

Dijous, 13 de març de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 10 de desembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Gran Teatre del Liceu per al període 1.9.2013-31.8.2017 (08011162011999)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Gran Teatre del Liceu, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de novembre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Gran Teatre del Liceu per al període 1.9.2013-31.8.2017 (08011162011999) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ GRAN TEATRE DEL LICEU, PER AL PERÍODE 1.9.2013-31.8.2017.

#### Capítol 1

#### Normes de caràcter general

#### Article 1. Objecte

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

#### Article 2. Àmbit territorial

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

1. El present Conveni serà d'aplicació a totes les persones que desenvolupin la seva activitat per compte i sota la dependència de la FGTL, mitjançant vinculació laboral, amb excepció de les persones contractades a l'empara del Reial Decret 1.382/1985, d'1 d'agost, pel que es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

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

1. Administració i Serveis.
2. Tècnic.
3. Orquestra.
4. Cor.

3. Resten exclosos d'aplicació del present Conveni Col·lectiu les persones que realitzin les funcions pròpies de director de departament o de superior entitat.

Dijous, 13 de març de 2014

4. El personal extern que presti els seus serveis professionals en l'àmbit de la FGTL coneixerà i respectarà les condicions recollides en el present Conveni Col·lectiu.

#### Article 4. Àmbit temporal

1. La vigència del present conveni es fixa des de l'1 de setembre del 2013 i finalitzarà el proper 31 d'agost del 2017.

2. S'entendrà prorrogat, tàcitament i de forma automàtica i 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 prorroques.

#### Article 5. Retribucions i revisió salarial

Les condicions econòmiques seran les establertes en les taules salarials adjuntes al present Conveni.

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

1. 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.

2. 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

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

A l'entrada en vigor del Conveni o dels acords per a cada col·lectiu de la FGTL esmentats, l'Empresa podrà absorbir i compensar els augments o 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.

2. 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'entendre en cas contrari absorbits per les millores pactades en el mateix.

#### Article 8. Comissió Paritària

1. D'acord amb allò previst en la legislació vigent, es constitueix una Comissió Paritària per a la interpretació i aplicació del present Conveni, integrada per quatre membres en representació de l'empresa, i quatre membres en representació del Comitè de Empresa escollits entre el seus components. Aquesta Comissió podrà elaborar el seu règim de funcionament.

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.

Dijous, 13 de març de 2014

---

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 supòsits en el que les parts decideixin, de mutu acord, sotmetre les seves controvèrsies a laude arbitral.

3. La Comissió Paritària es constituirà en el termini de 60 dies a partir de l'entrada en vigor del Conveni, i escollirà un President i un Secretari.

4. La Comissió pot ser convocada per qualsevol de les parts signatàries, sol·licitant per escrit la mateixa dirigida al President de la Comissió, indicant l'ordre del dia i la data proposada. La Comissió s'haurà de reunir en 10 dies, entenent-se esgotada la intervenció de la Comissió en cas de no fer-ho.

5. S'ha de considerar vàlidament constituïda la Comissió quan hi assisteixi la majoria simple de cada representació, que podrà assistir acompanyada d'un assessor extern amb veu i sense vot.

6. Els acords de la Comissió exigiran la majoria simple de cada representació, estenent-se acta de la reunions.

7. El domicili de la Comissió Paritària serà, a 08002 Barcelona, La Rambla, 51-59.

### Article 9. Normes Generals

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

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

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

4. 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 10. Contingut del Contracte de Treball

1. 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.

2. 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 i cessió de treballadors.

3. 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 escènica-musical, i qualsevol altres activitats que s'organitzin al, o per compte, de la FGTL, així com el desenvolupament de les tasques d'administració necessàries per fer possibles les esmentades produccions i tenir cura de l'administració general de la FGTL, dintre dels termes pactats en el present Conveni Col·lectiu

4. 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.

Dijous, 13 de març de 2014

---

### Article 11. Ingress al treball i període de prova

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

### Article 12. Premi a la Jubilació

1. La FGTL, en aquelles persones que causin baixa del seu lloc de treball i reuneixin tots els requisits per accedir a la pensió contributiva de jubilació total abonarà les quantitats que s'indiquen, en funció dels anys previs a que ostentin el dret a la jubilació contributiva:

- Quatre anys abans: 14 mensualitats.
- Tres anys abans: 13 mensualitats.
- Dos anys abans: 12 mensualitats.
- Un any abans: 10 mensualitats.

Per poder gaudir d'aquestes gratificacions el treballador/a haurà d'acreditar una antiguitat mínima a l'empresa de quinze anys.

2. L'empresa restarà obligada a facilitar la jubilació parcial d'aquells treballadors que es vulguin acollir a la mateixa, en els termes que legalment estiguin establerts en el moment del fet causant.

### Article 13. Pluriocupació i Pluriactivitat

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

2. En els casos de pluriactivitat el treballador ha de comunicar aquesta circumstància amb l'antelació suficient.

3. En ambdós casos, si es produís una situació de concurrència deslleial el treballador estarà obligat a escollir una sola de les activitats.

### Article 14. Normativa de provisió de vacants i promoció interna

1. Totes les vacants a cobrir es posaran en coneixement de la plantilla als efectes de que, qui pogués estar-hi interessat, pugui presentar-se a una convocatòria restringida, prèvia a la pública.

2. En la regulació específica de cada col·lectiu s'establirà el sistema de vacants i de promoció interna.

### Article 15. 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 al seu grup 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.

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

3. Pel que fa a la mobilitat geogràfica i donades les especials característiques de la Institució, s'estarà allò disposat en l'article setzè del Conveni Col·lectiu en relació amb la regulació sobre sortides, desplaçaments i gires.

### Article 16. Sortides, desplaçaments i dietes

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

Dijous, 13 de març de 2014

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

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

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.

Les condicions de les gires s'establiran en el Pla de Gires entre la Direcció Musical i els representants dels col·lectius implicats. S'inclourà una bestreta de les quantitats a percebre en concepte de dietes.

3. Dietes: Les dietes són una quantitat que, com a ajuda 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 FGTL, es fa càrrec de totes les despeses d'allotjament i manutenció, els treballadors desplaçats rebran en concepte de diner de butxaca la quantitat diària equivalent al 50% de l'import de la mitja dieta.

En cas que l'allotjament no sigui per compte de l'empresa, l'import que s'abonarà per aquest concepte serà de 100 EUR. Quan s'aboni allotjament per raons d'horari però no es pernocti fora de Barcelona, la quantitat a percebre serà de 35 EUR.

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 EUR.

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

Dieta completa: tres àpats més dormir, 156 EUR.

Detall per conceptes:

Esmorzar: 6 EUR.

Dinar: 35 EUR.

Sopar: 35 EUR.

Dormir: 80 EUR.

Les dietes establertes en aquest article corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hoteleria 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.

Dijous, 13 de març de 2014

#### 4. 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 3.

#### 5. Dietes de selecció de personal.

Els treballadors que participin en els Tribunals de Selecció de Personal percebran una dieta de l'import de 150 EUR per cada dia de presència al Tribunal.

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 17. Jornada i descansos

1. La jornada laboral anual es fixa en 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.

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

#### Article 18. Dies Festius

1. Els components de la plantilla gaudiran com a dies festius retribuïts i no recuperables el 24 de desembre i el 31 de desembre.

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

#### Article 19. Assistència i puntualitat

1. 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 convenients i necessaris mitjançant els sistemes més idonis, informant prèviament a la representació dels treballadors.

2. 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.

3. D'acord amb allò establert a l'article 34.5 ET, el temps de treball es computarà de manera que, tant a l'inici, com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

#### Article 20. Vacances

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

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

3. A partir de l'1 de gener de 2014 el personal de la FGTL gaudirà de dos dies addicionals de vacances i al seu gaudi es determinarà de comú acord amb el director del departament.

#### Article 21. Calendari

La Direcció de l'Empresa facilitarà el calendari de treball anual de cadascun dels col·lectius al Comitè d'Empresa l'1 de juny i l'1 de juliol als treballadors. Si per necessitat d'organització i planificació cal introduir canvis, se estarà a allò que es disposa en la regulació específica de cada col·lectiu.

Dijous, 13 de març de 2014

---

### Article 22. Hores Extraordinàries

1. 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 FGTL, té i presta dins de la seva finalitat social, es comprometen a reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries a realitzar.

2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les prolongacions de jornada realitzades sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball establerta per a cada col·lectiu.

3. Les hores extraordinàries per raons imprevistes en base a motius tècnics tindran el caràcter d'obligatòries. Aquestes prolongacions de jornada es comunicaran al Comitè d'Empresa en el termini de 48 hores.

L'abonament de les prolongacions de jornada serà al preu de l'hora ordinària ò descans equivalent.

### Article 23. 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) Antiguitat. És l'import que es merita a partir de cada trienni, i fins un màxim de 5 triennis, des de l'ingrés a l'empresa, sigui quin sigui el contracte subscrit i sempre que no hi hagi solució de continuïtat entre els contractes en qüestió. Es fixa un topall màxim de 5 triennis a percebre.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, no meritaran més antiguitat aquelles persones que hagin assolit i estiguin percebent els 5 triennis fixats com a topall.

Tanmateix, aquells imports que es percebien en concepte d'antiguitat i que superin el valor dels 5 triennis fixats com a topall serà incorporat en el concepte "excés antiguitat".

d) 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.

e) 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.

### Article 24. Formació

1. La FGTL amb la finalitat d'assegurar la competència del personal en el desenvolupament del seu treball executarà anyalment un Pla de Formació que contemplarà les accions formatives necessàries per a l'esmentada finalitat.

També aquest Pla de Formació pretindrà la pressa de consciència del personal en temes de Seguretat, Medi Ambient i Seguretat i Salut Laboral.

2. La Comissió de Formació, integrada per 8 membres dels quals 4 seran designats per la Direcció de la FGTL i 4 per la representació dels treballadors, tindrà com a missió vetllar pel compliment del Pla de Formació.

### Article 25. 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 FGTL 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 26. Excedències voluntàries

1. Tot empleat amb una antiguitat a la FGTL d'almenys 4 anys podrà gaudir d'una excedència voluntària d'un any de durada i amb reserva de lloc de treball. Si opta per un segon any gaudirà únicament d'una preferència d'ingrés.

Per qüestions òbvies d'organització el treballador excedent voluntari no podrà plantejar la seva reincorporació abans no hagi vençut la data establerta en la sol·licitud.

2. Per poder gaudir d'una nova excedència serà necessari que transcorri un nou període de 4 anys de servei actiu des de la data de finalització de l'anterior.

## Article 27. 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. Les treballadores del Cor i Orquestra, gaudiran dels descansos per l'alletament acumulant-los al període de suspensió per maternitat, de tal forma que les treballadores dels dos col·lectius tindran dret a un descans per maternitat i lactància de 18 setmanes, ampliable en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon.

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

4. 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.

5. 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 minusvàlua 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 28. 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.

### 2.1 Es consideren faltes lleus:

a) La falta de puntualitat no justificada en la entrada o en la sortida de la feina de fins a tres 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.

### 2.2 Es consideren faltes greus:

a) La falta de puntualitat no justificada en la entrada o en la sortida de la feina de fins a cinc ocasions en el període d'un mes.



Dijous, 13 de març de 2014

---

- 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 ofenses verbals o físiques als superiors, a les persones que treballin a l'empresa o qualsevol persona que accedeixi a les instal·lacions de la FGTL.
- f) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en el període de sis mesos.

2.3 Es consideren faltes molt greus:

- a) La falta de puntualitat no justificada en la entrada o en la sortida de la feina de fins a deu ocasions en el període de sis mesos.
  - b) Les faltes d'assistència sense causa justificada de més de quatre dies, consecutius o alterns en el període d'un mes.
  - c) La indisciplina i desobediència al treball.
  - d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
  - e) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.
  - f) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.
  - g) La reincidència en falta greu encara que sigui de diferent naturalesa en el període de sis 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 tres a quinze dies.

3.3 Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta 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, i al Comitè d'Empresa.

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 deu dies, les greus als vint dies, i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en la qual la FGTL tingui coneixement dels fets, i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès, llevat que hi hagi hagut ocultació maliciosa dels fets per part de l'infractor.

Dijous, 13 de març de 2014

---

### Article 29. Seguretat i Salut Laboral/Pla d'Igualtat

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 i normes que la desenvolupin.
2. L'empresa ampliarà si és necessari l'atenció mèdica de la seva plantilla. 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.
3. Els treballadors tindran dret a una revisió mèdica anual per part del servei de prevenció contractat per l'empresa.
4. L'empresa referma el seu compromís en matèria de Pla d'Igualtat i procediment contra l'assetjament, inclòs l'assetjament sexual, d'acord amb el document aprovat al respecte.

### Article 30. Competències del Comitè d'Empresa

1. 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.

2. 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.

Comissió Paritària.

Comissió de Participació, Deliberació Consulta. Estarà formada pels membres que es designi del Comitè de Direcció, com del Comitè d'empresa.

Les funcions pròpies d'aquesta Comissió són l'anàlisi dels aspectes essencials en les àrees econòmica, financera, comercial i artística de la FGTL. Abans del 31 d'octubre del 2013 es constituirà aquesta. La pròpia Comissió regularà la seva forma de funcionament.

### Article 31. Seccions Sindicals

1. Per a l'exercici dels drets sindicals dels treballadors, els afiliats al mateix Sindicat legalment constituït podran constituir la corresponent Secció Sindical, de conformitat amb l'establert en la LOLS, de 2 d'agost de 1985.
2. Al 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 32. Dret de reunió

1. 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.
2. 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.
3. 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 aquest les mesures oportunes per evitar perjudicis a l'activitat normal de l'Empresa
4. 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 FGTL.
5. Els representants dels treballadors, sense distinció del centre de treball, tindran accés als llocs on es celebrin les assemblees abans regulades

Dijous, 13 de març de 2014

### Article 33. Aspectes socials

En l'aspecte social, es fa constar expressament l'existència de tres condicions de les que gaudeixen els treballadors de la FGTL, 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 EUR.

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

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 FGTL consistirà en una dotació fixa anual de 25.000 EUR. Cada any el Comitè d'Empresa farà públic a tots el treballadors de la FGTL la destinació de l'esmentat Fons Social.

### Article 34. 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) Fins a quinze dies naturals, a partir de la data següent de la data de casament o a partir de la constitució de la convivència estable en parella, havent de ser gaudit dins els mes següent de l'esmentada constitució i havent de reunir i acreditar a l'efecte els requisits previstos en el capítol IV del Llibre Segon de la L. 25/2010, de 19 de juliol. Per poder tornar a gaudir d'aquest permís hauran haver hagut de passat dos anys des de la finalització del període de gaudi anterior.

b) Fins a sis dies naturals en els cas de naixement d'un fill, sense perjudici d'allò que disposa el Reial decret 295/2009, de 6 de març.

c) Per a parents de primer grau de consanguinitat o afinitat: tres dies per a malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense ingrés hospitalari i que requereixi repòs domiciliari, o defunció de parents.

Quan, per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament de 100 a 150 km s'ampliarà el permís en un dia, i s'ampliarà en dos dies a partir de 150km.

d) Per a parents de segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies per a malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense ingrés hospitalari i que requereixi repòs domiciliari, ò defunció de parents.

Quan, per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament de 100 a 150 km s'ampliarà el permís en un dia, i s'ampliarà en dos dies a partir de 150 km.

e) Un dia natural per trasllat del domicili habitual.

f) 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 tres 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.

Dijous, 13 de març de 2014

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.

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

h) Els treballadors de l'Empresa disposaran de fins a tres dies de permís retribuït per temporada. El seu gaudi quedarà regulat en la normativa específica de cada col·lectiu.

i) Un dia natural pel casament d'un parent, per afinitat o consanguinitat, i tan en cas de matrimoni amb de convivència estable de parella, fins al segon grau. En caso de que el casament sigui d'un parent de primer grau i calgui un desplaçament a mas de 150 km es gaudirà de dos dies naturals.

j) El treballador tindrà dret al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens d'estudis reglats, amb posterior justificació documental d'assistència.

k) El personal de la FGTL, en complir els 24 anys de vinculació, tindrà dret a gaudir de 21 dies continuats de permís retribuït. Aquests dies es gaudiran dins de l'any de venciment podent ser substituïts per la compensació econòmica equivalent a petició de l'interessat.

l) El personal de la FGTL, avisant prèviament i posterior justificació documental, disposarà del temps imprescindible per assistir a consultes mèdiques quan coincideixi amb el seu horari de treball.

Es imprescindible que el justificant indiqui el temps de permanència a la consulta mèdica i al que s'addicionarà el temps de desplaçament al / des del lloc de treball.

Article 35. Procediment de resolució extrajudicial de conflictes

1. Les parts negociadores del present conveni, acorden establir, com a procediment per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en els casos de no aplicació de les condicions de treball a les que es fa referència a l'art. 82.3 de l'ET, el de la mediació.

2. En aquests casos, si a l'acabar el període de consultes establert en aquest article les parts no haguessin assolit cap acord, aquestes parts designaran, en el termini d'una setmana i, de comú acord, a un "mediador" que intercedeixi entre les parts per tal que s'assoleixi.

3. La mediació no podrà anar més enllà de 10 dies naturals. Si, en aquest termini s'assoleix un acord, aquest tindrà els mateixos efectes que l'acord assolit en el període de consultes tal i com disposa el citat art. 82.3 de l' ET.

## CAPÍTOL 2

Normes de caràcter específic d'aplicació al col·lectiu d'Administració i Serveis

Article 36. Àmbit Personal

Comprèn el personal adscrit als Departaments de Direcció General, Econòmic-Financer, Màrqueting, Comunicació i Mecenatge, Producció i Gires i Recursos Humans. A més, comprèn el personal que presta serveis Administratius en els Departaments Artístic, Musical i Tècnic i el treballadors que desenvolupen la seva activitat administrativa als serveis de recepció, Instal·lació i Manteniment i Logística.

Article 37. Jornada i Calendaris

1. La jornada anual de treball es computa individualment i s'estableix una jornada laboral de 1.680 hores.

2. La jornada serà de 37 hores setmanals, en jornades contínues de 7'5 hores diàries, excepte els divendres i vigília de festiu que serà una jornada contínua de 7 hores.

3. Cada temporada s'elaborarà el calendari laboral i l'horari específic per a cada servei i, si s'escau, per a cada treballador, en funció de l'especificitat de cada lloc de treball.

4. L'excés o el defecte d'hores reals de treball en relació a les 1.680 es compensaran de la següent manera:

Si hi ha un excés favorable al treballador aquest tindrà dret a reduir la jornada ja sigui en minoracions de diferents jornades laborals fins a saldar aquell excés o l'acumulació d'hores per gaudir d'un o més dies d'addicional de descans.

Dijous, 13 de març de 2014

Si el saldo d'hores fos favorable a l'empresa es duran a terme prolongacions de jornada fins que se saldi.

Tant un cas, com l'altre es pactaran de comú acord entre el treballador i el director del departament, corresponent en aquest la darrera decisió.

5. El calendari de cada 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 per la elaboració, 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.

6. Els treballadors podran destinar un màxim de 60 hores a realitzar accions formatives no incloses en el Pla de Formació del FGTL i vinculades directament amb el seu lloc de treball i d'acord amb el seu director de departament; en cas de desacord sobre la idoneïtat de l'acció formativa, serà la Comissió de Formació qui prendrà la decisió.

Les hores destinades a aquesta formació computarà com a temps efectiu de treball.

### Article 38. Horaris

1. Per a cada Servei i/o Secció, i inclús lloc de treball, s'establirà un horari de treball cercant la màxima adaptació entre les necessitats pròpies de cada Servei i les condicions generals indicades en els punts anteriors.

2. Com ja s'ha citat, l'Empresa facilitarà el calendari i l'horari de cadascun d'ells, tal com indica els termes generals del conveni col·lectiu.

3. Es preveuen quatre tipus d'horari en funció de si l'activitat correspon a:

#### a) Horari base dels serveis de Gestió Administrativa:

Definim com a serveis de Gestió Administrativa tots els serveis no encabits, ni concretats a la resta d'horaris, horaris de serveis a funcions, horaris de serveis a producció i actes d'explotació, horaris d'edicions i documentació i horaris del servei d'Abonaments i Localitats.

Hora d'entrada: de les 8 a les 9'30 hores i d'acord amb les necessitats del servei, llevat d'un dia a la setmana, que no podrà ser divendres o vigília de festiu, que s'haurà d'entrar a les 10'30 hores.

Hora de sortida: Quan s'hagi acomplert la jornada diària.

El personal disposarà d'un descans de 30 minuts que computarà com a jornada efectiva de treball.

#### b) Horari de servei a funcions:

El serveis afectats per aquest horari són Relacions Públiques, Programació i Contractació, Mecenatge, Petit Liceu/Servei Educatiu, Seguretat, i Servei Mèdic.

El personal adscrit a l'horari denominat de "servei a funcions" tindrà com a referència, pels dies que no hi hagi cap funció o assaig general, l'horari habitual segons l'apartat anterior d'horari base de gestió administrativa.

Funcions entre setmana	Horari d'entrada:	Entre les 15 i les 16 hores
	Horari de sortida:	Al finalitzar la funció,
Funcions en cap de setmana:	Horari d'entrada:	3 hores abans de la funció.
	Horari de sortida:	Al finalitzar la funció,
Funcions Matinals entre setmana:	Horari d'entrada:	Horari de gestió administrativa (apartat anterior)
	Horari de sortida:	
Funcions Matinals cap de Setmana:	Horari d'entrada:	2 hores abans de la funció.
	Horari de sortida:	Al finalitzar el servei.

El personal disposarà d'un descans de 30 minuts que computarà com a jornada efectiva de treball.

#### c) Horari de servei de Producció de funcions i actes externs:

Dijous, 13 de març de 2014

---

El serveis afectats per aquest horari son el servei de producció, el servei d'explotació i de Mecenatge quan la celebració d'una funció o acte o la responsabilitat de la producció d'una activitat no permeti realitzar l'horari de gestió administrativa que serà el de referència.

L'horari s'adaptarà a la necessitat del servei, estrictament en aquells dies en que sigui imprescindible. En el període màxim de 2 mesos hauran d'haver compensat les hores treballades de mes, si s'escau, així com els dies de descans no gaudits, també si s'escau.

El personal disposarà d'un descans de 30 minuts que computarà com a jornada efectiva de treball.

En cap cas es podrà superar el nombre màxim de 15 jornades de 10 hores a l'any.

d) Horari de servei d'abonaments i localitats:

Els treballadors que desenvolupin la seva activitat en aquest Servei, adequaran la seva jornada als horaris establerts d'obertura al públic, sempre que no puguin dur-se a terme en l'horari establert per a la Gestió Administrativa.

El personal disposarà d'un descans de 30 minuts que computarà com a jornada efectiva de treball.

### Article 39. Descansos

1. 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'activitat artística o a la d'atenció al públic i que, per tant, han de prestar serveis en dies de funció, representació, assaig general, antepiano, pregeneral, actes externs d'explotació, etc... el descans dels quals es gaudirà durant la setmana.

L'empresa determinarà, a l' inici de la temporada, les persones afectades per aquesta excepció.

2. La flexibilitat horària que suposa el treball en dissabte i/o diumenge serà compensat, en aquest cas, amb el doble de temps de descans durant els dos mesos següents, a establir de mutu acord entre l'afectat/da i l'Empresa, llevat de les persones que perceben el Complement d'Adaptació horària que gratifica aquesta disponibilitat.

3. El treballadors tindran dret a un descans de 30 minut remunerat. A més a més, els dies que un treballador superi les 10 hores de jornada tindrà dret a un descans addicional de 30 minuts

4. Es procurarà la equitat en el repartiment de jornades de treball en dies de descans, així com d'hores extraordinàries. Tot i que ambdues parts es comprometen a eliminar o reduir al màxim el número de jornades i hores extraordinàries a realitzar, en favor de la política general d'ocupació.

### Article 40. Vacances

1. 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.

El màxim de 10 dies restants, equivalents a 8 dies feiners, els podrà gaudir al llarg de l'any comunicant-t'ho sempre a la Direcció de departament, d'acord amb el barem de preavisos següents, i sempre que les necessitats organitzatives i dels serveis ho permetin:

- Per gaudir de 4 a 8 dies feiners continuats: preavis de 2 setmanes.
- Per gaudir de 2 a 3 dies feiners continuats: preavis d'1 setmana.
- Per gaudir d'1 dia feiner: preavis de 24 hores.

2. En cas de concurrència de sol·licitud dins d'un mateix Servei, serà prioritària la sol·licitud del treballador d'inferior categoria.

3. Aquest article, s'entén sense perjudici d'allò previst en el article 20.3 d'aquest conveni.

Dijous, 13 de març de 2014

## Article 41. Antic concepte "Ajuda Dinar"

L'antic concepte salarial "Ajuda Dinar" per valor de 102,66 EUR bruts mensuals i que es retribuïa en 12 mensualitats passarà a formar part de salari base (SB) i, el ser valor anual es distribuirà entre les 15 pagues de que pugui gaudir cada persona.

## Article 42. Compensació per disponibilitat horària

1. La flexibilitat horària que suposa el treball en dissabte o en diumenge, així com el festiu intersetmanal, serà compensat amb el doble de temps de descans durant els dos mesos següents, llevat de les persones que perceben el Complement d'Adaptació Horària que gratifica aquesta disponibilitat.

2. Per aquest concepte s'abonarà la quantitat de 3.029,12 EUR bruts a l'any, distribuïts en 15 pagues, i el dret a la seva percepció estarà plenament vinculat a la realització de la seva jornada fora de la establerta amb caràcter general.

3. Aquest plus absorbirà les quantitats que es puguin està percehent a títol individual pel complement "ad personam".

## Article 43. Redistribució salarial

1. Amb la finalitat d'igualar el salari base d'aquest col·lectiu a la resta, es procedeix a redefinir els conceptes salarials i llurs valors tal i com s'indica en les taules salarials annexades.

2. Tanmateix, la incorporació al col·lectiu d'administració de persones que, fins la entrada en vigor d'aquest conveni pertanyien a d'altres, comportarà l'adequació a les taules salarials del col·lectiu d'administració i serveis.

## Article 44. Promoció interna i contractació

1. L'empresa comunicarà al Comitè d'Empresa amb l'antelació suficient les vacants a cobrir i els requisits que exigits.

2. Tanmateix, l'empresa donarà compte a instància de Comitè els motius de la selecció duta a terme.

## CAPÍTOL 3

Normes de caràcter específic d'aplicació al col·lectiu Tècnic

## Article 45. Àmbit Personal

Comprèn els treballadors actualment integrats en els grups de Oficina tècnica, Infraestructures i Manteniment, Logística, Coordinació d'Escenari, Planificació Tècnica, Maquinària, Luminotècnia i Elèctrica, Tècnica d'Audiovisuals, Attrezzo, Regidoria, Sastreria i Caracterització. S'exclou el personal d'aquests grups, que desenvolupa tasques administratives.

## Article 46. Àmbit Funcional

1. Són funcions pròpies del personal tècnic totes aquelles que es derivin dels serveis necessaris o convenients per a la satisfactòria realització de les representacions d'òpera, ballet, concerts i qualsevol altre activitat al FGTL tant pel que fa a les funcions de cara al públic, com a la seva preparació, muntatge, acabat, etc.

2. Forma part de la seva dedicació laboral, el manteniment, ordenació, conservació, posada a 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 i las 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.

3. Aquestes condicions seran vàlides també en el cas de què la FGTL actués en alguna localitat fora de Barcelona. En aquest cas, caldrà adaptar-se als horaris i altres condicions dels llocs d'acollida

4. Tots els treballadors integrants del col·lectiu tècnic, es comprometen a donar servei complert en les Funcions (F), Assajos Antepiano (AP), Assaig General (G) i Assaig Pregeneral (PG).

## Article 47. Jornada i Horari

1. La jornada anual es computa des de l'1 de setembre fins el 31 d'agost de l'any següent.



Dijous, 13 de març de 2014

2. La Jornada anual es de 1580h aproximadament (això vol dir que mai es generarà fins una jornada per excés o per defecte; Interval d'hores anuals: 1572,5-1587,5) pels següents llocs i serveis:

Divisió de funcionament:

Maquinària; Tècnics i Adjunts de projecte  
Luminotècnia; Tècnics i Adjunts de projecte  
TAV; Tècnics  
Attrezzo; Tècnics i Adjunts de projecte  
Sastreria; Tècnics i Responsables de projecte

Per aquests llocs, el màxim de jornades diàries en cap cas superarà els 210 dies.

3. Jornada anual de 1680h màxima (això vol dir que mai es generarà fins una jornada per defecte; Interval d'hores anuals: 1672,5-1680,0) pels següents llocs i serveis.

Divisió de funcionament:

Maquinària; Responsables de projecte i Cap de Servei  
Luminotècnia; Responsables de projecte i Cap de Servei  
TAV; Responsables de projecte  
Attrezzo; Cap de Servei  
Sastreria; Cap de Servei  
Regidoria; Tothom  
Caracterització; Tothom

Divisió de suport:

Oficina Tècnica; Tothom  
Logística; Tothom  
Infr. I Manteniment; Tothom  
Coordinació; Tothom  
Planificació; Tothom

Per aquests llocs el màxim de jornades diàries en cap cas superarà els 224 dies.

4.1 Jornada i horaris:

a) La jornada hàbil de treball estarà compresa entre les 8 hores del matí i les 00,30 hores de la matinada del dia següent.

b) Distribució de la jornada:

La jornada dels Tècnics tindrà una distribució irregular en funció de les necessitats dels diferents projectes. No obstant això, el màxim de dies de treball continuats serà de 7, generant en aquest cas, 2 dies de descans a continuació (7+2).

La jornada dels Adjunts de projecte, respectant el còmput de jornada anual i el nombre de descansos setmanals, tindrà una distribució irregular en funció de les necessitats de cada projecte i s'acordarà el calendari amb els implicats, en cada cas. Es podrà superar els 7 dies continuats de treball fins a 8 dies, en un màxim de 3 ocasions per temporada. Dins d'aquesta distribució irregular, els Adjunts de projecte, podran bescanviar els dies no assignats a projectes (dies blancs en els horaris) i els descansos a la seva conveniència i sense cap restricció.

La jornada dels Responsables de projecte, respectant el còmput de jornada anual i el nombre de descansos setmanals, tindrà una distribució irregular en funció de les necessitats de cada projecte i s'acordarà el calendari amb els implicats, en cada cas. Dins d'aquesta distribució irregular, els Responsables de projecte, podran bescanviar els dies no assignats a projectes (dies blancs en els horaris) i els descansos a la seva conveniència i sense cap restricció.

La jornada de la resta de personal del Col·lectiu Tècnic tindrà una distribució irregular, garantint dos dies de descans per setmana en funció de les necessitats dels projectes o de les diferents activitats (manteniment, logística, etc.).

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 13 de març de 2014

c) Règim de jornades diàries:

Cada tipus de jornada, computarà pel seu temps efectiu en el còmput global de la temporada.

Jornada Standard;	(Efectives = 7,5h; Computables = 7,5h)
Torn matí Standard;	08,00-15,30 (amb pausa)
Torn tarda Standard;	15,30-23,00 (amb pausa)
Jornada Continuada;	(Efectives = 6h; Computables = 6h)
Torn tarda Continuat;	15,30-21,30 (sense pausa)
Jornada Estesa;	(Efectives = 9h; Computa = 9h)
Torn tarda Estès;	15,30-00,30 (amb pausa)

Limitacions: 6 dies de 9h per persona i per temporada com a màxim

3 dies de 9 h consecutius com a màxim. En aquest cas, sempre anirà seguit de 1 dia de descans.

3 dies de 9 h per setmana natural com a màxim.

Els horaris estesos de 9h es repartiran equitativament entre el personal del servei, sempre d'acord amb les necessitats de les produccions.

Pels torns de tarda Standard i Continuat, sempre que hi hagi Funció, AP, PG o G o una justificació tècnica o artística, és possible avançar o endarrerir l'hora d'entrada fins a un màxim de 1,5 hores.

Pel torn de tarda Estès, sempre que hi hagi Funció, AP, PG o G, o una justificació tècnica o artística, és possible avançar l'hora d'entrada fins a un màxim de 1,5 hores.

Els torns de tarda dels caps de setmana (dissabte i/o diumenge) i dels dies amb assaig general o pregeneral, es programaran en jornades continuades, sempre que no existeixi una justificació tècnica o artística per programar un altre tipus de jornada.

d) Es consideraran extraordinàries les hores treballades per damunt de les estipulades.

e) 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.

f) Pausas: La durada de les pauses de cada jornada (mos) va en funció de l'activitat, Així:

Pels torns de matí: =>30'

Pels torns de tarda Standard:

Si hi ha Funció=>45'

Qualsevol altre cas =>30'

Pels torns de tarda estesos:

Si hi ha Funció=>45'

Qualsevol altre cas =>30'+15' addicionals (a distribuir en funció de les necessitats)

La distribució d'aquestes pauses és en funció de l'horari de cada jornada, així:

Horari	Franja preferent	Franja límit
14,00 – 21,30 (7,5h)	19,00 – 20,30	18,00 – 20,30
14,00 – 23,00 (9h)	19,00 – 20,30	18,00 – 20,30
14,30 – 22,00 (7,5h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,00
14,30 – 23,30 (9h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,00
15,00 – 22,30 (7,5h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,30
15,00 – 24,00 (9h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,30
15,30 – 23,00 (7,5h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,30
15,30 – 00,30 (9h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,30
16,00 – 23,30 (7,5h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,30
16,30 – 24,00 (7,5h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,30
17,00 – 00,30 (7,5h)	19,00 – 20,30	18,00 – 21,30

Dijous, 13 de març de 2014

S'entén com a franja aquell espai de temps en el que ha d'estar comprés el descans i, franja preferent aquella que és d'aplicació en la majoria dels casos i on no existeix una justificació tècnica o artística per sobrepassar-la fins els límits mínims i màxims, de la franja límit.

En el cas d'haver de sobrepassar els límits de la franja preferent, s'informarà al Comitè d'Empresa.

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

### Article 48. Descans setmanal

#### 1. Règim de descansos bisetmanal:

Com a norma general, cada setmana cal que tingui dos dies consecutius de descans. Quan no es pugui acomplir aquesta norma, donades les necessitats dels projectes, es procedirà de la següent manera:

a) Setmanes amb 1 sol descans: Si hi ha 1 sol dia de descans en una setmana (7 dies), caldrà que el segon dia de descans es recuperi en la setmana immediatament anterior o posterior, de manera que en còmput bisetmanal (període de dues setmanes, 14 dies) hi hagi un mínim de 4 dies de descans. En el cas de que no es pugui recuperar en el període de 14 dies, es generarà 1 dia de compensació, a gaudir en les mateixes condicions que els dies de permís retribuït (dies personals).

b) Setmanes sense descansos: Si no hi ha descansos en una setmana (7 dies), caldrà que aquests descansos es recuperin en la setmana immediatament anterior o posterior, de manera que en còmput bisetmanal (període de dues setmanes, 14 dies) hi hagi un mínim de 4 dies de descans. En el cas de que no es puguin recuperar en el període de 14 dies, es generaran 2 dies de compensació, a gaudir en les mateixes condicions que els dies de permís retribuït (dies personals).

c) Setmanes amb descansos no consecutius: Si els descansos d'una setmana (7 dies), són no consecutius, fent el còmput acumulat anual del total de setmanes amb descansos no consecutius, es bescanviarà 1 dia compensable, a gaudir de comú acord, per cada 3 setmanes amb descansos no consecutius.

2. Dins el còmput bisetmanal de descansos (període de dues setmanes, 14 dies), es garantirà sempre que com a mínim 2 dels descansos siguin consecutius.

3. Pels Adjunts de projecte de tots els serveis i tot el personal dels "Serveis de Caracterització i Regidoria, dins el còmput bisetmanal de descansos (període de dues setmanes, 14 dies), es podrà no garantir aquest 2 descansos consecutius fins en un màxim de 3 ocasions per temporada.

#### 4. Caps de setmana:

Es garantiran un mínim de 16 caps de setmana de descans (dissabte + diumenge) per temporada, repartits de forma irregular + 4 caps de setmana consecutius durant el període de vacances. Un total de 20 per temporada.

### Article 49. Festius

1. Es podran programar fins a 6 festius oficials per persona i temporada. Per cada un d'ells, el treball efectiu serà de 7,5h i computarà per 15h en el còmput de la jornada anual. Addicionalment, es generarà 1 dia festiu de compensació, que es podrà gaudir en les mateixes condicions que els dies de permís retribuït (dies personals).

2. Pel col·lectiu tècnic, es defineixen com a dies festius recuperables addicionals als establerts a la part general d'aquest conveni, els següents dies:

11 de setembre  
24 de setembre  
12 d'octubre  
1 de novembre  
6 de desembre  
6 de gener  
1 de maig  
24 de juny

Dijous, 13 de març de 2014

---

En aquells casos en que aquests dies coincideixin amb descans, es generarà un altre dia de descans compensatori, a gaudir de comú acord.

### Article 50. Permisos retribuïts

1. Es podrà gaudir de fins a 3 dies de permís retribuït (dies personals) per persona i per temporada, que no es podran demanar els dies de Funció, AP, PG i G. Es poden demanar lliurement, però amb un màxim del 25% del personal per dia, per torn i servei.

2. És possible acumular fins a 2 dies consecutius de permís i en una mateixa producció.

### Article 51. Compensació per Comparsada

#### 1. Comparsada artística:

Quan es fa un treball tècnic a vista de públic (de cos sencer) durant la representació (s'exclouen els canvis en els entreactes) i els moviments han estat expressament coreografiats i/o es va vestir d'acord a l'obra que s'està representant, és a dir, amb vestuari específic de la producció. En aquest cas, dues comparsades artístiques seran compensades amb un dia de descans a gaudir de comú acord, o el seu equivalent econòmic.

#### 2. Comparsada tècnica:

Quan es fa un treball tècnic a vista de públic (de cos sencer). En aquest cas, quatre comparsades tècniques seran compensades amb un dia de descans a gaudir de comú acord, o el seu equivalent econòmic.

### Article 51 Bis. - Complement desplaçament horari

És el concepte establert en el Conveni Col·lectiu del sector, relatiu a Escenari, que s'incorpora a aquest, sent la quantitat l'establerta en les taules salarials.

### Article 52. Finalització avançada de la jornada

El Director Tècnic, pels dies en que hi ha funció, a proposta del Responsable de projecte dels diferents serveis, quan les circumstàncies tècniques, productives i/o organitzatives ho permetin, podrà donar per acabada la jornada laboral en finalitzar la funció i s'hagin fet les feines de recollida adients d'aquell dia.

### Article 53. Calendari de Treball

1. Sense perjudici d'allò establert a les normes de caràcter general, s'acorda, pel que fa al col·lectiu tècnic, que l'Empresa comunicarà l'horari de cada setmana amb dues setmanes d'antelació.

2. L'empresa podrà canviar l'horari o el tipus de jornada del calendari, sempre amb un preavís de 15 dies.

### Article 54. Promoció interna i contractació

1. L'empresa comunicarà al Comitè d'Empresa amb l'antelació suficient les vacants a cobrir i els requisits que exigeixi.

2. Tanmateix, l'empresa donarà compte a instància de Comitè els motius de la selecció duta a terme.

## CAPÍTOL 4

### Normes de caràcter específic d'aplicació al col·lectiu d'Orquestra

### Article 55. Proves d'ingrés

Dijous, 13 de març de 2014

---

1. El Tribunal per a les proves d'ingrés a l'Orquestra és constituït pels següents membres:

- a) El Director Musical és el president del tribunal i té el vot de qualitat. Té la potestat de donar per acabada l'audició si detecta alguna irregularitat en el procés o si aquest no s'adequa al previst en les bases de la convocatòria.
- b) El Director Artístic de la Fundació del Gran Teatre del Liceu o persona en qui delegui.
- c) Un Concertino de l'orquestra.
- d) Les bases de la convocatòria, sobretot en els casos en que no hi hagi representació a l'orquestra de l'instrument que s'audiciona, preveuran la possibilitat de convidar un artista convidat extern, amb veu i vot.

2. En el cas de les proves d'ingrés que a continuació es relacionen, el tribunal es conformarà també amb els següents membres:

- a) Audicions per a "tutti corda": 2 Solistes de la secció de corda, 2 Assistents, 2 tutti de la secció que audiciona.
- b) Audicions per a "assistent vent fusta": 1 solista de cada secció de vent fusta més solista trompa, 1 assistent de la mateixa secció que audiciona.
- c) Audicions per a "assistent vent metall": 1 solista de cada secció vent metall més solista trompa, 2 assistents de la secció que audiciona.
- d) Audicions per a "Solista Corda" i "Assistent de Solista": 1 solista de cada secció de corda, 1 solista 1 assistent i 1 tutti de la secció que audiciona".
- e) Audicions "Solista de vent fusta": 1 solista de cada secció de vent fusta més 1 trompa solista, 1 assistent de vent de la secció que audiciona.
- f) Audicions "Solista vent metall": 1 solista de cada secció de vent metall més 1 trompa solista, 1 assistent de la secció que audiciona.
- g) Audicions de "Percussió": 1 solista corda, 1 solista vent fusta, 1 solista vent metall, 1 solista timbals, 1 solista de percussió.

3. En el cas que hi hagi absència d'alguns dels membres previstos en la relació anterior, les bases de la convocatòria regularan la composició del tribunal. En aquests casos, la composició del tribunal es farà de mutu acord amb la Comissió Artística.

4. El Secretari del tribunal serà la persona responsable del Departament Musical, o persona en qui delegui, que actuarà en representació de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, amb veu en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats.

5. Podran participar com a membres observadors del procés, amb veuen en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats, el Director RRHH del Teatre i un representant del Comitè d'Empresa.

6. El desenvolupament de les proves d'ingrés es farà de conformitat amb l'establert en les bases de la convocatòria tenint, a més a més, en compte l'establert en l'apartat següent. Les audicions seran obertes al públic i la seva convocatòria es farà amb la màxima antelació i màxima difusió possible.

Les obres a interpretar en cada ronda es concretaran en els bases de les audicions.

7. Les audicions es desenvoluparan de la següent forma:

- a) 1a. Ronda: És eliminatòria i es realitza sense cortina. Els candidats que obtenen el 50% dels vots del Tribunal passen a la 2a Ronda.
- b) 2a. Ronda: És eliminatòria i es realitza també sense cortina.
- c) 3a. Ronda: És facultativa. La seva convocatòria és competència del Tribunal.

Dijous, 13 de març de 2014

---

d) 4a. Ronda: Per tal d'accedir-hi els candidats han d'obtenir almenys un 70% dels vots del Tribunal, essent el nombre màxim de candidats que hi podran accedir d'un màxim de quatre.

La quarta ronda consta de diferents períodes on els candidats són convidats a col·laborar amb l'Orquestra en determinades produccions. En finalitzar aquestes col·laboracions i, prèvia consulta a les seccions implicades directament i a la Comissió Artística, la direcció musical decideix la continuïtat o no del candidat.

### Article 56. Temps de prova

1. El període de prova serà de dotze mesos menys el temps dedicat a la quarta ronda.
2. En finalitzar el període de prova, el Director Musical traslladarà la seva proposta per a la continuïtat, o no, del candidat a la direcció del Departament Musical. En el cas que el Departament Musical hi doni el vistiplau, se'n donarà trasllat al director de RRHH de la Fundació del Gran Teatre del Liceu. Prèviament haurà escoltat l'opinió de:
  - a) els solistes del grup instrumental del candidat, recollint l'opinió de tots els membres de la secció corresponent.
  - b) d'un concertino.
  - c) del Director del Departament Musical.
  - d) la Comissió Artística.

### Article 57. Promoció interna

Es posarà a coneixement dels professors de l'orquestra la convocatòria de noves audicions. Els interessats accediran directament a la segona ronda de les audicions.

### Article 58. Llistes d'assistències

1. Es competència del Departament Musical l'elaboració de les llistes d'assistències.
2. Per formar part de les mateixes, cal haver estat proposat pel Director Musical, els solistes de cada secció, o haver passat per unes proves específiques. Aquestes proves es convocaran cada dos anys si el Departament Musical, amb consulta de la Comissió Artística i dels solistes de l'Orquestra, ho considera necessari.
3. A més del Departament Musical, la Comissió Artística o un dels solistes del grup instrumental, podrà suggerir també aquesta convocatòria.

### Article 59. Tribunal d'avaluació de les proves d'assistències

1. El Tribunal d'avaluació de les proves d'assistències es constitueix per:
  - a) El Director Musical, o persona en qui delegui, és el president del tribunal i té el vot de qualitat. Té la potestat de donar per acabada l'audició si detecta alguna irregularitat en el procés o si aquest no s'adequa al previst en les bases de la convocatòria.
  - b) Els dos solistes i els dos assistents, en el cas que n'hi hagi, del grup instrumental en qüestió. En el cas que estiguin vacants, els solistes del grup instrumental més proper.
  - c) Un tutti de corda / assistent de vent de la secció corresponent.
  - d) Un membre de la Comissió Artística.
2. El secretari del tribunal serà la persona responsable del Departament Musical, o persona en qui delegui, que actuarà en representació de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, amb veu en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats.
3. Podran participar com a membres observadors del procés, amb veu en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats, el Director RRHH del Teatre i un representant del Comitè d'Empresa.
4. Aquestes proves es desenvoluparan de conformitat en l'establert en les bases de la convocatòria. Es realitzaran en una sola ronda.

Dijous, 13 de març de 2014

5. Els músics que formen part de la llistes d'assistències a través de les audicions proves hauran de renovar la seva capacitat cada dos anys, ja sigui passant per una nova prova, o mitjançant informe de la Comissió Artística.

### Article 60. Contractació directa de assistències

1. Puntualment, i per a un termini que no supera una producció, una assistència pot ser contractada a partir de la proposta efectuada pel Director Musical.

2. Excepcionalment, es podrà realitzar també una contractació directa per part de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, d'acord amb el Director Musical, i per un determinat nombre de produccions que mai serà superior a una temporada, en aquells casos en que la reconeguda categoria i solvència professional de la persona contractada pugui comportar una millora per a l'Orquestra. En aquests casos s'informarà i s'escoltarà a la Comissió Artística.

3. La Comissió Artística per qüestions artístiques i/o disciplinàries, pot recomanar la finalització del contracte.

### Article 61. Categories professionals i obligacions

#### 1. Concertino

1. És el primer dels professors de l'orquestra. Com a ajudant del director n'és el seu col·laborador més directe, i n'és el nexa entre aquest i l'orquestra. Després del Director Musical és la màxima autoritat musical de l'orquestra, amb potestat sobre tots els seus membres.

2. Són funcions seves, entre d'altres:

a) Afinar l'orquestra cada vegada que calgui, ja sigui en assaigs o bé en funcions i/o concerts.

b) Interpretar tots els "solos" que li corresponguin.

c) Té la potestat de fer indicacions sobre temes d'afinació a tota l'orquestra

d) Ha de determinar els arcs en les obres en que participi, tenint en compte els suggeriments dels altres solistes de la corda

e) Si considera que alguna secció de l'orquestra no està degudament preparada en un assaig, pot i ha de demanar al solista de dita secció que ho esmeni – ell pot fer-ho amb la seva secció, que són els violins primers.

f) Substituir el director d'orquestra en cas d'emergència.

#### 2. Concertino Associat

Fa les funcions de suport al Concertino. En cas d'absència d'aquest, n'assumeix totes les funcions.

#### 3. Solista

1. És el professor de l'orquestra que ocupa càrrec de cap de secció o solista d'instrument auxiliar.

2. Ateses les diferents atribucions, especificitats i rols dins de l'orquestra es fa la següent distinció entre els solistes:

##### 2.1 Solista de vent.

###### 2.1.1 Solista cap de secció:

1. És el professor de l'orquestra que és el cap de la seva secció instrumental i, com a tal, n'és el responsable musical. Ha d'interpretar tots els solos que indiqui la seva partitura. Tanmateix, ha de traslladar les indicacions necessàries al seu grup per tal d'obtenir el millor resultat segons els pressupòsits musicals que marqui el director, així com el Concertino.

2. És part de la seva responsabilitat, també, vetllar per tal que el seu grup obtingui el màxim nivell artístic en totes les produccions, tenint la potestat de convocar un temps de reforç de caràcter excepcional.

3. En el cas de participar dos solistes en una mateixa producció es considerarà cap de secció el que realment assumeixi aquest rol.



Dijous, 13 de març de 2014

### 2.1.2 Solista instrument auxiliar (solista de flautí, corn anglès, clarinet baix, contrafagot, trombó baix):

Són els professors de l'orquestra que formen part d'una secció instrumental de vent. És el principal encarregat de fer-ne l'ús dels instruments mencionats, així com d'interpretar la seva partitura en totes les produccions que sigui necessari. Estan sota les ordres directes del solista/cap de secció i del concertino en quant a directrius i indicacions.

### 2.2 Solista de corda.

#### 2.2.1 Solista/cap de secció (Violí II, Viola, Violoncel, Contrabaix):

1. És el professor que és el cap de la seva secció instrumental i, com a tal, n'és el responsable musical. Ha d'interpretar tots els solos que indiqui la seva partitura. Tanmateix, ha de traslladar les indicacions necessàries al seu grup per tal d'obtenir el millor resultat segons els pressupòsits musicals que marqui el director, així com el concertino.

És part de la seva responsabilitat, també, vetllar per tal de que el seu grup obtingui el màxim nivell artístic en totes les produccions, tenint la potestat de convocar un temps de reforç de caràcter excepcional.

2. En el cas de participar dos solistes en una mateixa producció es considerarà cap de secció el que realment assumeixi aquest rol.

#### 2.2.2 Solista / Violí

És el professor de l'orquestra que pertany a la secció de violí I. És l'enllaç entre el concertino, el concertino associat i els tutti de la seva secció. Fa les funcions de suport al concertino i /o concertino associat. Es responsabilitat seva ocupar les cadires de categoria superior, així com assumir les seves responsabilitats quan vingui donat per circumstàncies de la producció artística o altres.

### 4. Ajuda de Solista de corda:

Són aquells professors de l'orquestra, que fan les funcions de suport al solista i, en els casos que es requereixi, hauran de substituir-lo. Tanmateix, podran ocupar tant el primer com el segon faristol.

### 5. Assistent de vent:

1. Són aquells professors de l'orquestra responsables d'executar les parts no solistes de la seva secció. Per necessitats de la plantilla o de la programació, sota el criteri del Director Musical i del solista de la secció, haurà d'exercir unes obligacions que li són marcades en les seves funcions i que es detallen en l'apartat vuit d'obligacions.

2. Ha d'estar sota les ordres directes, en quant a indicacions i directrius, que marqui el solista del seu grup instrumental així com del Concertino.

### 6. Tutti de corda:

És aquell professor no inclòs en els apartats anteriors, que desenvolupa la seva funció artística ocupant els llocs que, per necessitat de la plantilla o bé de la programació, determini el Director Musical. Ha d'estar sota les ordres directes, en quant a indicacions i directrius, que marqui el solista del seu grup instrumental així com del Concertino.

7. Tots els professors de l'Orquestra podran ser convocats per formar part dels tribunals per les proves d'ingrés i contractació d'assistències que pugui convocar la Fundació.

8. Són obligacions dels professors de les seccions de vent les que es detallen a continuació desglossades per instruments:

Flautes

Flauta Solista

Flauta solista, flautí (quan estigui inclòs al seu paper).

En el cas de partitures que requereixin 5 flautes, tindran l'obligació de tocar tots junts en la secció, distribuint-se els papers entre ells.

Dijous, 13 de març de 2014

---

Flautí solista  
Flautí.

Per indicacions del solista o bé del director musical:

2a, 3a, 4a flauta.  
Flauta en sol.

Assistent de vent flauta

Té l'obligació de 2a, 3a i 4a flauta, flauta en sol i flautí segon.

En cas de necessitat, i per indicacions del solista o del director musical, haurà d'assumir les funcions de flauta solista i flautí solista.

Oboès  
Oboè Solista  
Oboè solista, corn anglès (quan estigui inclòs al seu paper).

En el cas de partitures que requereixin 5 oboès, tindran l'obligació de tocar tots junts en la secció, distribuint-se els papers entre ells.

Corn Anglès solista

Corn anglès

Per indicacions del solista o bé del director musical:

2n, 3r, 4rt oboè.  
Oboè d'amore

Assistent de vent oboè

Té l'obligació de 2n, 3r i 4rt oboè, oboè d'amore i corn anglès segon.

En cas de necessitat, i per indicacions del solista o del director musical, haurà d'assumir les funcions d'oboè solista i corn anglès.

Clarinet

Clarinet Solista

Clarinet solista, requint i clarinet baix (quan estiguin inclosos al seu paper).  
En el cas de partitures que requereixin 5 clarinets, tindran l'obligació de tocar tots junts en la secció, distribuint-se els papers entre ells.

Clarinet baix solista

Clarinet baix.

Per indicacions del solista o bé del director musical:  
2n, 3r, 4rt clarinet.  
Corn di bassetto.

Assistent de vent clarinet

Té l'obligació de 2n, 3r i 4t clarinet i corn di bassetto.

En cas de necessitat, i per indicacions del solista o del director musical, haurà d'assumir les funcions de clarinet solista.

Dijous, 13 de març de 2014

---

Per les característiques específiques d'aquests instruments, s'estableixen obligacions diferents per cadascun dels assistents, de manera que un tindrà obligació de requint i l'altre obligació de clarinet baix.

Fagots  
Fagot Solista  
Fagot solista, contrafagot (quan estigui inclòs al seu paper).

En el cas de partitures que requereixin 5 fagots, tindran l'obligació de tocar tots junts en la secció, distribuint-se els papers entre ells.

Contrafagot solista  
Contrafagot solista.

Per indicacions del solista o bé del director musical:

2n, 3r, 4rt fagot.

Assistent de vent fagot

Té l'obligació de 2n, 3r i 4rt fagot i contrafagot.

En cas de necessitat, i per indicacions del solista o del director musical, haurà d'assumir les funcions de fagot solista.

Trompes  
Trompa Solista  
Trompa solista, solista de tuba wagneriana.

En el cas de partitures que requereixin 6 o més trompes tindran l'obligació de tocar tots junts en la secció, distribuint-se els papers entre ells.

Assistent de vent trompa

Té l'obligació de 2n, 3r i 4rt trompa, tuba wagneriana.

En cas de necessitat, i per indicacions del solista o del director musical, haurà d'assumir les funcions de trompa solista.

Trompetes  
Trompeta Solista  
Trompeta solista, trompeta piccolo, trompeta en Re/Mib, corneta.

En el cas de partitures que requereixin 5 o més trompetes tindran l'obligació de tocar tots junts en la secció, distribuint-se els papers entre ells.

Assistent de vent trompeta

Té l'obligació de 2n, 3r i 4rt trompeta, trompeta piccolo, trompeta en Re/Mib, corneta.

En cas de necessitat, i per indicacions del solista o del director musical, haurà d'assumir les funcions de trompeta solista.

Trombons  
Trombó Solista  
Trombó solista, trombó alt, trompeta baixa.

En el cas de partitures que requereixin 5 o més trombons tindran l'obligació de tocar tots junts en la secció, distribuint-se els papers entre ells.

Trombó baix solista  
Trombó baix solista.

Per indicacions del solista o bé del director musical:

Dijous, 13 de març de 2014

2n, 3r, 4rt trombó.

Assistent de vent trombó

Té l'obligació de 2n, 3r i 4rt trombó, trombó baix.

En cas de necessitat, i per indicacions del solista o del director musical, haurà d'assumir les funcions de trombó solista.

Tuba Solista

Tuba solista, tuba contrabaixa, Cimbasso, Oficleide.

Percussió

Timpani Solista

Timpani solista i qualsevol instrument de percussió (sempre que estigui inclòs al seu paper).

Percussió solista

És el cap del grup de la percussió, responsable del repartiment dels diferents papers dins la seva secció i també de la previsió instrumental.

Article 62. Jornada i distribució

1. La jornada anual dels membres de l'orquestra, es computarà individualment i per tant l'articulació de la jornada pot diversificar-se inclús per a un sol professor.

2. Consistirà en un màxim de 1.176 hores de treball anual individual, corresponents al 70% de la jornada fins a les 1.680 que són preceptives, que es dedicaran a actuacions/representacions, treballs de conjunt (assaigs parcials, grups instrumentals i/o seccionals, música de cambra, pregenerals, generals, concerts, funcions, gires, actes institucionals etc...).

Les 504 hores restants es dedicaran a la preparació individual i seran utilitzades lliurement per cada professor.

3. Per efectuar el còmput de treball anual individual es tindrà en compte les següents equivalències:

Equivalència d'hores	Treball efectiu
PG, G, FUNCIO, ÒPERA V.C.	4 h*
Concerts (simfònics, cambra, educatiu, altres)	3 h*

\* En les prestacions en què la durada superi les hores equivalents previstes en l'anterior taula, el temps de més que es realitzi es multiplicarà per dos, computant-se en el total d'hores de treball anual individual.

4. A efectes de l'aplicació de la jornada i l'horari (diari i setmanal) i de fixar els límits de treball continuat, només computarà el treball efectiu realitzat en temps real; les equivalències se sumaran i es consideren en el còmput anual individual.

5. El percentatge màxim d'hores del total treball anual individual dels professors de l'Orquestra serà el següent:

Màxim d'hores individuals anuals Orquestra segons categoria	% jornada
Concertino associat	70%
Solista Corda	75%
Ajuda solista corda	85%
Tutti corda	100%
Solista vent i timpani	70%
Solistes flautí, corn anglès, clarinet baix, contrafagot, trombó baix i percussió	80%
Assistent vent	90%

6. En el cas que un professor, de mutu acord amb el Departament Musical, superi el màxim d'hores de treball individual anual, segon la taula, serà compensat econòmicament.

Dijous, 13 de març de 2014

7. El número d'hores de treball individuals anuals de cada professor de l'orquestra que no siguin utilitzades durant la temporada, comptabilitzaran directament com hores de preparació individual. En cap cas hi haurà compensacions horàries entre diferents temporades.

8. Tenint en compte els efectius que disposi l'orquestra, s'establiran uns criteris de funcionament sobre les rotacions que tindran en compte la programació i el treball individual de cada professor.

### Article 63. Aplicació de la jornada i horari

1. L'aplicació de la jornada esmentada en l'article anterior, serà de forma irregular al llarg de la temporada que comprèn, preferentment, des de l'1 de setembre fins al 31 de agosto de l'any següent.

2. Les prestacions dedicades a assaig, excepte els assaigs pregeneral i general de les produccions d'òpera, es podran programar en horari de matí entre les 10h i les 14h i tarda entre les 14:30h-19:30h. Entre la finalització de la prestació de matí i l'inici de la de tarda hi ha d'haver un descans mínim 1h30m.

3. Donades les característiques específiques de les produccions de ballet, s'intentarà respectar al màxim l'establert en el punt segon. Es procurarà programar una sola funció al dia. En el cas que hi hagin dues funcions en un dia, el temps de treball efectiu es comptarà des de l'inici de la primera funció fins la finalització de la segona.

4. L'horari d'inici de concerts simfònics i grups denominació d'origen, vindrà determinat per la sala allí on es realitzi. Tanmateix, el dia que hagi concert simfònic o de cambra es podran programar assajos de màxim 3 hores. Les funcions escolars s'adaptaran a l'horari que es determini.

5. Cada professor podrà realitzar un màxim de 6 hores de treball efectiu diari i de 30 hores setmanals. No podran realitzar-se més de 2 setmanes consecutives de 6 hores de treball efectiu diari i / o de 30 hores setmanals. Si una setmana es realitza el màxim de 30 hores, hi haurà dos dies de descans consecutius. En casos excepcionals i per necessitats de la producció, aquests dos dies de descans consecutius es podran comptabilitzar en còmput quinzenal en un màxim de tres ocasions al llarg de la temporada.

6. El número màxim de dies de treball continuat serà de 6. Excepcionalment es podrà realitzar un màxim de:

Temporada 2013-2014: 5 setmanes de 7 dies.

Temporada 2014-2015: 4 setmanes de 7 dies.

Temporada 2015-2016: 3 setmanes de 7 dies.

Temporada 2016-2017: 2 setmanes de 7 dies.

Temporada 2017-2018: 0 setmanes de 7 dies.

7. Preferentment, els períodes d'assaig es concentraran de dilluns a divendres.

### Article 64. Calendari laboral

1. L'empresa elaborarà el calendari provisional de treball després de la presentació oficial de la temporada del Gran Teatre del Liceu.

2. Després d'això, el Departament musical i la Comissió Artística col·laboraran conjuntament en l'elaboració del calendari per a aconseguir la millor disposició del treball i garantir la flexibilitat necessària per dur a terme els projectes de la temporada. Així mateix, es tractaran les possibles incidències o excepcions que es puguin derivar de la programació.

L'empresa presentarà l'1 de juliol de cada any el calendari d'activitat de la temporada següent i lliurarà a cada professor el calendari individual de treball previst. Aquest calendari podrà ser modificat prèvia comunicació amb 15 dies mínim d'antelació.

3. Per a la programació de diferents prestacions el mateix dia es tindrà en compte la plantilla requerida, la dificultat, la durada i l'exigència de les obres programades. Aquest aspectes es tindran en consideració a l'hora de l'elaboració del calendari.

### Article 65. Programació de la activitat

Dijous, 13 de març de 2014

---

1. Les activitats que durà a terme l'orquestra seran programades pel Departament Musical, i es diversificaran en produccions d'òpera, concerts simfònics, enregistraments, ballets, gires, projecte social i educatiu, música de cambra de gran format, actes institucionals, entre d'altres.

El temps dedicat a cada activitat dependrà de la programació que s'estableixi cada temporada.

2. Tota activitat de música de cambra de petit format promoguda pel Departament Musical, serà regulada en una normativa pròpia del projecte de música de cambra.

3. Les activitats no previstes inicialment en el calendari es podran programar amb preavís d'un mes, excepte causes justificades que es podrà fer en un termini mínim de 15 dies.

### Article 66. Descansos i festius

1. Es gaudirà de d'un descans mínim setmanal de 36 hores, preferentment 24 hores del diumenge i 12 hores de dissabte a la tarda.

Es garanteix un mínim de 8 descansos setmanals de dos dies consecutius en cap de setmana que es procuraran que tendeixin a 10 en el termini màxim de 2 temporades. S'entén per cap de setmana, les 24 hores de diumenge i preferentment el dissabte, en casos excepcionals el dilluns.

2. Hi haurà un mínim de 12 hores entre la finalització de una prestació i l'inici de l'activitat del dia següent.

3. En sortides i desplaçaments, si la tornada es posterior a la mitjanit, no es programarà prestació al matí següent.

4. En gires nacionals i internacionals de més de 72 hores, a la finalització d'aquestes i l'inici de la següent prestació, es gaudiran de 48 hores consecutives de descans.

En els casos de gires de menys de 72 hores es gaudirà d'un descans mínim de 24 hores. Tanmateix s'estudiarà en el moment d'elaborar el pla de gira.

5. En gires internacionals i nacionals en les que el viatge sigui superior a 6 hores o compregui un canvi d'horari superior a 3 hores, les parts, de comú acord, establiran la forma de realitzar la gira per a garantir el bon funcionament de l'orquestra i en especial el descans i l'adaptació horària.

6. Es considera la disposició dels descansos, de la mateixa manera que el còmput anual d'hores, com a individual, podent ésser aquest diferent entre els professors de l'orquestra.

7. Les vacances anuals retribuïdes tindran una durada de 31 dies naturals i es gaudiran preferentment en el mes d'agost, llevat que la direcció de l'empresa per necessitats organitzatives i productives estableixi un altre període, prèvia comunicació justificada als representants de l'orquestra.

8. Festius.

Els professors de l'orquestra gaudiran com a dies festius retribuïts i no recuperables, els següents:

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

En els casos en que es prevegi una activitat en aquests dies es realitzarà sempre de mutu acord amb els representants de l'orquestra i es buscarà la forma de compensació.

Durant la Setmana Santa es programaran 5 dies festius consecutius, de Dijous Sant a Dilluns de Pasqua, ambdós inclosos. Aquest període es podrà alterar sempre amb previ acord amb les representants de l'orquestra.

### Article 67. Sortides, desplaçaments i gires

Dijous, 13 de març de 2014

---

1. Les activitats dutes a terme fora de les instal·lacions de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, 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 l'activitat es fan en un termini màxim de 24 hores. Si la tornada al Teatre es realitza més tard de la mitjanit, només es programaran activitats a la tarda i a la nit següents per als professors de l'orquestra que hagin participat en el desplaçament.

Sortides

Són les activitats en les quals el viatge i l'activitat ocupen un període superior a 24 hores i inferior a les 48 hores. Si la tornada al Teatre es realitza més tard de la mitjanit, només es programaran activitats a la tarda i a la nit següent per als professors de l'orquestra que hagin participat en el desplaçament.

Gires

Són les activitats en les quals els viatges i l'activitat superen les 48 hores consecutives.

El Departament Musical i la Comissió Artística col·laboraran conjuntament en l'elaboració del pla de treball en cada sortida, desplaçament o gira per tal de garantir-ne el bon funcionament. Les parts establiran, també en el Pla de Gira els imports a percebre en concepte de dietes.

3. Es concedirà a la Fundació un marge raonable en els horaris per motius de força major i casos imprevisibles.

4. En el cas de les Sortides i Gires la Fundació proporcionarà l'allotjament adequat amb el màxim confort, procurant sempre que sigui possible facilitar habitacions per a ús individual sense un cost addicional per als professors de l'orquestra.

5. La Fundació utilitzarà per als seus desplaçaments els mitjans en que aquests es realitzin de la manera més raonable, còmoda i segura.

6. Els viatges es realitzaran col·lectivament. En el cas excepcional que algun professor de l'orquestra volgués optar per un mitjà de transport diferent al que s'ofereix, podrà fer-ho prèvia notificació al Departament Musical amb una antelació mínima de tres dies pels desplaçaments en autocar i dins el termini que el Departament Musical estimi oportú per a la resta de mitjans de transport.

Els desplaçaments particulars correran a càrrec de la persona interessada, que assumirà la responsabilitat del compliment dels plans de treball establerts, incloses les modificacions que poguessin sobrevenir.

7. En les sortides, desplaçaments i gires el temps transcorregut durant els trajectes es comptabilitzarà dins el còmput d'hores de treball anual individual. En cap cas serà computat com a temps de treball efectiu.

Article 68. Descripció de les prestacions

1. Assaig Musical Orquestra (MO):

És una prestació de conjunt que tindrà una durada màxima de 3 hores. En el cas de concerts simfònic-corals, si la durada de l'obra és superior a 2 hores, aquest assaig podrà ser d'un màxim de 3'5 hores amb una pausa de 30 minuts o excepcionalment dues de 15 minuts.

El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i hi haurà una única pausa de 20 minuts.

Aquest assaig podrà realitzar-se amb tota la orquestra o en grups instrumentals (vent més percussió o corda). L'assaig es podrà realitzar amb el Director Musical, amb els assistents musicals en qui delegui, o el concertino.

2. Assaig Italiana (IT):

És la prestació exclusiva de la producció d'òpera en que hi participen conjuntament diferents estaments artístics (Cantants, Solistes, Orquestra, Cor), sense interpretació escènica. Té una durada màxima de 3,5 hores.



Dijous, 13 de març de 2014

El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i, per tant, hi haurà una pausa de 30 minuts. Excepcionalment, i a requeriment de la producció, hi podrà haver dues pauses de 15 minuts.

En el cas de les "bandes internes" la seva participació podrà desenvolupar-se en el lloc on la producció ho requereixi.

### 3. 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. 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 dels 90 minuts i, per tant, hi haurà una pausa de 30 minuts.

Excepcionalment, i a requeriment de la producció, hi podrà haver dues pauses de 15 minuts.

### 4. Assaig Pregeneral (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 Pregeneral i General tindran una durada màxima predeterminada per 3 conceptes:

- 1) La longitud de la partitura mesurada en temps.
- 2) Els descansos establerts, que seran idèntics als destinats als entreactes.
- 3) Es podrà disposar, en cas de necessitat, de 20 minuts addicionals en el cas de l'assaig Pregeneral i de 10 minuts en al assaig General que només es podran gaudir en el transcurs o a la finalització 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.

Aquest temps addicional estarà destinat principalment a indicacions i anotacions de tipus escènic i musical.

Malgrat l'expressat, la suma dels 3 elements no podrà superar les 4 hores. Quan la durada de la prestació superi aquest límit, l'excés de temps d'aquest assaig serà l'equivalent a multiplicar per dos el temps d'excés efectivament realitzat.

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

### 5. Concerts Simfònics:

La durada del concert vindrà determinada per la durada de les obres programades. El descans serà l'establert entre les diferents parts del concert.

### 6. Proves acústiques:

Es realitzaran quan la funció/representació/concert s'efectuï fora del lloc habitual de treball. Tindran una durada d'entre 30 i 90 minuts, depenent de les necessitats artístiques que s'acordin prèviament amb la Comissió Artística. El seu temps es comptabilitzarà com a temps de treball efectiu en el còmput de hores de treball anual individual.

L'espai entre la prova acústica i el concert serà d'un mínim de 30 minuts i com a màxim d'1 hora i 30 minuts. Aquest temps es decidirà en funció de la durada de la prova acústica i de les necessitats específiques de cada concert. De comú acord entre la Direcció Musical y els representants de l'orquestra es podrà modificar la durada entre la prova acústica i el concert.

Per altra banda, hi haurà d'haver un mínim de 30 minuts entre l'arribada al lloc del concert i l'inici de la prova acústica.

### Article 69. Temps de reforç de caràcter excepcional

1. Si en algun cas es constata per part del Director Musical, el Concertino o el Solista, un problema específic en la secció que no se supera en els assaigs de conjunt, es podrà convocar la seva secció a un assaig extra de 30 minuts.

Dijous, 13 de març de 2014

2. Aquest assaig no comptabilitzarà com a hores de treball efectiu, ja que es considera una deficiència en la preparació individual.

3. Aquest assaig es podrà afegir al final de l'assaig de conjunt en que es detecti aquesta mancança o bé a l'inici de l'assaig següent.

### Article 70. Plantilles operatives/rotacions

#### 1. Plantilla operativa

És competència del Departament Musical establir les plantilles necessàries per a cada producció, considerant la plantilla específica de la partitura i havent consultat el Director Musical.

#### 2. Rotacions

El Departament Musical, estableix les plantilles definitives i la convocatòria dels músics per a cada producció. Aquestes plantilles definitives es publicaran al menys quinze dies abans de l'inici dels assaigs de cada producció.

Els músics convocats poden proposar canvis en la distribució. Aquests canvis han de ser aprovats per la Direcció Musical.

En el moment que la plantilla de l'orquestra així ho permeti, es diferenciarà entre professors convocats, professors reserves i professors que gaudeixen de lliurança per a cadascuna de les produccions.

Tenint en compte els efectius que disposi l'orquestra, s'establiran uns criteris de funcionament sobre les rotacions, que tindran en compte la programació i el treball individual de cada professor. Mentre la plantilla de l'orquestra no sigui completa, es procurarà que tots els professors de l'orquestra alliberin com a mínim una producció d'òpera.

### Article 71. Assignació al lloc de treball

1. Els faristols de cada grup instrumental seran ocupats per estricte ordre jeràrquic dels seus membres convocats en cada producció, seguint el següent ordre: Concertinos, Concertinos Associats, Solistes, Assistents de Solista, Assistent de vent i Tutti

2. En les futures convocatòries d'audicions i per al cas dels violins, aquestes seran genèriques per a violí tutti, sense definició de si són 1rs o 2ns. La decisió sobre la distribució entre 1rs i 2ns violins tutti serà potestat de la Direcció Musical.

No obstant això, en la plantilla actual es podrà canviar de secció dins els violins de mutu acord amb el professor interessat.

3. Els tutti de corda no tenen cap lloc fix en el seu grup. La seva col·locació es distribuirà per rotació en llistes elaborades conjuntament pel Departament Musical i pels solistes de cada secció, individualitzada per cada producció. El Director Musical, quan ho consideri necessari, podrà assignar una posició concreta.

### Article 72. Comissió Artística

1. La Comissió Artística és un òrgan representatiu de l'orquestra per a temes artístics. Es tracta d'un òrgan consultiu compost per membres electes entre els membres titulars de l'orquestra. La participació en la Comissió Artística és voluntària i no retribuïda, ni econòmicament, ni en temps de treball.

2. La Comissió Artística és escollida cada dos anys, a l'inici de temporada. Al cap de dos anys, és renovada sencera. Els votants són tots els membres titulars de l'orquestra, cada membre té un vot.

Les llistes per a les eleccions són obertes. Els candidats amb el major número de vots són els escollits.

3. La Comissió Artística té un president, que és escollit entre els membres de la Comissió el primer dia que es constitueix. Tots membres de la Comissió Artística es poden presentar a la reelecció sense que hi hagi cap límit en la duració de permanència en la Comissió.

Dijous, 13 de març de 2014

---

4. La Comissió Artística es compon de un concertino, dos membres de la secció de corda, dos membres de les seccions de vent fusta i un de vent metall i un de percussió.

5. La Comissió Artística es reuneix sempre que els seus membres ho considerin necessari. Almenys, es reuneixen de forma trimestral amb el Director Musical.

Les seves responsabilitats són:

a) Emetre la seva opinió i canalitzar l'opinió de l'orquestra sobre temes artístics del dia a dia.

b) Elaborar informes per a la Direcció Musical sobre el funcionament artístic de l'orquestra, col·lectivament per grups instrumentals o individualment, tant pel que fa a músics de plantilla com per a les assistències. Aquests informes es poden elaborar tant si la Direcció Musical ho requereix com si la mateixa Comissió ho considera necessari.

c) Elaborar informes i/o canalitzar l'opinió de l'orquestra per a la Direcció Musical sobre els directors convidats i artistes convidats en concerts simfònics.

d) Avaluar, després d'haver recollit l'opinió de l'orquestra, els músics candidats quan han finalitzat un el període de prova i els músics assistents.

e) La Comissió artística serà consultada en el cas de la contractació d'un nou Director Musical.

Article 73. Òrgans de participació GTL- Consell de direcció

L'orquestra estarà present en el Consell de direcció, tenint 4 representants escollits d'entre els solistes, 2 de corda i 2 de vent i percussió

Article 74. Permisos no retribuïts

1. Tots els permisos s'hauran de sol·licitar amb un mes d'antelació de l'inici de la producció.

2. Si el permís sol·licitat, a criteri del Departament Musical, pogués afectar el resultat artístic de la producció, es podrà denegar o bé autoritzar-lo com a permís no retribuït amb una durada màxim per a tot el temps que duri la producció. S'entenen compresos dins aquests permisos, entre d'altres: audició externa, proves o exàmens, tribunals d'audicions etc...

Article 75. Permisos retribuïts

1. Els professors de l'Orquestra disposaran de tres dies de permís retribuït per temporada.

2. No es podran gaudir aquests tres dies dins d'una mateixa producció, ni en dies que hi hagi doble prestació, ni tampoc en els Assaigs EO, Pregenerals, Generals i Funcions. En els dies que hi hagi programada doble prestació, es podran gaudir aquest permisos de forma fraccionada.

3. Per gaudir d'aquest permís caldrà sol·licitar-lo al Departament Musical i no es requerirà cap tipus de justificació per part de l'empresa, essent necessari un preavis mínim de 7 dies (excepte causa de força major).

Article 76. Treball sobre escenari/Bandes

1. Banda Interna

La interpretació dels passatges anomenats "banda interna" és obligatòria per a qualsevol professor de l'orquestra i no genera cap dret. El còmput de temps serà el d'una prestació sencera.

A requeriment del Departament Musical, el professor que realitzi la banda interna i no pugui tornar al fossat, haurà de restar disponible la resta de la funció. En els casos que la banda interna tingui una dificultat provada, i sempre previ informe del Director Musical i aprovació del Departament Musical, es percebrà un complement addicional per al Pregeneral, General i les funcions.

2. Treball sobre escenari (Banda Externa)

Dijous, 13 de març de 2014

---

Quan la producció requereixi que un professor de l'orquestra hagi d'actuar a l'escenari, vestit de forma diferent a l'habitual (vestuari escènic de la producció d'òpera), els professors de l'Orquestra que les interpretin percebran un plus addicional, que serà abonat pels Assaigs Pregeneral, General i per cadascuna de les funcions de la producció segons l'import que consta en les taules salarials de la Fundació que pertany als professors de l'orquestra.

### Article 77. Instruments d'ús no habitual

1. S'entén per instrument d'ús no habitual 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.

L'ús i determinació d'aquests instruments es decidirà per la Direcció Musical havent escoltant als solistes segons les necessitats de la partitura. Qualsevol professor que hagi de tocar aquest instruments d'ús no habitual percebrà un complement addicional.

### 2. Tipologia d'instruments:

Instruments de corda:

Instruments barrocs.

Instruments de vent fusta:

Flauta en sol.

Flauta en Do greu.

Oboè d'amore.

Corn di bassetto.

Instruments de metall:

Tuba Wagneriana.

Trompa natural.

Trompeta piccolo (totes les tonalitats).

Trompeta Re/mib.

Corneta.

Trompeta baixa.

Bombardi.

Cimbasso.

Oficleide.

S'inclou en aquest apartat tots els instruments que, encara no ser inclosos en la llista, no és habitual el seu ús i, a més, requereix una preparació per part del professor de l'orquestra.

### Article 78. Puntualitat

1. 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.

2. 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.

Dijous, 13 de març de 2014

### Article 79. Roba i uniforme

1. Els vestits a utilitzar pels Professors de l'orquestra en les actuacions de cara al públic, seran determinats i aniran a càrrec de la FGTL. La seva utilització serà personal i intransferible i per a les actuacions que determini l'Empresa.

#### 2. Vestit de Temporada:

Homes - Ocasions d'ús:

Frac en funcions en l'escenari.

Vestit fosc en funcions en el fossat.

Dones - Ocasions d'ús:

Vestit llarg en funcions en l'escenari.

Vestit fosc en funcions en el fossat.

S'estudiarà la possibilitat de gaudir d'un vestit d'estiu depenent de les condicions ambientals del lloc de l'actuació.

3. L'empresa facilitarà nous equipaments quan sigui necessari i, preferentment, dins d'un període màxim de 5 anys, mantenint sempre el criteri d'oferir una imatge digna dels col·lectius artístics del Teatre.

4. 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.

5. 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. 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 pel Departament Musical.

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

### Article 80. Actitud

1. Els professors de l'Orquestra han de tenir cura de deixar els espais de treball en les condicions correctes.

2. En els concerts, funcions, assaigs pregeneral i general, enregistraments o activitats obertes al públic, no es podrà accedir a l'espai on es realitzin amb bosses, estoigs, telèfons mòbils i tots aquells elements que no siguin imprescindibles per desenvolupar l'activitat.

3. En el cas dels concerts, només estarà permès l'ús de recipients amb aigua pels professors que per les característiques del seu instrument ho requereixin.

### Article 81. Instruments: Manteniment, Revisions i Reparacions. Assegurança

1. El professors de l'orquestra rebran per manteniment d'instruments els següents imports:

<hr/>	
Corda	
Violins	691,30 EUR
Violes	795,74 EUR
Violoncels	799,34 EUR
Contrabaix	641,05 EUR
<hr/>	
Vent fusta	
Oboès	1211,87 EUR
Flautes	379,45 EUR
Clarinetes	817,12 EUR
Fagots	772,85 EUR
Vent metall	
<hr/>	

Dijous, 13 de març de 2014

Trompes i trompetes	390,19 EUR
Trombons	411,96 EUR
Tuba	420,65 EUR
Percussió	498,68 EUR
Arpa	641,05 EUR

2. La quantitat a percebre es revaloritzarà 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.

3. La FGTL es farà càrrec de les reparacions derivades del desgast produït per l'ús habitual dels instruments propietat dels professors de l'orquestra i dels instruments propietat de la FGTL, sempre i quan hagi estat presentat i aprovat un pressupost a la direcció del Departament Musical.

4. La FGTL disposarà d'una assegurança específica per als instruments dels professors de l'orquestra. Aquesta assegurança haurà de ser sense franquícia. A més, cobrirà els desplaçaments o trajectes des del domicili al lloc de treball i viceversa, així com en qualsevol activitat promoguda per la FGTL. Cada professor tindrà la possibilitat d'incrementar-la segons els seus criteris.

### Article 82. Maternitat

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

2. Les professores de l'orquestra gaudiran dels descansos per l'al·letament acumulant-los al període de suspensió per maternitat, de tal forma que les professores tindran dret a un descans per maternitat i lactància de 18 setmanes en un part simple, i 20 setmanes en un part múltiple.

### Article 83. Jubilacions

Els professors 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 2013: 514,56 EUR.

Jubilats l'any 2014: 450,24 EUR.

### Article 84. Malalties professionals/Seguretat i Salut Laboral

1. L'empresa estudiarà la possibilitat de posar a disposició dels professors de l'orquestra especialistes per al tractament de lesions o problemes considerades malalties professionals.

2. Es garantirà que els professors de l'orquestra treballin en el Teatre en un ambient d'entre 22-25 C i una humitat relativa no inferior al 50%.

3. Es garantirà la seguretat dels professors de l'orquestra en tots els llocs de treball dins del Teatre així com en desplaçament, sortides i gires facilitant un informe detallat abans de cada producció. Acreditant el compliment de les obligacions legals en matèria de coordinació al Comitè de Salut i Seguretat.

4. Assegurarà al professor de l'orquestra qualsevol mesura que garanteixi la seguretat durant els assajos i funcions en el fossat, sigui mitjançant una xarxa de seguretat o altres mitjans.

### Secció 1a. Normes de caràcter específic d'aplicació al col·lectiu de Mestres Assistents Musicals (MAM)

#### Article 85. Definició/Àmbit personal

1. Són aquells professors/especialistes que realitzen tasques d'assistència al director musical i a les diferents produccions. Comprèn els directors musicals assistents, pianistes correpitadors, sobretitulats, apuntadors i altres.

Dijous, 13 de març de 2014

---

### 1.1 Director Musical Assistant

És el professor que té com a funcions principals assistir el Director Musical i substituir-lo quan sigui necessari. També haurà de coordinar tota l'activitat musical que es desenvolupi a l'escenari (bandes internes i en escena, cors interns, etc...) durant els assaigs i funcions, garantint-ne la seva presència. A més, haurà de donar suport i assessorament al Departament Musical, així com realitzar tasques d'arxiu vinculades amb la seva especialitat.

### 1.2 Pianista correpetidor

És el professor que té com a funcions ordinàries acompanyar els solistes i cors vinculats amb l'activitat del Teatre en tots els assaigs i assistir el Director Musical durant les produccions d'òpera. En els casos en que hi hagi papers solistes o intervencions que no estiguin incloses en les tasques ordinàries del lloc de treball, l'actuació serà voluntària i podrà ser remunerada. Al principi de la temporada el Departament Musical determinarà i fixarà les condicions econòmiques i artístiques d'aquestes prestacions.

### 1.3 Sobretitulats

És l'especialista que té com a funció realitzar i garantir el correcte servei de sobre titulació del Teatre.

### 1.4 Apuntador

És l'especialista que té com a funció apuntar els solistes i col·laborar amb la direcció musical durant els assaigs i funcions.

### Article 86. Jornada i distribució

1. La jornada anual dels MAM, es computarà individualment i per tant l'articulació de la jornada pot diversificar-se per a un sol professor/especialista
2. Consistirà en un màxim de 1.680 hores de treball anual individual que es dedicaran preferentment a actuacions/representacions i assaigs MP, MO, IT, EP, EO, AP, PG i G.
3. En el cas que un professor/especialista, de mutu acord amb el seu departament, superi el màxim d'hores individuals anuals de treball anual individual serà compensat econòmicament.
4. El número d'hores de treball anual individual de cada professor/especialista que no siguin utilitzades durant la temporada, comptabilitzaran directament com hores de preparació individual. En cap cas hi haurà compensacions horàries entre diferents temporades.

### Article 87. Aplicació de la jornada i horari

1. L'aplicació de la jornada esmentada en l'article anterior, serà de forma irregular al llarg de la temporada que comprèn, preferentment des de l'1 de setembre fins al 31 de agost de l'any següent.
2. Les prestacions dedicades a assaig, excepte els assaigs Antepiano, Pregeneral i General de les produccions d'òpera, es podran programar preferentment entre les 11:00 i les 20:15 hores.
3. Entre la finalització de la prestació de matí i l'inici de la de tarda hi ha d'haver un descans màxim 2 hores.
4. Cada professor/especialista podrà realitzar un màxim de 6 hores de treball efectiu diari i de 36 hores setmanals. Excepcionalment es podran fer jornades de 7 hores respectant els límits màxims setmanals.
5. El número màxim de dies de treball continuat serà de 6. Excepcionalment es podrà realitzar un màxim de:

Temporada 2013-2014: 5 setmanes de 7 dies.  
Temporada 2014-2015: 4 setmanes de 7 dies.  
Temporada 2015-2016: 3 setmanes de 7 dies.  
Temporada 2016-2017: 2 setmanes de 7 dies.



Dijous, 13 de març de 2014

### Article 88. Calendari laboral

1. L'empresa presentarà l'1 de juliol de cada any el calendari d'activitat de la temporada següent i lliurarà a cada professor /especialista el calendari individual de treball previst.
2. Excepte en casos d'emergència, els dies de treball podran ser modificats prèvia comunicació amb 15 dies mínim d'antelació.

### Article 89. Descansos i festius

1. Es gaudirà d'un descans mínim setmanal de 36 hores, preferentment les 24 hores del diumenge i 12 hores del dissabte.
2. Hi haurà un mínim de 12 hores entre la finalització d'una prestació i l'inici de la prestació del dia següent.
3. Les vacances anuals retribuïdes tindran una durada de 31 dies naturals i es gaudiran preferentment en el mes d'agost, llevat que la direcció de l'empresa per necessitats organitzatives i productives estableixi un altre període.
4. En els casos de gires i sortides es regiran per la normativa del Cor i l'Orquestra.
5. Els mestres assistents musicals gaudiran com a dies festius retribuïts i no recuperables:

24 de desembre

31 de desembre

1 de maig

11 de setembre

6 de desembre

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

En els casos en que es prevegi una activitat en aquests dies es compensarà amb altres dies de mutu acord.

### Article 90. Descripció de les prestacions

#### 1. Assaig Musical Piano (MP):

És un assaig en el que es treballen tots els aspectes musicals de la partitura, ja sigui amb els solistes com amb els membres del cor.

#### 2. Assaig Musical Orquestra (MO):

És un assaig de conjunt que tindrà una durada màxima de 3 hores. El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i hi haurà una única pausa de 20 minuts.

En el cas de concerts simfònic – corals, si la durada de l'obra és superior a 2 hores, aquest assaig podrà ser d'un màxim de 3'5 hores amb una pausa de 30 minuts o excepcionalment dues de 15 minuts.

#### 3. Assaig Escena Piano (EP):

És un assaig d'escena amb acompanyament de piano. En aquest tipus d'assaig hi participen diferents estaments artístics i tècnics. Es treballen tots els aspectes relacionats amb els moviments i elements d'attrezzo, en coordinació amb els aspectes musicals de cada escena.

El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i el descans mínim serà de 15 minuts. Qualsevol canvi haurà de ser comunicat prèviament.

#### 4. Assaig Italiana (IT):

És l'assaig exclusiva de la producció d'òpera en que hi participen conjuntament diferents estaments artístics (Cantants, Solistes, Orquestra, Cor), sense interpretació escènica. Té una durada màxima de 3'5 hores.

Dijous, 13 de març de 2014

El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i, per tant, hi haurà una pausa de 30 minuts o dos de 15 minuts. Excepcionalment, i a requeriment de la producció, hi podrà haver dues pauses de 15 minuts.

En el cas de les bandes internes la seva participació podrà desenvolupar-se en el lloc on la producció ho requereixi.

### 5. Assaig Escena Orquestra(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. 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 dels 90 minuts i, per tant, hi haurà una pausa de 30 minuts.

Excepcionalment, i a requeriment de la producció, hi podrà haver dues pauses de 15 minuts.

### 6. Assaig Antepiano (AP):

L'assaig pròpiament tindrà una durada màxima de 5 hores i 30 minuts a partir de l'hora en que estigui programat l'assaig. El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts. Es tendirà a distribuir el temps de treball i les pauses com en els assaigs Pregeneral i General.

Qualsevol canvi en l'organització del treball es pactarà prèviament de mutu acord.

### 7. Assaig Pregeneral (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 Pregeneral i General tindran una durada màxima predeterminada per 3 conceptes:

- 1) La longitud de la partitura mesurada en temps.
- 2) Els descansos establerts, que seran idèntics als destinats als entreactes.
- 3) Es podrà disposar, en cas de necessitat, de 20 minuts addicionals en el cas de l'assaig Pregeneral i de 10 minuts en al assaig General que només es podran gaudir en el transcurs o a la finalització 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.

Aquest temps addicional estarà destinat principalment a indicacions i anotacions de tipus escènic i musical.

#### Article 91. Permisos no retribuïts

1. Tots els permisos s'hauran de sol·licitar amb un mínim d'un mes d'antelació.
2. Si el permís sol·licitat, a criteri del Departament Musical, pogués afectar el resultat artístic de la producció, es podrà denegar o bé autoritzar-lo com a permís no retribuït amb una durada màxima per a tot el temps que duri la producció.
3. S'entenen compresos dins aquests permisos, entre d'altres: audició externa, proves o exàmens, tribunals d'audicions etc.

#### Article 92. Permisos retribuïts

1. Els professors/especialistes disposaran de tres dies de permís retribuït per temporada.
2. No es podran gaudir aquests tres dies dins d'una mateixa producció, ni en els assaigs EO, Pregenerals, Generals i funcions.
3. Per gaudir d'aquest permís caldrà sol·licitar-lo al Departament Musical i no es requerirà cap tipus de justificació per part de l'empresa, essent necessari un preavis mínim de 7 dies (excepte causa de força major).

Dijous, 13 de març de 2014

### Article 93. Puntualitat

1. Tots els professors/especialistes han d'ocupar el seu lloc de treball a l'hora assenyalada per al començament de la prestació.
2. La finalització del còmput horari vindrà determinat pel transcurs del temps establert per la prestació o per la decisió del Director Musical de donar-la per acabada si aquesta no ha esgotat el temps establert.

### Article 94. Actitud

1. Els professors/especialistes han de tenir cura de deixar els espais de treball en les condicions correctes.
2. En els concerts/funcions/assaigs Pregeneral i General/ enregistraments o activitats obertes al públic, no es podrà accedir a l'espai on es realitzin amb bosses, estoigs, telèfons mòbils i tots aquells elements que no siguin imprescindibles per desenvolupar l'activitat.

### Article 95. Maternitat

1. Els drets referits en els articles 37.4 i 48.4 de l'estatut dels treballadors, seran d'aplicació indistintament de l'estat civil de la treballadora.
2. Les professores/especialistes gaudiran dels descansos per l'al·letament acumulant-los al període de suspensió per maternitat, de tal forma que les professores tindran dret a un descans per maternitat i lactància de 18 setmanes en un part simple, i 20 setmanes en un part múltiple.

### Article 96. Jubilacions

Els professors/especialistes, 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 2013: 514,56 EUR.

Jubilats l'any 2014: 450,24 EUR.

### Article 97. Malalties professionals /Seguretat i Salut Laboral

1. L'empresa estudiarà la possibilitat de posar a disposició dels MAM's especialistes per al tractament de lesions o problemes considerades malalties professionals.
2. Es garantirà que els professors/especialistes treballin en el Teatre en un ambient d'entre 22-25 C i una humitat relativa no inferior al 50%.
3. Es garantirà la seguretat dels professors/especialistes en tots els llocs de treball dins del Teatre així com en desplaçament, sortides i gires facilitant un informe detallat abans de cada producció, acreditant el compliment de les obligacions legals en matèria de coordinació al Comitè de Salut i Seguretat.

### CAPÍTOL 5

Normes de caràcter específic d'aplicació al col·lectiu de Cor

### Article 98. Provisió de vacants

1. El tribunal per a les proves d'ingrés al cor és constituït pels següents membres:
  - a) El Director musical o la persona en qui delegui.
  - b) El Director del Cor és el president del tribunal i té el vot de qualitat. Té la potestat de donar per acabada l'audició si detecta alguna irregularitat en el procés o si aquest no s'adequa al previst en les bases de la convocatòria.
  - c) En el cas que el Director del Cor ho consideri oportú, un artista extern convidat de provada solvència amb veu i vot o un cantant del cor a proposta del mestre del Cor.

Dijous, 13 de març de 2014

d) Tres representants del Cor, dos escollits per la corda de la veu que audiciona i un més de la resta del Cor.

2. El secretari del tribunal serà la persona responsable del Departament Musical, o persona en qui delegui, que actuarà en representació de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, amb veu en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats.

3. Podran participar com a membres observadors del procés, amb veu en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats, el Director RRHH del Teatre i un representant del Comitè d'Empresa.

4. El desenvolupament de les audicions es farà de conformitat amb l'establert en les bases de la convocatòria. La convocatòria de les noves audicions es farà amb la major antelació i la màxima difusió possibles.

5. Les audicions són obertes al públic i es desenvolupen en dues rondes i una tercera ronda facultativa. Les bases de la convocatòria podran establir la possibilitat de realitzar una entrevista als finalistes per part del tribunal.

6. El contingut a interpretar en cada ronda es concretarà en les bases de les audicions. Els candidats que obtenen el 50% dels vots del tribunal passen a la 2a Ronda.

7. Per poder aspirar a ser membre del Cor cal un 60 % dels vots del tribunal.

#### Article 99. Temps de prova

1. El període de prova serà de dotze mesos. Durant el període de prova, el Director del Cor podrà tenir en compte l'opinió de la corda a la qual pertany el nou membre del cor.

2. En finalitzar el període de prova, el Director del Cor, traslladarà la seva proposta per a la continuïtat, o no, del candidat a la direcció del Departament Musical. En el cas que el Departament Musical hi doni el vistiplau, se'n donarà trasllat al Director de RRHH de la Fundació del Gran Teatre del Liceu.

#### Article 100. Contractació d'assistències individuals

1. Per formar part d'una llista d'assistències cal haver passat per unes proves específiques. Aquestes proves es convoquen amb l'antelació possible quan el nombre de cantants en la llista es revela com a insuficient.

Els finalistes de la convocatòria d'audicions regulades en el article anterior podran passar a formar part de la llista d'assistències.

2. El tribunal de les proves d'avaluació de les assistències està constituït per:

a) El Director Musical, o persona en qui delegui.

b) El Director del Cor, és el president del tribunal i té el vot de qualitat. Té la potestat de donar per acabada l'audició si detecta alguna irregularitat en el procés o si aquest no s'adequa al previst en les bases de la convocatòria.

c) Dos representants del cor, escollits pel cor.

3. El secretari del tribunal serà la persona responsable del Departament Musical, o persona en qui delegui, que actuarà en representació de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, amb veu en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats.

4. Podran participar com a membres observadors del procés, amb veu en el procés i sense vot ni veu en l'avaluació dels candidats, el Director RRHH del Teatre i un representant del Comitè d'Empresa.

5. Aquestes proves es desenvoluparan de conformitat en l'establert en les bases de la convocatòria. Es realitzaran en dues rondes.

Els cantants que formen part de la llista a través de les audicions, hauran de renovar la seva capacitació cada dos anys a través de proves específiques davant del tribunal.

Dijous, 13 de març de 2014

## Article 101. Contractació directa

1. Sempre que no hi hagi persones disponibles en la llista d'assistències i excepcionalment, es podrà produir també una contractació directa per part de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, d'acord amb el Director del Cor, per un limitat nombre de produccions i mentre es convoquen audicions per a la llista d'assistències, en aquells casos en que la reconeguda categoria i solvència professional de la persona contractada pugui comportar una millora pel Cor.

2. En aquestes supòsits es justificarà la necessitat d'aquest tipus de contractació i en tot cas, s'informarà als representants del Cor.

## Article 102. Estructura del Cor

1. El Cor està dividit en dues seccions, "Homes" i "Dones" que es subdivideixen en 4 cordes o divisions vocals: "Sopranos", "Alti", "Tenors" i "Baixos", les quals es poden subdividir en: "Sopranos I" i "Sopranos II", "Mezzi" i "Alti", "Tenors I" i "Tenors II", "Barítors" i "Baixos".

2. El Cor podrà ser dividit en les formes i el número de membres que el seu Director estimi oportú si un assaig una funció o una acció de reforç, així ho requereix.

El nombre mínim de cantants per corda serà de dos, que hauran d'interpretar la mateixa veu o línia melòdica. Tanmateix l'estructura mínima òptima del cor serà de tres per veu o línia melòdica.

3. En cap cas una veu o línia melòdica serà interpretada per un únic cantant del cor, considerant-se en aquests casos una actuació individual.

## Article 103. Jornada i distribució

1. La jornada anual de treball dels cantants del Cor es computarà individualment i consistirà en un màxim de 1.680h. de treball anual individual distribuïnt-se de la següent manera:

984 hores de treball musical/escènic, que es dedicaran a actuacions/representacions, treballs de conjunt, assaigs parcials, assajos antepiano, assajos pregeneralis i generals sota direcció, i a la formació obligatòria.

10 hores de proves de vestuari, programades fora de l'horari de prestació conjunta.

120 hores dedicades a la caracterització, vestuari i preparació previs i posteriors a les funcions i concerts.

136 hores dedicades a desplaçaments, sortides, viatges i gires.

10 hores per a concerts i enregistraments, concerts del Cor del Liceu Solidari, no previstos inicialment en el calendari i que sorgeixen un cop aquest ja està tancat i que no es poden programar fent ús de les 984 hores. Es programaran amb la suficient antelació.

420 hores sense direcció, dedicades a l'estudi i preparació individual, vocal i física, així com també a activitats de formació voluntàries.

La present distribució horària podrà modificar-se de comú acord entre les parts, respectant les hores de treball musical/escènic i les d'estudi i preparació individual.

2. El número d'hores de treball anual individual de cada cantant, que no siguin utilitzades durant la temporada, comptabilitzaran directament com hores d'estudi i preparació individual. En cap cas hi haurà compensacions horàries entre diferents temporades.

Per efectuar el còmput de les hores treball musical/escènic es tindrà en compte les següents equivalències:

Equivalència d'hores	
PG, G, FUNCIO, ÒPERA V.C.	4 h*
Concerts (simfònics, cambra, educatiu, altres)	3 h*

Dijous, 13 de març de 2014

\* En el cas que se superin els temps previstos es computarà el temps real del PG, G, Funció, Òpera V.C, concerts..., arrodonint-se a l'alça en fraccions d'una hora.

### Article 104. Aplicació de la jornada i horari

1. 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 de juliol de l'any següent.
2. Els assaigs de les produccions d'òpera es duran a terme en horari de matí, tarda o nit i es faran, preferentment, programant-se l'activitat de les 11 a les 14 hores, i de les 15 hores en endavant, exceptuant els assaigs AP, PG i G que es faran a la tarda.
3. Entre la finalització de la prestació del matí i la de la tarda, hi haurà d'haver un descans mínim de 2 hores.
4. Cada cantant del Cor podrà realitzar un màxim de 6 hores de treball musical/escènic diari i de 30 hores setmanals.
5. No podran realitzar-se més de 2 setmanes consecutives de 6 hores de treball efectiu diari i / o de 30 hores setmanals. Si en una setmana es realitza el màxim de 30 hores, hi hauran dos dies de descans consecutius. En casos excepcionals i per necessitats de la producció, aquests dos dies de descans consecutius es podran comptabilitzar en còmput quinzenal en un màxim de tres ocasions al llarg de la temporada.
6. El número màxim de dies de treball continuat serà de 6. Excepcionalment es podrà realitzar un màxim de:

Temporada 2013-2014: 5 setmanes de 7 dies

Temporada 2014-2015: 4 setmanes de 7 dies

Temporada 2015-2016: 3 setmanes de 7 dies

Temporada 2016-2017: 2 setmanes de 7 dies

A partir de la temporada 2017-2018: 0 setmanes de 7 dies

7. Cada cantant del Cor realitzarà un màxim d'una Funció per dia, a excepció de la programació del Petit Liceu, projecte social, escolars i dansa en què es podran realitzar un màxim de dues funcions al dia.
8. Preferentment, els períodes d'assaig es concentraran de dilluns a divendres. Els assaigs que es programin en dia de funció, es realitzaran preferentment pròxims a la funció, és a dir, a la tarda. En el cas que no pugui ser així, caldrà parlar-ho amb els representants del cor en el moment de l'elaboració del calendari.

En dies festius només es podran programar funcions, cap altre tipus d'assaig.

9. Per a la programació de diferents prestacions el mateix dia es tindrà en compte la plantilla requerida, la dificultat, la durada i l'exigència de les obres programades. Aquests aspectes es tindran en consideració a l'hora de l'elaboració del calendari.

10. No es programaran proves de vestuari en dies de doble servei quan aquestes siguin fora de prestació.

### Article 105. Calendari laboral

1. L'empresa elaborarà el calendari provisional de treball després de la presentació oficial de la temporada del Gran Teatre del Liceu.
2. Després d'això, el Departament Musical i els representants del Cor en el Comitè d'Empresa col·laboraran conjuntament en l'elaboració del calendari per a aconseguir la millor disposició del treball i garantir la flexibilitat necessària per dur a terme els projectes de la temporada. Així mateix, es tractaran les possibles incidències o excepcions que es puguin derivar de la programació.
3. L'empresa presentarà l'1 de juliol de cada any el calendari d'activitat de la temporada següent i lliurarà a cada cantant el calendari individual de treball previst, on també hi constarà la previsió de les proves de vestuari. Aquest calendari podrà ser modificat prèvia comunicació amb 15 dies mínim d'antelació.

Dijous, 13 de març de 2014

### Article 106. Descansos i festius

1. Es gaudirà d'un descans mínim setmanal de 36h, preferentment 24h del diumenge i 12 de dissabte.
2. Hi haurà un mínim de 12 hores entre la finalització d'una prestació i l'inici de la prestació del dia següent.
3. Es garanteix un mínim de 8 descansos setmanals de dos dies consecutius en cap de setmana que seran 10 en el termini màxim de 2 temporades. S'entendrà com a cap de setmana les 24 hores de diumenge i, preferentment el dissabte, en casos excepcionals el dilluns.
4. En sortides i desplaçaments, si la tornada es posterior a la mitjanit, no es programarà prestació al matí següent.
5. En gires internacionals i nacionals de més de 72 hores, entre la finalització d'aquestes i l'inici de la següent prestació, es gaudiran d'un mínim de 48 hores consecutives de descans. En els casos de gires de menys de 72 hores es gaudirà d'un descans mínim de 24 hores, tanmateix s'estudiarà en el moment d'elaborar el pla de gira.
6. En gires internacionals i nacionals en les que el viatge sigui superior a 6 hores o compregui un canvi d'horari superior a 3 hores, les parts, de comú acord, establiran la forma de realitzar la gira per a garantir el bon funcionament del cor i en especial el descans i l'adaptació horària.
7. Les vacances anuals retribuïdes tindran una durada de 31 dies naturals i es gaudiran preferentment en el mes d'agost, llevat que la direcció de l'empresa per necessitats organitzatives i productives, estableixi un altre període, prèvia comunicació justificada als representants del cor.  
Es considera el règim de descansos, igualment que el còmput anual d'hores, com a individual podent ser aquest diferent entre els cantants del cor.
8. Els cantants del cor gaudiran com a dies festius retribuïts i no recuperables:

24 de desembre

31 de desembre

1 de maig

11 de setembre

6 de desembre

Setmana Santa (5 dies festius consecutius, de Dijous Sant a Dilluns de Pasqua)

En els casos en que es prevegi una activitat en aquests dies, es realitzarà sempre de mutu acord amb els representants del cor i es buscarà la forma de compensació.

### Article 107. Sortides, desplaçaments i gires

1. Les activitats dutes a terme fora de les instal·lacions de la Fundació del Gran Teatre del Liceu, 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 l'activitat es fan en un termini màxim de 24 hores. Si la tornada al Teatre es realitza més tard de la mitjanit, només es programaran activitats a la tarda i a la nit següents per als cantants del cor que hagin participat en el desplaçament.

#### Sortides

Són les activitats en les quals el viatge i l'activitat ocupen un període superior a 24 hores i inferior a les 48 hores. Si la tornada al Teatre es realitza més tard de la mitjanit, només es programaran activitats a la tarda i a la nit següent pels cantants del cor que hagin participat en el desplaçament.

#### Gires

Són les activitats en les quals els viatges i l'activitat superen les 48 hores consecutives.

Dijous, 13 de març de 2014

3. El Departament Musical i els representants del Cor en el Comitè d'empresa col·laboraran conjuntament en l'elaboració del pla de treball en cada sortida, desplaçament o gira per tal de garantir-ne el bon funcionament. Les parts establiran, també, en el pla de gira els imports a percebre en concepte dietes.

Es concedirà a la Fundació un marge raonable en els horaris per motius de força major i casos imprevisibles.

4. En el cas de les Sortides i Gires la Fundació proporcionarà l'allotjament adequat amb el màxim confort, procurant sempre de facilitar habitacions per a ús individual sense un cost addicional per als cantants del cor.

La Fundació utilitzarà per als seus desplaçaments els mitjans en que aquests es realitzin de la manera més raonable, còmoda i segura.

5. Els viatges es realitzaran col·lectivament. En el cas excepcional que algun cantant del cor volgués optar per un mitjà de transport diferent al que s'ofereix, podrà fer-ho prèvia notificació al Departament Musical amb una antelació mínima de 3 dies pels desplaçaments en autocar i dins el termini que el Departament Musical estimi oportú per a la resta de mitjans de transport.

Els desplaçaments particulars correran a càrrec de la persona interessada, que assumirà la responsabilitat del compliment dels plans de treball establerts, incloses les modificacions que poguessin sobrevenir.

6. En les sortides, desplaçaments i gires el temps transcorregut durant els trajectes es comptabilitzarà dins el còmput d'hores de treball anual individual. En cap cas serà computat com a temps de treball efectiu.

Article 108. Descripció de les prestacions

### 1. Assaig Musical Piano (MP):

És un servei de conjunt en el que es treballaran tots els aspectes musicals de la partitura i es realitzarà preferentment en horari de tarda.

Aquest assaig es podrà realitzar sota la direcció del Director del Cor o els Assistents Musicals en qui delegui. Es treballaran les obres que decideixi el Director del Cor estiguin o no en la programació del Teatre. Es podrà realitzar en conjunt, en seccions o en cordes, podent-se combinar amb qualsevol de les prestacions que es defineixen a continuació.

A l'inici de l'assaig es comunicarà als representants del Cor la distribució del treball/descansos prevista.

Es relacionen en el quadre, el treball continuat previst pels tipus d'assaig i les pauses corresponents:

Concepte	Conjunt	Seccions	Cordes
Durada	90'màxim treball continuat	75'màxim treball continuat	60'màxim treball continuat
4h	195'treball / 45'pausa	-	-
3h	150'treball / 30'pausa	140'treball / 40'pausa	-
2h	105'treball / 15'pausa	100'treball / 20'pausa	90'treball / 30'pausa
1h	50'treball / 10'pausa	45'treball / 15'pausa	45'treball / 15'pausa

Si es realitzen els temps màxims de treball continuat, les pauses que corresponen són les següents:

MP de conjunt – 30 minuts.  
MP per seccions – 20 minuts.  
MP per cordes – 15 minuts.

### 2. MP Assaig previ:

Abans del començament de cada funció, i sempre que el Director del Cor ho consideri necessari, es podrà convocar el cor a la sala de cor, amb un màxim de 20 minuts amb la finalitat de fer les observacions i correccions necessàries.

Es podrà realitzar sota la direcció del Director del Cor, o els Assistents Musicals en qui delegui.

Es reservarà un número d'hores en el moment de fer el calendari que es comptabilitzarà com a treball musical/escènic.



Dijous, 13 de març de 2014

---

### 3. Assaig Escena Piano (EP):

És un assaig d'escena amb acompanyament de piano. En aquest tipus d'assaig hi participen diferents estaments artístics i tècnics. Es treballen tots els aspectes relacionats amb els moviments i elements d'attrezzo, en coordinació amb els aspectes musicals de cada escena.

El règim de duració i pauses serà el mateix que els de l' MP de conjunt.

Sempre que, per les seves característiques la producció ho requereixi, els membres del Cor faran ús dels elements d'attrezzo i realitzaran els balls i coreografies. Quan sigui fonamental per al desenvolupament del moviment escènic els cantants del Cor faran ús dels elements de simulació de vestuari.

### 4. Assaig Italiana (IT):

És l'assaig de la producció d'òpera en què hi participen conjuntament diferents estaments artístics (Cantants, Solistes, Orquestra, Cor), sense representació escènica.

L'empresa facilitarà les cadires necessàries per realitzar l'assaig a la italiana tot i que el cor s'alçarà per cantar sempre que el Director Musical o el Director del Cor ho requereixi.

Té una durada màxima de 3,5 hores. El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i, per tant, hi haurà una pausa de 30 minuts. Si la producció ho requereix hi podrà haver dues pauses de 15 minuts.

En el cas dels cors interns la seva participació podrà desenvolupar-se en el lloc on la producció ho requereixi.

No es programaran assaig italianes en assaig de Concerts Simfònics o Simfònic-Coral.

### 5. Assaig Escena Orquestra (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. 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 dels 90 minuts i, per tant, hi haurà una pausa de 30 minuts o dues de 15 minuts.

Sempre que, per les seves característiques la producció ho requereixi, els membres del Cor faran ús dels elements escènics d'attrezzo i realitzaran els balls i coreografies. Quan sigui fonamental per al desenvolupament del moviment escènic els cantants del cor faran ús dels elements de simulació de vestuari.

### 6. Assaig Musical Orquestra (MO):

És una prestació de conjunt que tindrà una durada màxima de 3 hores. Si la durada de l'obra és superior a les dues hores, aquest assaig podrà tenir una durada màxima de 3'5 h. En aquest cas les pauses seran les mateixes que en l'Assaig Italiana.

L'empresa facilitarà les cadires necessàries per realitzar tot i que el cor s'alçarà per cantar sempre que el Director Musical o el Director del Cor ho requereixi.

El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i hi haurà una única pausa de 20 minuts.

L'assaig es podrà realitzar amb el Director Musical, amb els assistents musicals en qui delegui.

### 7. Assaig Antepiano (AP):

L'assaig pròpiament tindrà una durada màxima de 5 hores i 30 minuts a partir de l'hora en que estigui programat l'assaig.

Dijous, 13 de març de 2014

El treball continuat no podrà excedir dels 90 minuts i en qualsevol cas el temps efectiu de treball musical/escènic no superarà les 4 hores. Es tendirà a distribuir el temps de treball i les pauses com en els assaigs pregeneral i general.

Com a norma general es programarà un AP per funció exceptuant aquelles que superin les 3'30 hores que se'n podran programa dos.

Els membres de Cor hauran de vestir-se, portar els accessoris necessaris, caracteritzar-se i maquillar-se, si la producció ho requereix.

### 8. Assaig Pregeneral (PG), Assaig General (G) 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. Els membres del Cor hauran de vestir-se, portar els accessoris necessaris i caracteritzar-se, si les característiques de la producció ho requereixen.

En tot cas, els assaigs Pregeneral 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 podrà disposar, en cas de necessitat, de 20 minuts addicionals en el cas de l'assaig Pregeneral i de 10 minuts en el cas de l'assaig General que només es podran gaudir en el transcurs d'aquest assaig. Aquest temps addicional estarà destinat principalment a indicacions i anotacions de tipus escènic i musical.

Malgrat l'expressat, la suma dels tres elements no podrà superar les 4 hores.

En el cas de les funcions d'òpera, la finalització de la prestació vindrà determinada pel moment en què ho indiqui el regidor de la producció corresponent, considerant-se la salutació com a part de l'espectacle.

### 9. Concerts Simfònic-corals, concerts de cor a capella, concerts de cor amb piano, etc.:

La durada del concert vindrà determinada per la durada de les obres programades. El descans serà l'establert entre les diferents parts del concert.

### 10. Proves acústiques:

Es realitzaran quan la funció/representació/concert s'efectuï fora del lloc habitual de treball. Tindran una durada màxima d'entre 30 i 90 minuts, dependent de les necessitats artístiques que s'acordin prèviament entre la direcció musical y i el director del Cor. El seu temps es comptabilitzarà com a temps de treball musical/escènic en el còmput anual d'hores.

L'espai entre la prova acústica i el concert serà d'un mínim de 30 minuts i com a màxim d'1 hora i 30 minuts Aquest temps es decidirà en funció de la durada de la prova acústica i de les necessitats específiques de cada concert. De comú acord entre la direcció musical y los representants del Cor es podrà modificar la durada entre la Prova acústica i el Concert.

Per altra banda, hi haurà d'haver un mínim de 30 minuts entre l'arribada al lloc del concert i l'inici de la prova acústica.

### 11. Proves de vestuari

Tindrà una durada màxima d'una hora i es realitzaran preferentment abans, durant o després d'algun altre tipus de prestació. No es programaran durant els assaigs MP, EO i MO. Tampoc es programaran en dies de doble servei quan aquestes es realitzin fora de prestació.

### Article 109. Plantilles operatives/rotacions

1. Les plantilles per a cada producció venen donades per la partitura. És competència del Director del Cor la d'establir les plantilles detallades necessàries, procurant sempre la rotació de la plantilla.

2. Els membres del Cor hauran de cantar el que preveu la partitura i els afegits que porti la producció. El Director del Cor, podrà, no obstant, efectuar els canvis musicals que cregui oportuns amb la finalitat de millorar el resultat artístic.

3. Els cantants no convocats per a una producció han d'estar disponibles per incorporar-se al cor.

### Article 110. Permisos no retribuïts

1. Tots els permisos s'hauran de sol·licitar amb un mes d'antelació de l'inici de la producció.

2. Si el permís sol·licitat, a criteri del Departament Musical, pogués afectar el resultat artístic de la producció, es podrà denegar o bé autoritzar-lo com a permís no retribuït amb una durada màxim per a tot el temps que duri la producció.

3. S'entenen compresos dins aquests permisos, entre d'altres: audició externa, proves o exàmens, tribunals d'audicions etc...

### Article 111. Permisos retribuïts

1. Els cantants del Cor podran disposar de tres dies de permís retribuït per temporada.

2. No es podran gaudir aquests tres dies dins d'una mateixa producció, ni tampoc en els AP, pregenerals, generals i funcions. En els dies en que hi hagi programada doble prestació, es podran gaudir aquests permisos de forma fraccionada.

3. Per gaudir d'aquest permís caldrà sol·licitar-lo al Departament Musical, que haurà d'autoritzar-lo, i no es requerirà cap tipus de justificació, essent necessari un preavis mínim de 7 dies (excepte causa de força major).

### Article 112. Inici del còmput horari de la prestació

Tots els components del Cor hauran d'estar disponibles i adequadament vestits i caracteritzats, si s'escau, a l'hora assenyalada pel començament de l'activitat.

### Article 113. Actuacions individuals

1. En qualsevol de les actuacions que programi el Teatre (òpera, concerts, Petit Liceu, actes institucionals, etc...) quan la partitura exigeixi actuacions individuals es consideraran de solistes si són individuals al conjunt de l'execució. L'actuació com a solista serà voluntària i remunerada.

2. Al principi de la temporada el Departament Musical determinarà els solos i comprimaris que té la programació i fixarà les condicions econòmiques i artístiques d'aquestes prestacions, d'acord amb els següents criteris: dificultat, duració de la intervenció i número de funcions, establint-se, a tal efecte, les audicions que el Director del Cor estimi oportunes.

3. L'acord entre el cantant del Cor proposat per a exercir aquestes prestacions i la FGTL es formalitzarà per escrit abans de l'inici de la producció.

4. Quan un corista fa un paper de solista/comprimari es regirà amb l'horari que estableixi el Departament de Producció sempre que no interfereixi en l'horari habitual del cor.

### Article 114. Roba i uniforme

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

2. Vestuari escènic:

És el vestuari utilitzat en el cas de representacions i serà determinat per cada producció.

Vestuari d'uniforme:

a) Homes - Ocasions d'ús:

Frac en funcions en l'escenari.

Vestit fosc en funcions en el fossat.

b) Dones - Ocasions d'ús:

Dijous, 13 de març de 2014

---

Vestit llarg en funcions en l'escenari.

Vestit fosc en funcions en el fossat

S'estudiarà la possibilitat de gaudir d'un vestit d'estiu depenent de les condicions ambientals del lloc de l'actuació.

3. L'empresa facilitarà nous equipaments quan sigui necessari i, preferentment, dins d'un període màxim de 5 anys, mantenint sempre el criteri d'oferir una imatge digna dels col·lectius artístics 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 del Cor.

4. Els cantants del Cor tindran cura de la conservació de tot el vestuari i seguiran les observacions i instruccions que rebin en aquesta matèria.

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

Article 115. Òrgans de participació FGTL

El cor escollirà, mitjançant votació, 4 representants que formaran part de:

- Consell de Direcció del Gran Teatre del Liceu
- Participació en l'elaboració del calendari anual.

Article 116. Jubilació

Els treballadors fixos del Cor, sempre que es jubilin abans del 31 de desembre de 2014, tindran una 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 2013: 514,56 EUR.

Jubilats l'any 2014: 450,24 EUR.

Article 117. Malalties professionals/ Seguretat i Salut Laboral

1. L'empresa estudiarà la possibilitat de posar a disposició dels cantants del Cor especialistes per al tractament de lesions o problemes considerades malalties professionals.

2. Es garantirà que els cantants del Cor treballin en el Teatre en un ambient d'entre 22-25 C i una humitat relativa no inferior al 50%.

3. Es garantirà la seguretat dels cantants del Cor en tots els llocs de treball dins del Teatre així com en desplaçament, sortides i gires facilitant un informe detallat abans de cada producció. Acreditant el compliment de les obligacions legals en matèria de coordinació al comitè de salut i seguretat.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 13 de març de 2014

4. Assegurarà al cantants del Cor qualsevol mesura que garanteixi la seguretat durant els assajos i funcions en el fossat, sigui mitjançant una xarxa de seguretat o altres mitjans.

### ANNEX TAULES SALARIALS (EUR)

Orquestra	Concertino	Concertino Associat	Solista	Ajuda Solista	Tutti	Assist. Vent
14) Sou Base	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,08	1.468,08	1.468,08
14) Complement Professional	2.479,83	2.071,74	2.071,74	1.843,24	1.786,10	1.843,24
14) Ad Personam	507,47	232,59	-	-	-	-
Retribució Mensual	4.455,37	3.772,40	3.539,81	3.311,32	3.254,18	3.311,32
2) Paga Extraordinària	4.455,37	3.772,40	3.539,81	3.311,32	3.254,18	3.311,32
Total Anual	62.375,11	52.813,63	49.557,38	46.358,52	45.558,55	46.358,52
14) Antiguitat	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40
Hora Extra	40,17	39,39	39,39	39,39	39,39	39,39
Instruments Auxiliars	48,00	48,00	48,00	48,00	48,00	48,00
Bandes Internes	65,60	65,60	65,60	65,60	65,60	65,60
Bandes Externes	127,80	127,80	127,80	127,80	127,80	127,80

COR	CANTANT
14) Sou Base:	1.468,07
14) Complement Professional:	1.454,17
Retribució Mensual:	2.922,24
2)Paga Extraordinària:	2.922,24
Total Anual:	40.911,36
14) Antiguitat - Trienni - 5% S. Base:	73,40
Hora Extra:	28,67

Mestres Assistents Musicals	Assistent	Pianista	Sobretitulat
14) Sou Base	1.468,07	1.468,07	1.468,07
14) Complement Professional	1.524,40	1.320,20	1.077,99
Retribució Mensual	2.992,48	2.788,28	2.546,07
2) Paga Extraordinària	2.992,48	2.788,28	2.546,07
Total Anual	41.894,66	39.035,88	35.644,93
14) Antiguitat - Trienni - 5%S/Sou Base	73,40	73,40	73,40

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 13 de març de 2014

### ESCENARI

Regidoria, maquinistes, elèctrics, attrezzo, sastreria, caracterització)

Conceptes	Cap col·lectiu	Sotscap	Cap d'equip	Oficial 1 <sup>a</sup>	Oficial 2 <sup>a</sup>	Oficial 3 <sup>a</sup>
15) Sou base	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.242,98	1.189,30
15) Complement professional	1.267,28	1.267,28	1.183,20	509,98	423,22	111,38
15) Suplerts						
15) Desplaçament horari	438,60	438,60	438,60	438,60	438,60	438,60
15) Ad Personam	607,31	367,88	-	-	-	-
12) Enregistraments						
Retribució Mensual	3.781,26	3.541,83	3.089,87	2.416,65	2.104,80	1.739,28
3) Paga Extra Ordinària	3.781,26	3.541,83	3.089,87	2.416,65	2.104,80	1.739,28
Tota Anual	56.718,87	53.127,45	46.348,05	36.249,72	31.572,00	26.089,23
15) Antiquitat - Trienni - 5% S/S. Base	73,40	73,40	73,40	73,40	62,15	59,47
Hora Extra Diürna	30,12	30,12	30,12	26,32	24,88	19,08
Hora Extra Nocturna/Festiva	44,91	44,90	44,90	39,25	37,81	28,59

### ADMINISTRACIÓ

Conceptes	Cap Servei (15 Paques)	Cap Servei (14 Paques)	Cap Secció (15 Paques)	Cap Secció (14 Paques)	Tec. Espec. (15 Paques)	Tec. Espec. (14 Paques)	Of. 1 <sup>a</sup> Adm. (15 Paques)	Of. 1 <sup>a</sup> Adm. (14 Paques)	Rec. Tel. (15 Rec. Tel. (14 Paques)	Of. 2 <sup>a</sup> Adm. (15 Paques)	Of. 2 <sup>a</sup> Adm. (14 Paques)	Aux. Adm. (15 Paques)	Aux. Adm. (14 Paques)
Sou Base	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1.468,07	1396,12	1.468,07
Comp. Profess.	1.163,84	1.351,83	905,97	1.075,54	760,35	919,53	561,74	706,73	296,51	422,54	270,11	-	27,77
Retribució Mensual	2.631,91	2.819,90	2.374,04	2.543,61	2.228,42	2.387,60	2.029,81	2.174,80	1.764,58	1.890,62	1.738,18	1.862,33	1.495,84
Paga Extra	2.631,91	2.819,90	2.374,04	2.543,61	2.228,42	2.387,60	2.029,81	2.174,80	1.764,58	1.890,62	1.738,18	1.862,33	1.495,84
Tota Anual	39.478,65	39.478,60	35.610,60	35.610,54	33.426,30	33.426,40	30.447,15	30.447,20	26.468,70	26.072,70	26.072,62	20.941,80	20.941,76
Antig - Trienni 5% S. B.	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	73,40	70,83	73,40
C. Adapt. Horari	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	201,94	201,94	0,00	201,94	201,94	201,94	201,94
Hora Extra	32,05	32,05	30,30	30,30	25,07	25,07	22,50	22,50	19,94	19,94	20,08	14,82	14,82
Hora Extra Noc./Fest.	0,00	0,00	0,00	0,00	37,37	37,37	33,54	33,54	0,00	29,95	29,95	22,09	22,09

Barcelona, 10 de desembre de 2013

El director dels Serveis Territorials, Eliseu Oriol Pagès