.

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

Article 28.- Excedències

1.- Tot empleat amb una antiguitat a la F.G.T.L. d'almenys 2 anys tindrà dret a 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.

2.- També podran gaudir d'una excedència d'un 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 per temporada d'un treballador per cada departament del col·lectiu d'administració; 1 per cada secció de serveis generals; 1 treballador per secció o corda de l'Orquestra i el Cor; 1 del col·lectiu de Mestres Assistents Musicals; i 1 treballador per cada grup del col·lectiu d'escenari.

3.- Per poder gaudir d'una nova excedència serà necessari que transcorri un nou període de 5 anys.

Article 29.- Maternitat i Alletament.

1.- Els drets referits en els articles 37.4 i 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, seran d'aplicació indistintament del estat civil de la treballadora.

2.- Tots els treballadors i treballadores podran gaudir dels descansos per alletament o bé reduint la jornada normal en mitja hora amb aquesta finalitat o bé acumulant tot el descans i gaudint de dues setmanes de descans amb aquesta finalitat, després del descans per maternitat. Aquest dret es podrà gaudir tant pel pare com per la mare sempre i quan tots dos treballin.

3.- L'empresa complementarà fins arribar el 100% de la retribució de la treballadora mentre es trobi el període de descans previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

4.- Els treballadors i treballadores de la FGTL podran gaudir d'una reducció de jornada, en les condicions que estableix l'art 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, per atendre fills menors de deu anys.

En els casos de reducció de jornada en que el fill pateixi una minusvalia greu i acreditada igual o superior al 33%, els treballadors i treballadores podran gaudir aquesta reducció de jornada per tota la vida del fill

minusvàlid i l'empresa complementarà el sou fins el 100% per el mateix període.

Article 30.- 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.- La impuntualitat no justificada en la entrada o en la sortida de la feina de fins a 3 ocasions en el període d'un mes.
- b.- La falta d'assistència sense causa justificada d'un dia en el període d'un mes, a no ser que l'esmentada absència causi un perjudici organitzatiu important. En aquests casos la falta serà considerada greu.
- c.- La no tramitació de la baixa per malaltia en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi l'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.- La impuntualitat no justificada en la entrada o en la sortida de la feina de fins a 5 ocasions en el període d'un mes.
- b.- Les faltes d'assistència sense causa justificada de dos a quatre dies consecutius o alterns en el període d'un mes.
- c.- L'abandó del lloc de treball.
- d.- La reincidència desobeint les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.
- e.- Les agressions verbals o físiques entre treballadors i en hores de servei.
- f.- La reincidència en falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa en el període de sis mesos.

C) Es consideren faltes molt greus:

- a.- La impuntualitat no justificada en la entrada o en la sortida de la feina de fins a 10 ocasions en el període de sis mesos.

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

- b.- Les faltes d'assistència sense causa justificada de més de 4 dies, consecutius o alterns en el període d'un mes.
- c.- La indisciplina i desobediència al treball.
- d.- Les ofenses verbals o físiques als superiors o a les persones que treballin a l'Empresa.
- e.- La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
- f.- La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.
- g.- L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.
- h.- La reincidència en falta greu encara que sigui 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 d'ocupació i sou fins a dos dies

3.2.- Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.

3.3.- Per faltes molt greus.

- Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies.
- Acomiadament

4.- Procediments sancionadors.- De totes les sancions, llevat de les amonestacions verbals, es donarà coneixement escrit a l'interessat que haurà d'acusar rebut de la comunicació.

En els casos de faltes molt greus, l'empresa obrirà expedient contradictori, del qual també n'haurà de ser informat el Comitè d'Empresa, llevat dels casos en que la empresa reconegui la improcedència segons la normativa vigent.

Les amonestacions verbals constaran escrites en l'expedient personal de l'interessat.

5.- Prescripció.- Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies, i les molt greus als 60 dies a partir de la data en la qual la F.G.T.L.

tingui coneixement dels fets, i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès, llevat que hi hagi hagut ocultació maliciosa dels fets per part de l'infractor.

Article 31.- Seguretat i Salut Laboral

1. La Seguretat i la Salut en el treball es regirà pel contingut de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, aplicant-se, així quan es promulguin, els Reglaments que la desenvolupen.

En aquest sentit, en compliment de la esmentada normativa, i en concret de l'article 22 de la Llei 31/1.995, la empresa garantirà la vigilància de la salut als treballadors al seu servei, en funció dels riscos inherents al treball.

L'empresa ampliarà si és necessari l'atenció mèdica de 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, quan la lesió sigui derivada de la prestació de serveis i prèvia prescripció mèdica.

Els treballadors tenen dret a una revisió mèdica per part de la mútua contractada per l'empresa i l'empresa podrà demanar als treballadors que s'incorporen a la plantilla una revisió mèdica.

2. L'empresa disposa del Certificat ISO 14001 i EMAS i junt amb els treballadors es compromet a mantenir les esmentades certificacions superant les auditories corresponents.

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, responsabilitats i els drets que la legislació vigent determina.

Es fa 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 als 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 L.O.L.S. de 2 d'agost de 1985.

2.- Al front de cada Secció Sindical es designarà, d'acord al 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, els quals seran responsables a la vegada del normal desenvolupament de la mateixa i de les dependències d'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 aquestes les mesures oportunes per evitar perjudicis a l'activitat normal de l'Empresa.

b) El lloc de celebració d'assemblees, serà dins dels locals de l'Empresa i a les dependències on habitualment s'han celebrat les mateixes i tindran lloc fora de les hores de treball, llevat acord amb la Direcció de la F.G.T.L.

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

Article 35.- Aspectes socials

En l'aspecte social, es fa constar expressament l'existència de tres condicions de les que gaudeixen els treballadors de la F.G.T.L., que són:

1.-El complement de la percepció de la Seguretat Social que correspon al treballador per la situació d'Incapacitat Temporal, fins a arribar al 100% de la seva retribució, durant el període màxim de 18 mesos previst al RDL 1/94 de 20 de juny pel que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

2.-L'Empresa subscriurà una pòlissa col·lectiva d'assegurances a favor dels treballadors de la entitat que cobrirà les contingències i les quantitats següents :

a) per les contingències de mort per causes naturals i incapacitat permanent total o absoluta derivades de malaltia comuna, cobrirà una quantitat individual de 36.000 euros a partir de l'u de setembre de 2.005.

b) per les contingències de mort i incapacitat permanent total o absoluta, derivades d'accident, la quantia a percebre serà de 60.101'21 Euros

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

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 F.G.T.L., amb una dotació fixa anual de 31.162,48 Euros, que s'incrementarà anualment amb l'I.P.C. estatal.

Article 36.- Comissió Artística i Tècnica

Es constitueix la Comissió Artística i Tècnica de la F.G.T.L. 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.

Les reunions de la Comissió podran ser convocades per qualsevol de les dues parts que la componen i aquestes es comprometen a reunir-se com a mínim 2 cops per temporada.

Article 37.- Permisos

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

a.- Quinze dies naturals en cas de casament o a partir de la data de constitució de la parella de fet degudament acreditada i constituïda, a partir de la signatura del present Conveni. Per acreditar l'esmentada constitució, el treballador/a que es constitueixi en parella de fet, haurà de reunir els requisits de la Llei 10/1.998 d'unions estables de parella.

b.- Deu dies en els casos de naixement d'un fill. Tres dies en cas de malaltia greu, intervenció quirúrgica greu amb ingrés hospitalari o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat tant en cas de parella de fet com de dret. Quan, per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament de més de 100 Km, el permís serà de 5 dies.

c.- Dos dies per trasllat del domicili habitual.

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

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi l'impossibilitat de la prestació del treball degut en més de 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, podrà l'Empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'apartat I de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

En el supòsit de que el treballador, per compliment del deure o execució del seu càrrec rebi una indemnització, es descomptarà l'import del mateix al que tingués dret en l'Empresa.

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

f.- Els treballadors de l'Empresa disposaran de 3 dies de permís retribuït per temporada. Només un podrà ser acumulable al període de vacances i no es podran gaudir consecutivament. En el cas de membres d'Orquestra, Cor i Escenari no es podran gaudir els 3 dies dins de la mateixa obra o producció. I en el cas del cor i l'orquestra en cap cas, en els dies en que hi hagi assaig pregeneral, general o funció. En el cas d'escenari no es podrà gaudir en aquells torns que estiguin directament relacionats amb els assaigs generals, pre-general o funcions.

Per gaudir d'aquest permís no es requerirà cap tipus de justificació per part de l'empresa, però si un preavís mínim de una setmana (excepte causa major).

g.- Un dia pel casament d'un parent, per afinitat o consanguinitat, i tan en cas de parella de fet com de dret, fins al segon grau. En cas de desplaçament a l'estranger es gaudiran dos dies.

h.- Els treballadors de l'Empresa, en complir els 24 anys de vinculació a l'Entitat tindran dret a gaudir de 21 dies continuats de permís retribuït. Aquests dies es gaudiran dins del any de venciment podent ser substituïts per la compensació econòmica equivalent a petició de l'interessat.

Article 38.- Estudis

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

Article 39.- 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 estableixin 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 espectadors, donat que no tenen paper en l'obra que s'està realitzant, s'arbitraran les mesures necessàries per que puguin accedir als assaigs dels esmentats col·lectius, complint també els requisits que en el seu moment es determinin en matèria de seguretat.

8

6

Q.

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

AM.

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]

aus

[Handwritten scribble]

CAPITOL II. NORMES ESPECIFIQUES D'APLICACIÓ AL COL·LECTIU D'ADMINISTRACIÓ

Art.40.- Àmbit Personal

Comprèn la Direcció General i les diferents direccions de la institució, així com el personal que presta els seus serveis en l'àmbit administratiu depenent d'alguna de les esmentades direccions.

Article 41.- Jornada i Calendari

A) La jornada laboral màxima serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, que en projecció anual serà de 1.680 hores i 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 i les vigílies de festius, d'acord amb els calendaris establerts.

Durant el període del 15.06 al 15.09 de l'exercici en curs i mentre duri la vigència d'aquest conveni la prestació de serveis es realitzarà durant 7 hores diàries, de dilluns a divendres.

B) El Calendari de la Temporada pot ésser modificat en el supòsit de 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.

Article 42.- Horari

1.- Amb caràcter general els treballadors tindran el següent horari lliscant:

-Horari d'entrada.- De les 8 a les 9 hores i 30 minuts.

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

-Sortida.- Quan s'hagi acomplert la jornada diària.

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 F.G.T.L.

2.- Amb caràcter específic, durant tots els divendres laborables de l'any, les vigílies de festius i el període estiuenc del 15 de juny al 15 de setembre l'esmentat en l'apartat segon, a) de l'article 42), 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 en el de l'apartat 2), el personal disposarà d'un descans per esmorzar de 20 minuts, que computarà com jornada efectiva de treball.

Article 43.- Descansos

El descans setmanal serà de dos dies consecutius, dissabte i diumenge, llevat el cas de les persones que ocupin llocs de treball en què la seva funció va lligada, total o parcialment, a l'artística o a la d'atenció al públic i que, per tant, han de prestar serveis en dies de funció, (representació, assaig general, pre-general, 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'afectat i l'Empresa.

Article 44.- 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 23, 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 el permetin:

- Per gaudir de 4 a 8 dies feiners continuats: Preavis de 2 setmanes.
- Per gaudir de 2 a 3 dies feiners continuats: Preavis de 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 mateixa, serà prioritària la sol·licitud del treballador d'inferior categoria.

Article 45.- Complementos retributius específics

1.- Amb l'objectiu d'anar eliminant greuges comparatius, l'estructura retributiva del personal del col·lectiu d'administració a partir de l'1 de gener del 2007 quedarà constituïda única i exclusivament, amb excepció d'allò que s'especifica en les clàusules transitòries, per cinc conceptes: salari base, complement professional, antiguitat, suplerts i ajuda dinar (segons taules annexes). Les quantitats que fins el 31 de desembre del 2006 es vinguessin abonant per aquests conceptes superiors a les taules annexes o per qualsevol altre concepte (ad personam, voluntari, dedicació, nocturn, mecenatge, D.G., etc.) s'unificaran en un sisè concepte retributiu denominat "complement ad personam".

2.- Amb efectes 1 de Gener del 2007, es crea una nova categoria professional, denominada Tècnic Especialitzat, que inclou aquelles persones que fins ara estaven enquadrades a la categoria professional de Tècnic Informàtic i aquelles que disposant d'uns coneixements i una formació especialitzada, els apliquen diàriament en la seva activitat laboral al teatre (a títol d'exemple, dissenyadors gràfics, Responsable de la pàgina web del Teatre, etc.).

La retribució salarial d'aquest grup professional serà la corresponent a l'actual Tècnic Informàtic, amb les salvetats que s'indican en el punt següent.

L'increment que això impliqui, respecte el Complement Professional de l'any anterior, serà absorbit del seu "Complement ad Personam", si es que el tenen, de manera que aquest es reduirà en igual quantia que s'incrementi el seu "Complement Professional".

3.- A partir de l'1 de gener de 2007 el Complement Professional de les persones que integren les categories de Cap de Servei, de Cap de Secció, de Tècnic Especialitzat, d'Oficial de 1ª i d'Auxiliar Administratiu serà de 1210,90€, 1131,25€, 976,95€, 791,64€ i 165€ bruts respectivament i per 15 pagues.

L'increment que això impliqui, respecte el Complement Professional de l'any anterior, serà absorbit del seu "Complement ad Personam", si es que

el tenen, de manera que aquest es reduirà en igual quantia que s'incrementi el seu "Complement Professional".

Si el Complement Ad Personam es inferior a l'increment del Complement Professional, el primer desapareixerà i el segon es cobrarà íntegrament.

A partir de l'1 de gener de 2008 el Complement Professional de les persones que integren les categories Cap de Servei, de Cap de Secció, de Tècnic Especialitzat, d'Oficial de 1ª i d'Auxiliar Administratiu serà de 1337,09€, 1195,81€, 1051,59€, 854,89€ i 227,28€ bruts respectivament i per 15 pagues.

L'increment que això impliqui, respecte el Complement Professional de l'any anterior, serà absorbit del seu "Complement ad Personam", si es que el tenen, de manera que aquest es reduirà en igual quantia que s'incrementi el seu "Complement Professional".

Si el Complement Ad Personam es inferior a l'increment del Complement Professional, el primer desapareixerà i el segon es cobrarà íntegrament.

4.- Donades les característiques de la distribució de la jornada del personal administratiu, l'Empresa abonarà, des de l'1 de setembre de 2006, en concepte d'ajuda diner la quantitat de 99 Euros mensuals, per 12 mensualitats, proporcionals a la durada de la jornada. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment segons l'IPC estatal.

Si l'IPC real de l'any 2.006 es superior al 2%, la diferència que resulti s'haurà de tenir en compte per determinar la base de càlcul dels increments per a l'any 2.007, i meritarà l'abonament d'endarreriments que es faran efectius al Gener de l'any 2.007.

A la signatura del conveni, es farà l'abonament dels endarreriments generats per la inaplicació de l'IPC des del 1999 i que s'han quantificat en 248,31€/bruts.

Capítol III. NORMES ESPECÍFIQUES D' APLICACIÓ AL PERSONAL D' ESCENARI

Article 46.- Àmbit Personal

Comprèn els treballadors actualment integrats en els grups de Oficina tècnica, Coordinació Tècnica, Planificació Tècnica, Instal·lacions i Manteniment, Logística & Transports, Regidoria, Maquinària Escènica, Electricitat Escènica, Personal de só i d'àudio i vídeo, Sastreria, Atrezzo i Caracterització, Recepció i Serveis Generals (manteniment bàsic i personal subaltern), així com els provinents d'altres col·lectius afins.

Article 47.- 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 compren l'assistència a visites programades, lloguer de Sales, etc.

Forma part de la seva dedicació laboral, el manteniment, ordenació, conservació, posada punt, 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 el mateix per a la realització d'espectacles.

Aquestes condicions seran vàlides també en el cas de què 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, es comprometen a donar servei complet en les funcions, assaigs generals i pre-generals.

Article 48.- Jornada i horari

A) Els treballadors dels col·lectius de Maquinària Escènica, Electricitat Escènica, Só i Audio i Vídeo, Sastreria, i Atrezzo, amb excepció dels caps i/o sots-caps dels esmentats col·lectius:

Treballen en sistema de jornada setmanal A-B-C i la seva jornada anual mitja serà de 1580 hores, que es computa entre els dies 1 de setembre i el 31 d'agost de l'any següent.

Aquests col·lectius es regiran per les següents especificacions:

1. Jornada:

a.- La jornada hàbil de treball estarà compresa entre les 8 hores del matí i la 1 hora de la matinada del dia següent.

b.- La jornada setmanal serà de 37 hores i 30 minuts, que es farà durant 5 jornades continues i de durada, cada una, de 7 hores i 30 minuts.

c.- El còmput de la jornada laboral setmanal es farà de dilluns a diumenge.

d.- Durant la jornada diària hi haurà 30 minuts de descans que computaran com a temps de treball.

e.- Es consideraran extraordinàries les hores treballades per damunt de les estipulades.

f.- 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.

2. Horari:

La jornada de treball diari es farà en horari continuat.

Els horaris de treball són:

a.- -De 8 a 15 hores i 30 minuts (el descans es gaudirà entre les 10 i les 11 hores)

-De 15 hores i 30 minuts a 23 hores (el descans es gaudirà de 19 a 20:00 hores)

- i els horaris de funcions: En els horaris específics de funcions es gaudirà de descans de 45 minuts d'acord amb les necessitats del servei

d'escena. I l'inici de la jornada serà a les 17:30 hores a les funcions d'òpera.

En qualsevol cas, el responsable tècnic distribuirà el temps de descans individualment per mantenir, si s'escau, un mínim de personal al servei de l'escena, dins de les següents franges: matí de 10 a 11 i tarda de 19 a 20 hores.

b.- Els assaigs pre-general o general seràn en horari de tarda i començaràn a les 17:00 hores, quan les produccions tinguin una durada inferior a 3 hores i 30 minuts, i a les 16:30 hores quan tinguin una durada de més de 3 hores i 30 minuts. Per tant l'horari del personal d'escenari serà de 15:30 a 21:15, sense interrupcions.

c.- Els dissabtes i diumenges en que hi hagi funció la jornada no tindrà cap interrupció i:

a) si la funció comença a la 17:00, la jornada començarà a les 15:30 i finalitzarà a les 21:00

b) si la funció comença a les 18:00, la jornada començarà a les 16:30 i finalitzarà a les 22:00.

d.- S'observarà un descans mínim entre la finalització d'una jornada i el començament de l'altra de 12 hores.

3. Descans setmanal:

a.- El descans setmanal serà de 48 hores i es gaudirà de forma ininterrompuda en funció de la programació de treball, fixant el descans setmanal en dimarts-dimecres o en dijous-divendres o en dissabte-diumenge. No obstant i com a mínim el descans setmanal coincidirà en dissabte i diumenge un cap de setmana de cada tres, amb l'excepció que pot motivar la Setmana Santa en que 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 per coincidir en un dia festiu intersetmanal de caràcter oficial.

b.- Els dies de treball ininterromputs seran, com a màxim, set.

c.- 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, i així poder adscriure els treballadors a un dels 3 calendaris (A, B o C) per poder compensar l'excés o el defecte de les hores promig treballades en la temporada anterior. Com a conseqüència d'aquest calendari la jornada de treball anual serà d'una mitja de 1580 hores.

d.- Compensació per "Comparsada" :

Es distingeixen dos tipus de comparsades amb la seva corresponent compensació:

Comparsada artística: quan els moviments han estat expressament coreografiats i/o es va vestit d'acord a l'obra que s'està representant. En aquests casos, dues comparsades seran compensades amb un dia de descans.

Comparsada tècnica: quan es fa un treball tècnic a vista de públic amb el ropatge habitual de treball. En aquests casos, quatre comparsades seran compensades amb un dia de descans.

La data del dia de descans es determinarà de mutu acord.

B) Per a la resta de col·lectius de la Direcció tècnica:

La jornada anual serà de 1680 hores i tindrà les següents especificacions:

1) Oficina tècnica, Coordinació Tècnica, Planificació tècnica, Instal·lació & Manteniment i Logística & Transport:

Horari de dilluns a diumenge; amb descans setmanal, sempre quan sigui possible en dissabte-diumenge, i si no, en dos dies consecutius.

2) Regidoria i Caracterització:

Horaris especials adaptats a les necessitats de la planificació artística. La propera temporada s'establirà un calendari anual per aquests col·lectius.

C) Jornada de Caps i Sots-Caps:

Tots els Caps de la Direcció Tècnica, respectant la jornada anual i el nombre de descansos setmanals, es distribuiran irregularment en funció de

les necessitats productives amb autorització específica de la Direcció Tècnica.

Els sots-caps que estiguin en seccions de jornada A-B-C treballaran 1580 hores anual i la resta de sots-caps treballaran 1680 hores.

D) Jornada de Logística & Transports i Serveis generals (client intern):

El personal d'aquests col·lectius es regirà per les normes generals amb les següents especificacions:

- Règim de jornada: La prestació de serveis serà en jornada continuada.
- Horari: La jornada de treball es farà en dos torns comprensius del següent horari.
 - Primer Torn: De les 8 a les 15 hores i 30 minuts.
 - Segon Torn: De les 15 hores i 30 minuts a les 23 hores.

E) Recepció i telefonia : Es regirà per les normes generals amb les següents especificacions:

- Règim de jornada: La prestació de serveis serà en jornada continuada.
- Horari: La jornada de treball es farà en dos torns comprensius del següent horari.
 - Primer Torn: De les 8 a les 15 hores i 30 minuts.
 - Segon Torn: De les 14 hores i 30 minuts a les 22 hores.

Article 49.- Calendari de treball

Sense 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 dues setmanes d'antelació.

Article 50.- 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.- 51.- Plusos pel col·lectiu d'escenari

1.- El Col·lectiu de regidoria i caracterització, en virtut de la circumstàncies de la seva activitat a la FGTL inclosa especialment la irregularitat de la seva jornada, se'ls abonarà un Plus de "jornada irregular", consistent en 120€ bruts per catorze pagues.

2.- Les persones que porten a terme la seva activitat diària en l'àmbit de l'Escenari, essent que la seva feina queda plasmada en les produccions que enregistren o bé donen suport tècnic a l'enregistrament, tan d'imatge com de so, percebran, des de l'1 de setembre de 2006, la quantitat de 130 € bruts per 12 mensualitats, en concepte de "Plus Producció Enregistraments".

Aquesta quantitat es revaloritzarà amb l'IPC estatal per l'any 2007.

A partir de Gener de 2.008 aquesta quantitat passarà a ser de 140 € bruts per 12 mensualitats.

A partir de Gener de 2.009 aquesta quantitat es revaloritzarà anualment amb l'IPC estatal.

En aquest sentit s'entén que això es així en les següents seccions: Maquinària, Electricitat Escènica i Àudio-vídeo, Utilleria, Sastreria, Caracterització, Regidoria, Coordinació tècnica d'escenari, Oficina tècnica, Planificació tècnica, Logística-Transports-Magatzems.

3.- Les persones que pertanyin a Seccions que donen servei a escenari però no de manera exclusiva, doncs també el donen a la resta del Teatre, percebran, des de l'1 de setembre de 2006, la quantitat de 99 € bruts per 12 mensualitats en concepte de "Plus Parcial Enregistraments" i no el "Plus de Producció d'Enregistraments". Aquesta quantitat es revaloritzarà anualment amb l'IPC estatal.

Aquestes Seccions són: Instal·lacions, Manteniment i Client intern.

No obstant això, excepcionalment, les persones d'aquests col·lectius que fins el 31 d'agost del 2006 venien percebent el complement salarial d'Enregistraments, percebran com a "Complement Ad Personam", la quantitat resultant de la diferència que resulti a cada moment entre el "Plus Parcial d'Enregistraments" i el "Plus de Producció d' Enregistraments", de manera que la suma del seu "Plus Parcial d' Enregistraments" i el

“Complement ad Personam” sigui igual al “Plus Producció d’ Enregistraments”.

4.- Les Telefonistes i altres persones sense cap implicació amb l’escenari, donat el caire administratiu de la seva tasca, percebran, des de l’1 de setembre de 2006, la quantitat de 99 € bruts per 12 mensualitats en concepte d’ “Ajuda a Dinar” i no el “Plus de Producció d’Enregistraments”. Aquesta quantitat es revaloritzarà anualment amb l’ IPC estatal.

No obstant això, excepcionalment, les persones d’aquests col·lectius que fins el 30 d’agost de 2006 venien percebent el complement salarial d’Enregistraments, percebran com a “Complement Ad Personam”, la quantitat resultant de la diferència que resulti a cada moment entre el complement d’Ajuda Dinar i el “Plus de Producció d’ Enregistraments”, de manera que la suma del complement d’Ajuda Dinar i el “Complement ad Personam” sigui igual al “Plus Producció d’Enregistraments”.

CAPITOL IV. NORMES ESPECÍFIQUES D'APLICACIÓ AL PERSONAL DE L'ORQUESTRA

Article 52.- Àmbit personal

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.

També comprèn les persones, professors de música, que realitzen tasques d'assistència al Director Musical, pianistes, sobretitulats, apuntadors i altres (MAM, mestres assistents musicals).

Article 53.- Ingress al treball i prova

El període de prova serà de dotze mesos.

Article 54.- Jornada i distribució

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

El nombre màxim de jornades de treball per els MAM és de 267, amb una durada màxima de 6 hores, que en projecció anual representen 1602 hores de treball efectiu.

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 55.- Aplicació de la jornada i horari

L'aplicació de la jornada esmentada en l'article anterior, serà 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 es portaran a terme en horari de matí, tarda o nit, programant-se l'activitat entre les 11 i les 14 hores i de les 15.30 hores en endavant.

De les 267 prestacions anuals, un màxim de 17 es podran realitzar als matins sempre i quan a la tarda o a la nit no hi hagi assaig pre-general, general o funció d'òpera o ballet.

Entre la finalització de la prestació del matí i l'inici de la tarda o entre la tarda i nit, hi haurà d'haver un descans mínim de 2 hores.

No es podran programar 2 prestacions el mateix dia quan hi hagi assaig pregeneral, general o funció d'òpera o ballet. En cas de que la prestació sigui un concert simfònic o simfònic-coral, es podrà programar un assaig al matí. En cap cas no es podran programar més de 6 hores de prestacions el mateix dia.

En el cas de funcions de ballet, excepcionalment es podran programar 2 serveis el mateix dia que, a efectes de còmput, es comptabilitzaran com a 3 prestacions o serveis.

Article 56.- Regulació dels diferents tipus de serveis o prestacions de conjunt

Assaig Musical Orquestra (MO): És una prestació de conjunt que tindrà una durada màxima de 3 hores. Als 90 minuts de treball aproximadament, hi haurà un descans de 20 minuts.

Assaig Parcial: És la prestació que divideix el conjunt en dues parts clarament definides. La seva denominació serà la d'Assaig Parcial de Cordes (APC) i d'Assaig Parcial de Vent i Percussió (APVP).

Cada una de les prestacions tindrà una durada màxima de 2 hores. Hi haurà un descans de 15 minuts al cap d'una hora d'haver-se iniciat el servei.

El primer assaig donarà inici a les 15:45 i el segon a les 18:00 hores.

Assaig per Seccions Instrumentals (AS): És la prestació en que el conjunt es divideix en famílies instrumentals i/o seccions. Tindrà una durada màxima d'1 hora, sense descans. La franja horària en la que es podran

[Handwritten marks and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

realitzar aquests tipus de servei estarà compresa entre les 15:30 i les 19:30 hores.

Assaig Italiana (IT): És la prestació en que hi participen conjuntament diferents estaments artístics (Cantants, Solistes, Orquestra, Cor), sense interpretació escènica. Té una durada màxima de 4 hores i compta com un servei. A l'hora i mitja com a màxim de treball hi haurà una pausa de 15 minuts i una hora després una segona pausa també de 15 minuts

Assaig Escena (EO): És la prestació en que hi participen conjuntament diferents estaments artístics amb la interpretació escènica que la producció requereixi. Tindrà una durada màxima de 3 hores i 30 minuts, i compta com un servei. El descans serà de 25 minuts. Es preveu que el seu horari d'aplicació sigui de 16 a 17.35 hores i de 18 a 19.30 hores.

Assaig Escena - Funció (EOF): És la prestació en que hi participen conjuntament diferents estaments artístics amb la interpretació escènica que la producció requereixi i seguint el desenvolupament com si es tractes d'una representació. Tindrà una durada de 3 hores i 30 minuts, i compta com un servei. Per necessitats artístiques i tècniques de cada producció es podrà distribuir i dividir el temps d'aquest assaig de manera irregular. El treball continuat no podrà excedir de 90 minuts, per tant hi haurà una pausa de 25 minuts o dos de 15 minuts.

Assaig Pre-General (PG), Assaig General (G) i Funcions(F): Són les prestacions en les que els diferents estaments i col·lectius en conjunt desenvolupen la producció amb criteris de continuïtat i exposició pública. En tot cas, els assaigs Pre-General i General tindran una durada màxima predeterminada per 3 conceptes:

- La longitud de la partitura mesurada en temps.
- Els descansos establerts, que seran idèntics als destinats als entreactes.
- Es podrà disposar de 20 minuts addicionals en el cas de l'assaig Pre-General i de 10 minuts en al assaig General que només es podran gaudir en el transcurs d'aquest assaig.

Tan sols es farà us d'aquests 30 minuts de temps afegit quan sigui necessari, distribuint-los en 20 minuts el dia que no hi hagi públic i 10 minuts en l'assaig amb públic.

Malgrat l'expressat, la suma dels 3 elements no podrà superar les 5 hores. Quan la durada de la prestació superi aquest límit es comptabilitzarà com un servei i mig.

b.- Els assaigs pre-general o general, en horari de tarda, de produccions de una durada inferior a 3 hores i 30 minuts, començaran a les 17:00. Quan les produccions tinguin una durada de més de 3 h. 30 minuts, començaran a les 16:30.

En el cas de les Funcions d'Òpera, la finalització de la prestació vindrà determinada pel moment en que el director faci la salutació de l'orquestra. En aquest moment, l'Orquestra podrà abandonar el fossat.

Concerts Simfònics: Tindran una durada màxima de 3 hores. El descans serà l'establert entre les diferents parts del Concert. Si es superessin les 3 hores per motius excepcionals, aquesta prestació tindria el còmput d'un servei i mig

Proves acústiques (PA): Es realitzaran quan la funció-representació s'efectuï fora del lloc habitual de treball. Tindran una durada màxima de 30 minuts i es comptaran com a mig servei.

Article 57.- Flexibilitat

Per adaptar les prestacions a les necessitats de programació del 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 380,45 euros per 14 pagues a l'any, aquest concepte s'incrementarà amb l'IPC.

L' import que fins ara es pagava en concepte de flexibilització, des de la vigència d'aquest conveni passarà al complement professional.

Article 58.- Inici i finalització 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, preparats i amb els instruments musicals degudament afinats.

La finalització del còmput horari vindrà determinat pel transcurs del temps establert per la prestació o per la decisió del Director d'Orquestra de donar-la per acabada si aquesta no ha esgotat el temps establert. L'excés del temps establert constitueix l'ús d'hores extraordinàries o el còmput de serveis que s'aniran descomptant de les prestacions establertes.

Article 59.- Descans durant l'activitat

Són els establerts en les diferents prestacions definides a l'article 56 d'aquest Conveni Col·lectiu. A les actuacions, les representacions, els assaigs pre-general i els generals, els descansos seran idèntics als destinats als entreactes.

Article 60.- Prestacions setmanals

Les prestacions setmanals es programaran de dilluns a diumenge. Els diumenges únicament es podran programar Funcions i ,excepcionalment, Assaigs Generals fins un màxim de 3 per temporada.

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

Article 61.- Descans setmanal

El descans setmanal del personal de l'orquestra serà com a mínim d'un 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.

Si hi ha assaig o funció el dissabte i funció o assaig general el diumenge, el descans comprendrà forçosament les 24 hores de dilluns i les 12 del dimarts.

Malgrat l'expressat en els paràgrafs anteriors, l'empresa lliurarà 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 de 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 dos dies consecutius en cap de setmana. En aquest sentit, s'entén per cap de setmana, tant dissabte i diumenge, com diumenge i dilluns.

Article 62.- Festius

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

Article 63.- 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*. Li correspon afinar l'orquestra i assenyalar els arcs consideri necessaris per a una major uniformitat i nivell artístic.

b) Concertino Associat

Es el violí que fa les funcions de suport al Violí-Concertino. És el seu més directe col·laborador i, en els casos que sigui requerit, haurà de substituir-lo. També entra dins de les seves funcions ocupar el lloc de Violí-Concertino, quan per qüestions de programació es requereixi.

c) Solista

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

d) Assistent de Solista (corda)

Són aquells components de l'Orquestra, que fan les funcions de suport al Solista i, en els casos que ho requereixin, haurà de substituir-lo. Tanmateix, podrà ocupar tant el primer com el segon faristol.

e) 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 musical.

Article 64.- Instruments

A partir de la temporada 2006-2007 els imports que s'abonaran per manteniment d'instruments seran els fixats a l'Annex nº 1. Aquestes quantitats es revaloritzaran cada any amb l'IPC de l'any anterior.

Per beneficiar-se d'aquest concepte els professors de l'orquestra hauran de presentar les factures acreditatives de la despesa.

La despesa també podrà ser en concepte de materials per a la formació del propi Professor Músic(partitures, enregistraments, faristols, etc.).

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 es farà càrrec de les despeses de manteniment de més d'un instrument d'un mateix professor de l'Orquestra, en les condicions establertes, sempre i quan sigui necessari el seu ús, motivat per les necessitats interpretatives de les produccions programades en cada temporada.

El Teatre es farà càrrec de les revisions i reparacions dels instruments propietat dels Professors Músics, sempre i quan hagi estat presentat i aprovat un pressupost al Director Gerent de l'Empresa i al Gerent de Cor i Orquestra.

La Fundació del Gran Teatre del Liceu contractarà una assegurança especial d'instruments que cobreixi el desplaçament o trajecte des del domicili al lloc de treball i viceversa, així com la permanència en el lloc de treball, donant la possibilitat de que cada Professor Músic la incrementi segons els seus criteris.

I l'empresa assegurarà els instruments propietat del FGTL.

Article 65.- Dret de bandes

Es genera per cada una de les prestacions, ja siguin d'assaig Pre-General, General, Funció/Representació o Concert, en les que, a més de l'Orquestra, hi hagi d'intervenir un grup musical addicional denominat "*Banda*", i

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

sempre que aquest no es toqui des de l'Orquestra, que està al Fossat o a l'Escenari.

Quan aquestes "**Bandes**" s'hagin d'interpretar en l'escenari, vestits de forma diferent a l'habitual, els components de l'Orquestra que les interpretin cobraran un plus addicional per actuació/representació segons l'import que consta en l'Annex.

El treball en les "**Bandes**" es pagarà segons les tarifes de l'annex.

Article 66.- Instruments auxiliars

S'entén per instrument auxiliar aquell 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
Trompes agudes (Mib-Fa-Sib)
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
Oficleide

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 67.- Roba d'uniforme

Els vestits a utilitzar pels Professors de l'Orquestra en les actuacions de cara al públic, seran a càrrec de la F.G.T.L.

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.

Definició i color:

Frac

Camisa (definició) blanca
Llaç (definició) blanc
Faixa (definició) blanca
Mitjons negres
Sabates negres no mate

Vestit fosc:

Camisa (definició) negra
Mitjons negres
Sabates negres no mate

Vestit curt:

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

Norma general

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

Cada dues temporades es farà una revisió del vestuari per determinar les peces que requereixen una renovació.

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

Vestuari escènic

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

Article 68.- Jubilació

Els treballadors fixos de l'Orquestra, 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 2004: 932,63
Jubilats l'any 2005: 900,47
Jubilats l'any 2006: 868,32
Jubilats l'any 2007: 836,16
Jubilats l'any 2008: 804,00
Jubilats l'any 2009: 771,83
Jubilats l'any 2010: 707,51
Jubilats l'any 2011: 643,19
Jubilats l'any 2012: 578,87
Jubilats l'any 2013: 514,56
Jubilats l'any 2014: 450,24

Aquestes quantitats es revaloritzaran cada any amb l'IPC del any anterior. Per poder gaudir d'aquests premis el treballador/a haurà d'acreditar una antiguitat mínima a l'Empresa de 15 anys.

En cas de mort d'un membre de l'Orquestra, amb aquesta antiguitat mínima a l'empresa, els seus hereus tindran dret al cobrament d'aquesta compensació addicional.

Article 69.- Condicions ambientals

Es garantirà que els membres de l'Orquestra treballin en un ambient d'entre 22-25 graus de temperatura aproximadament i una humitat no inferior al 50%.

CAPITOL V. NORMES ESPECIFIQUES D' APLICACIÓ AL PERSONAL DEL COR

Article 70.- Àmbit personal

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 participants de l'activitat artística.

Article 71.- Ingress al treball i prova

Els membres del Cor el període de prova serà del 50% de les prestacions anuals amb un màxim de durada de sis mesos.

Article 72.- 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 part, en la resta, fins al límit d'hores pactades anuals, la jornada es dedicarà a l'estudi i preparació individual que es pot realitzar en llocs diferents als destinats habitualment pels assaigs del Cor i sense subjecció a horari fix.

Article 73.- 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 de l'1 de setembre fins el 31 d'agost de l'any següent.

Les prestacions laborals de conjunt podran ser de dos tipus:

Prestació tipus A): És la que té una durada màxima de 4 hores.

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, que seran idèntics als destinats als entreactes.
- c) Es podran disposar de 20 minuts addicionals en el cas de l'assaig Pre-General i de 10 minuts en al assaig General que només es podran gaudir en el transcurs d'aquest assaig.

Tant sols es farà ús d'aquests 30 minuts de temps afegit quan sigui necessari, distribuïnt-los en 20 minuts el dia que no hi hagi públic i 10 minuts en l'assaig amb públic.

Malgrat l'expressat, la suma dels 3 elements no podrà superar les 5 hores. Quan la duració de la prestació superi aquest límit es considerarà l'esmentada hora com a extraordinària.

b.- Els assaigs pre-general o general, en horari de tarda, començaran a les 17:00. Quan les produccions tinguin una durada de més de 3 h. 30 minuts, començaran a les 16:30.

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

Quan l'activitat depassi del temps assenyalat per 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 computa com una prestació de tipus B).

Article 74.- Flexibilitat

Per adaptar les prestacions a les necessitats de programació del 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.

[Handwritten scribbles and signatures on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom right]

L'Empresa compensarà la flexibilització acordada mitjançant el pagament de l'import de 380,45 per 14 pagues a l'any, aquest concepte s'incrementarà amb l'IPC.

L'import que fins ara es pagava en concepte de flexibilització, des de la vigència d'aquest conveni passarà al complement professional.

Article 75.- 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 hores i 30 minuts 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 es podrà programar 2 prestacions de tipus A) el mateix dia.

Com a excepció a allò establert en el article 73 i 77 del Conveni Col·lectiu, s'estableix el següent :

a).- Assaig escena orquestra.- tindrà una durada de 3 hores i 30 minuts amb un descans intermig 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 hores i 30 minuts.

b).- Assaig antepiano.- tindrà una durada màxima de 5 hores i 30 minuts a partir de l'hora en que estigui programat l'assaig. L'activitat es distribuirà en intervals d'una hora i 30 minuts, com a màxim, de treball continuat i en qualsevol 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 pregeneral.

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

c).- Assaig Escena - Funció (EOF).- és la prestació en la que hi participen conjuntament diferents estaments artístics amb la interpretació

escènica que la producció requereixi i seguint el desenvolupament com si es tractes d'una representació, sense vestuari, maquillatge, ni caracterització. Tindrà una durada de 3 hores i 30 minuts. Per necessitats artístiques i tècniques de cada producció es podrà distribuir i dividir el temps d'aquest assaig de manera irregular. El treball continuat no podrà excedir de 90 minuts, per tant hi haurà una pausa de 25 minuts o dos de 15 minuts.

Article 76.- Inici del còmput horari de la Prestació

Tots els components del Cor hauran d'estar disponibles 10 minuts abans de l'hora assenyalada pel començament de l'activitat, excepte en el cas de assaig per seccions, i a l'assaig escena orquestra, iniciant-se el còmput de la prestació en l'esmentat moment.

Article 77.- Descans durant l'activitat

Prestacions tipus B) i de Secció: Es farà un descans de 15 minuts quan hagin transcorregut 60 minuts aproximadament 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 tipus A): S'observaran dos descansos de 15 minuts de durada cadascun d'ells. El primer als 90 minuts de l'inici de l'activitat i el segon als 60 minuts d'haver finalitzat el primer.

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

Article 78.- Prestacions setmanals

Les prestacions setmanals es programaran de dilluns a diumenge. Els diumenges únicament es podran programar funcions i excepcionalment, assaigs generals fins un màxim de 3 per temporada.

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

Article 79.- Descans setmanal

El descans setmanal del personal del Cor serà com a mínim d'un 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 de dissabte o de dilluns.

Malgrat l'expressat en el paràgraf anterior, l'empresa lliurarà l'u de juliol de cada any el Calendari d'activitat de la temporada següent, el qual, incorporarà el major nombre possible de descansos setmanals de 2 dies consecutius complets. Es procurarà que aquests dies coincideixin en dissabte i diumenge, i, si no pot ser, en diumenge i dilluns.

Per temporada es garanteix un mínim de 8 descansos setmanals de 2 dies consecutius preferentment en cap de setmana (dissabte i diumenge).

Article 80.- Festius

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

Article 81.- Estructura del Cor

1.- SECCIONS.

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

2.- CANVIS MUSICALS.

Els membres del Cor hauran de cantar el que preveu la partitura. El Director del Cor, podrà, no obstant, 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 al conjunt de l'execució. L'actuació com 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'un dia complet.

Article 82.- Productivitat

1.- La Comissió Artística i Tècnica podrà programar activitats formatives. Aquestes activitats seran per compte de l'Empresa i l'assistència serà voluntària pels membres del Cor.

2.- S'estableix un Plus de Productivitat de 1478'40 Euros anuals bruts + IPC. Aquest import inclou també la compensació econòmica per les comparsades que es facin.

Article 83.- 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 dues 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 (p.ex. 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 dades de lliurament sempre amb el criteri de mantenir una imatge digna del col·lectiu.

Aquestes prenes seran de caràcter personal i intransferible.

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

Aquest vestuari s'entén d'ús fins a que la Direcció de l'Empresa no determini cap canvi de vestuari.

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

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

Vestuari escènic

El vestuari en el 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 rebin sobre aquesta qüestió de Direcció i/o de qui ella delegui. Al marge d'altres possibles delegacions aquest Annex atorga delegació en aquests aspectes als Inspectors i Regidoria.

Article 84.- Jubilació

Els treballadors fixos del 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 2004: 932,63

Jubilats l'any 2005: 900,47

Jubilats l'any 2006: 868,32

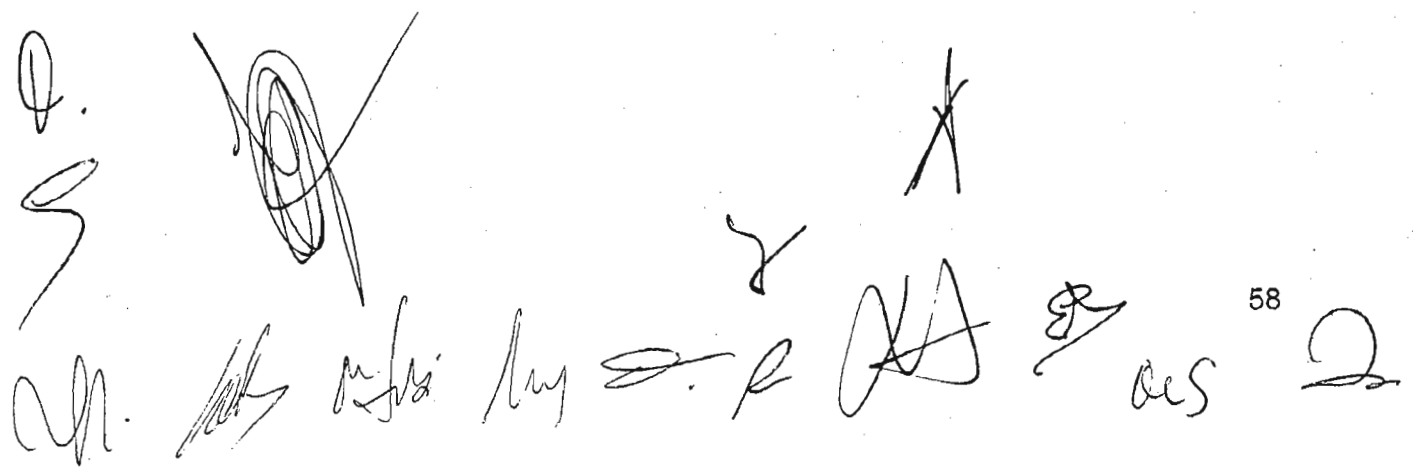
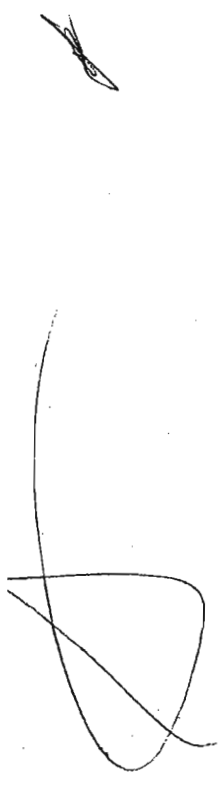
Jubilats l'any 2007: 836,16

Jubilats l'any 2008: 804,00

Jubilats l'any 2009: 771,83
Jubilats l'any 2010: 707,51
Jubilats l'any 2011: 643,19
Jubilats l'any 2012: 578,87
Jubilats l'any 2013: 514,56
Jubilats l'any 2014: 450,24

Aquestes quantitats es revaloritzaran cada any amb l'IPC del any anterior. Per poder gaudir d'aquests premis el treballador/a haurà d'acreditar una antiguitat mínima a l'Empresa de 15 anys.

En cas de mort d'un membre del Cor, amb aquesta antiguitat mínima a l'empresa, els seus hereus tindran dret al cobrament d'aquesta compensació addicional.



CLAUSULA ADICIONAL

Totes les persones tenen dret al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

Es considera constitutiu d'assetjament sexual a la feina qualsevol conducta, proposició o requeriment de caràcter o connotació sexual que es produeix en l'àmbit de les relacions laborals, respecte de les que el subjecte actiu sap (o està en disposició de saber) que resulten indesitjades, irraonables o ofensives per a qui les pateix, la resposta a les quals pot determinar una decisió que afecti al seu treball o les seves condicions de treball o bé produeix un context laboral negatiu, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

L'assetjament moral és aquella situació on una persona, o un conjunt de persones, exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

La Direcció de la Empresa vetllarà per la consecució d'un ambient de treball lliure de comportaments indesitjables d'assetjament sexual i/o moral, i adoptarà les mesures oportunes per tal d'evitar aquestes situacions i comportaments i, en cas de produir-se, les necessàries per eradicar-les.

Entre d'altres, la denuncia comportarà l'immediat inici d'expedient informatiu per part de la direcció d'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes. Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

CLAUSULA TRANSITÒRIA

1.- Drets de Propietat Intel·lectual i drets d'imatge

Des de l'1 de Setembre de 2006 serà d'aplicació l'acord de data 20 de desembre de 2006 en relació als treballadors dels col·lectius de cor i orquestra.

2.- Pel que fa al personal del col·lectiu d'administració:

2.1.- Es crea un nou complement d'adaptació horària, que s'abonarà en aquelles posicions en que es necessiti una flexibilitat horària segons la programació del planing de treball que és artística i explotació i fora de l'àmbit del article 42.

Per aquest concepte s'abonarà la quantitat de 3.000€ bruts anuals, distribuïts en 15 pagues.

Aquest nou plus s'abonarà amb efectes d'1 de gener de 2007 i s'absorbirà de les quantitats que es puguin està percehent a títol individual pel complement "ad personam", d'acord amb la regulació del article 45.1 del present conveni.

2.2.- D'acord amb l'article 16, la Direcció lliurarà al Comitè d'Empresa abans del 31 de juliol del 2007, la relació de llocs de treball del col·lectiu d'administració i l'organigrama, tot especificant les funcions assignades i la retribució (inclosos els plusos) percebuda.

L'empresa es compromet a revisar, d'acord amb el Comitè d'empresa, les retribucions assignades a cada lloc de treball d'aquest col·lectiu abans del juliol del 2007, en funció de la valoració de llocs de treball realitzada.

3.- Pel que fa al personal tècnic d'escenari es mantindrà la vigència dels pactes de 07.06.02 en tot allò que no estigui expressament recollit en el text del present Conveni.

ANNEXES

Annex 1

Import manteniment instruments

Temporada 2006-2007

I: instrument; E: euros any.

I	E
Clarinetes	817,12
Contrabaixos i arpes	641,05

Any 2006, aplicant 2%

		Any 2006		Any 2005 + 2%		1.1.2006	
I.P.C. - P.G.E. 2%		Any 2006		Any 2005 + 2%		1.1.2006	
ADMINISTRACIÓ	CAP DE SERVEI	CAP SECCIO	OF. 1ª ADM.	OF. 2ª ADM.	AUX. ADM.	TEC. INFORMA.	
15)SOU BASE	1.154,21 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	
15)COMPLEMENT PROFESSIONAL	1.084,71 €	1.086,69 €	728,40 €	551,17 €	102,22 €	902,31 €	
15)SUPLEMTS	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €	
12)AJUDA DINAR (*)	90,30 €	90,30 €	90,30 €	90,30 €	90,30 €	90,30 €	
RETRIBUCIÓ MENSUAL.....	2.332,22 €	2.203,10 €	1.864,81 €	1.687,58 €	1.238,63 €	1.932,54 €	
3)PAGA EXTRAORDINARIA.....	2.241,92 €	2.112,80 €	1.774,51 €	1.597,28 €	1.148,33 €	1.842,24 €	
TOTAL ANUAL.....	34.712,40 €	32.775,60 €	27.701,25 €	25.042,80 €	18.308,55 €	28.717,15 €	
15)ANTIGUITAT - TRIENI - 5% s/S.Bf	57,71 €	52,16 €	52,16 €	52,16 €	52,16 €	52,16 €	
HORA EXTRA	30,92 €	29,22 €	21,71 €	19,38 €	14,30 €	24,18 €	
SERVEIS GENERALS	RECEPCIONISTA I TELEFONISTA	PORTER	ORDENANÇA	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	
15) SOU BASE	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	1.043,11 €	
15)COMPLEMENT PROFESSIONAL	551,17 €	641,11 €	308,08 €	730,36 €	596,96 €	220,79 €	
15)SUPLEMTS	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €	
12)ENREGISTRAMENTS	165,28 €	165,28 €	165,28 €	165,28 €	165,28 €	165,28 €	
RETRIBUCIÓ MENSUAL.....	1.762,56 €	1.852,50 €	1.519,47 €	1.941,75 €	1.808,35 €	1.432,18 €	
3)PAGA EXTRAORDINARIA.....	1.597,28 €	1.687,22 €	1.354,19 €	1.776,47 €	1.643,07 €	1.266,90 €	
TOTAL ANUAL.....	25.942,56 €	27.291,66 €	22.296,21 €	28.630,41 €	26.629,41 €	20.986,86 €	
15)ANTIGUITAT - TRIENI - 5%/s.S.BA	52,16 €	52,16 €	52,16 €	52,16 €	52,16 €	52,16 €	
HORA EXTRA	19,25 €	19,25 €	19,25 €	23,08 €	21,22 €	16,61 €	

Handwritten signatures and initials are present at the top of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller ones.

SALARIS 2006

2006


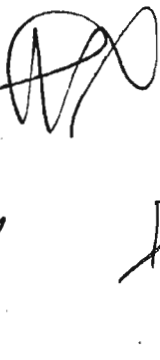
I.P.C.-P.G.E 2% f

Any 2005+2%

1.1.2006

ESCENARIREGIDORIA - MAQUINISTES - ELECTRICSATTREZZO - SASTRERIAICARACTERITZACIÓ

	REGIDOR	CAP D'EQUIP	OFICIAL 1*	OFICIAL 2*	OFICIAL 3*
15)SOU BASE	1.415,75 €	1.415,75 €	1.415,75 €	1.198,68 €	1.146,91 €
15)COMPLEMENT PROFESSIONAL	1.033,62 €	1.033,62 €	384,39 €	300,73 €	- €
15)SUPPLETTS	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €	3,00 €
15)DESPLAÇAMENT HORARI	422,97 €	422,97 €	422,97 €	422,97 €	422,97 €
12)ENREGISTRAMENTS	165,28 €	165,28 €	165,28 €	165,28 €	165,28 €
RETRIBUCIÓ MENSUAL.....	3.040,62 €	3.040,62 €	2.391,39 €	2.090,66 €	1.738,16 €
3)PAGA EXTRAORDINARIA.....	2.875,34 €	2.875,34 €	2.226,11 €	1.925,38 €	1.572,88 €
TOTAL ANUAL.....	45.113,46 €	45.113,46 €	35.375,01 €	30.864,06 €	24.110,67 €
15)ANTIGUITAT - TRIENI - 5% s/S.B/	70,79 €	70,79 €	70,79 €	59,93 €	54,22 €
HORA EXTRA	-	29,05 €	25,38 €	24,00 €	18,40 €
HORA EXTRA NOCTURNA	-	43,31 €	37,86 €	36,47 €	27,58 €



2

ENTREGA
 27 FEB 2006
 SERV.

2



2

Any 2006

SALARIS ANY 2006

I.P.C. - P.G.E. 2%

Any 2005+2%

1.1.2006

<u>ORQUESTRA</u>	Concertino	Sollista	1ª Part	2ª Part
14)SOU BASE	1.415,75 €	1.415,75 €	1.415,75 €	1.415,75 €
14)COMPLEMENT PROFESSIONAL	2.010,99 €	1.562,34 €	1.341,99 €	1.212,54 €
14)PLUS FLEXIBILITAT	380,45 €	380,45 €	380,45 €	380,45 €
12)ENREGISTRAMENTS I RETRANS	330,56 €	330,56 €	330,56 €	330,56 €
RETRIBUCIÓ MENSUAL.....	4.137,75 €	3.689,10 €	3.468,75 €	3.339,30 €
2)PAGA EXTRAORDINARIA.....	3.807,19 €	3.358,54 €	3.138,19 €	3.008,74 €
TOTAL ANUAL.....	57.267,38 €	50.986,28 €	47.901,38 €	46.089,08 €
14)ANTIGUITAT - TRIENI - 5% s/ S. B	70,79 €	70,79 €	70,79 €	70,79 €
HORA EXTRA	38,74 €	38,74 €	38,74 €	38,74 €
INSTRUMENTS AUXILIARS	46,31 €	46,31 €	46,31 €	46,31 €
BANDES INTERNES	63,28 €	63,28 €	63,28 €	63,28 €
BANDES EXTERNES	123,26 €	123,26 €	123,26 €	123,26 €
<u>COR</u>				
14)SOU BASE	1.415,75 €			
14)COMPLEMENT PROFESSIONAL	854,46 €			
14)PLUS PRODUCTIVITAT	115,97 €			
14)PLUS FLEXIBILITAT	380,45 €			
12)ENREGISTRAMENTS I RETRANS	330,56 €			
RETRIBUCIÓ MENSUAL.....	3.097,19 €			
2)PAGA EXTRAORDINARIA.....	2.766,63 €			
TOTAL ANUAL.....	42.699,54 €			
14)ANTIGUITAT - TRIENI - 5% s/S. B.	70,79 €			
HORA EXTRA	27,66 €			
<u>MESTRES ASSISTENS MUSICALS</u>				
	Assistent	Pianista	Apuntador o Sobretitulat	
14)SOU BASE	1.415,75 €	1.415,75 €	1.415,75 €	
14)COMPLEMENT PROFESSIONAL	1.089,63 €	892,70 €	659,12 €	
14)PLUS FLEXIBILITAT	380,44 €	380,44 €	380,44 €	
12)ENREGISTRAMENTS I RETRANS	330,56 €	330,56 €	330,56 €	
RETRIBUCIÓ MENSUAL.....	3.216,38 €	3.019,45 €	2.785,87 €	
2)PAGA EXTRAORDINARIA.....	2.885,82 €	2.688,89 €	2.455,31 €	
TOTAL ANUAL.....	44.368,20 €	41.611,18 €	38.341,06 €	
14)ANTIGUITAT - TRIENI - 5% s/S. B.	70,79 €	70,79 €	70,79 €	

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks at the bottom]

INDEX

CAPÍTOL I.- NORMES DE CARÀCTER GENERAL

Article 1.- Objecte	2
Article 2.- Àmbit territorial.....	2
Article 3.- Àmbit personal.....	3
Article 4.- Àmbit temporal.....	3
Article 5.- Retribucions i revisió salarial	3
Article 6.- Vinculació a la totalitat.....	4
Article 7.- Compensació i absorció.....	4
Article 8.- Garantia personal.....	5
Article 9.- Comissió Paritària.....	5
Article 10.- Normes Generals.....	6
Article 11.- Contingut del Contracte de Treball.....	7
Article 12.- Ingress al treball i període de prova.....	8
Article 13.- Pactes de Plena dedicació i permanència.....	8
Article 14.- Pluriocupació.....	9
Article 15.- Normativa de provisió de vacants i promoció interna.....	10
Article 16.- Categories professionals.....	11
Article 17.- Mobilitat funcional i geogràfica.....	11
Article 18.- Sortides, desplaçaments i dietes.....	11
Article 19.- Jornada i descansos.....	14
Article 20.- Dies Festius.....	14
Article 21.- Assistència i puntualitat.....	15
Article 22.- Vacances.....	15
Article 23.- Calendari.....	16
Article 24.- Hores Extraordinàries.....	16
Article 25.- Estructura retributiva. Retribucions.....	17
Article 26.- Formació permanent i qualificació professional.....	18
Article 27.- Preavis per extinció del contracte per part del treballador.....	18
Article 28.- Excedències.....	18
Article 29.- Maternitat i Alletament.....	19
Article 30.- Faltes i Sancions.....	20
Article 31.- Seguretat i Salut Laboral.....	22
Article 32.- Competències del Comitè d'Empresa.....	22
Article 33.- Seccions Sindicals.....	23
Article 34.- Dret de reunió.....	23
Article 35.- Aspectes socials.....	23
Article 36.- Comissió Artística i Tècnica.....	24
Article 37.- Permisos.....	25
Article 38.- Estudis.....	26
Article 39.- Accés als llocs de treball.....	26

CAPITOL II. NORMES ESPECIFIQUES D'APLICACIÓ AL COL·LECTIU D'ADMINISTRACIÓ

Article 40.- Àmbit Personal.....	28
Article 41.- Jornada i Calendari.....	28
Article 42.- Horari.....	28
Article 43.- Descansos.....	29
Article 44.- Vacances.....	29
Article 45.- Complementos retributius específics.....	30

Capítol III. NORMES ESPECÍFIQUES D' APLICACIÓ AL PERSONAL D' ESCENARI

Article 46.- Àmbit Personal.....	32
Article 47.- Àmbit Funcional.....	32
Article 48.- Jornada i horari.....	32
Article 49.- Calendari de treball.....	36
Article 50.- Formació.....	36
Article 51.- Plusos pel col·lectiu d'escenari.....	37

CAPITOL IV. NORMES ESPECÍFIQUES D'APLICACIÓ AL PERSONAL DE L'ORQUESTRA

Article 52.- Àmbit personal.....	39
Article 53.- Ingress al treball i prova.....	39
Article 54.- Jornada i distribució.....	39
Article 55.- Aplicació de la jornada i horari.....	39
Article 56.- Regulació dels diferents tipus de serveis o prestacions de conjunt.....	40
Article 57.- Flexibilitat.....	42
Article 58.- Inici i finalització del còmput horari de la prestació.....	42
Article 59.- Descans durant l'activitat	43
Article 60.- Prestacions setmanals.....	43
Article 61.- Descans setmanal	43
Article 62.- Festius	44
Article 63.- Classificació artística.....	44
Article 64.- Instruments.....	45
Article 65.- Dret de bandes.....	45
Article 66.- Instruments auxiliars.....	46
Article 67.- Roba d'uniforme.....	47
Article 68.- Jubilació	49
Article 69.- Condicions ambientals.....	50

CAPITOL V. NORMES ESPECÍFIQUES D' APLICACIÓ AL PERSONAL DEL COR

Article 70.- Àmbit personal.....	51
Article 71.- Ingress al treball i prova.....	51
Article 72.- Jornada i Distribució.....	51
Article 73.- Aplicació de la jornada i definició de les prestacions.....	51
Article 74.- Flexibilitat.....	52
Article 75.- Horari de les Prestacions.....	53
Article 76.- Inici del còmput horari de la Prestació.....	54
Article 77.- Descans durant l'activitat.....	54
Article 78.- Prestacions setmanals.....	54
Article 79.- Descans setmanal.....	54
Article 80.- Festius.....	55
Article 81.- Estructura del Cor.....	55
Article 82.- Productivitat.....	56
Article 83.- Roba d'uniforme.....	56
Article 84.- Jubilació	57

CLAUSULA ADICIONAL59

CLAUSULA TRANSITÒRIA59

ANNEXES.....60