

col·lectiu en vigor per la demanda per impugnació del mateix interposada per Comissions Obreres.

Després d'una llarga deliberació s'arriba als següents acords:

Per part de CCOO es retirarà la demanda d'impugnació del Conveni col·lectiu de l'empresa per al trienni 1997/98/99 subjecte als següents acords, que suposen modificació d'articles del Conveni col·lectiu i compromisos per les tres parts:

Article 4

Comissió paritària

Es crea una Comissió paritària d'aplicació i interpretació del Conveni. Aquesta Comissió estarà composta pels membres de la Comissió negociadora d'aquest Conveni o aquelles persones que legalment els substitueixen en el seu moment.

Article 7

Ascensos

Es modificaran en l'apartat de procediment dels punts següents:

Personal superior. Les vacants de personal superior es cobriran, en primera instància entre el personal subjecte a aquest Conveni a raó dels títols corresponents, competència professional i dotes d'organització i comandament que precisi el lloc vacant. En cas de no cobrir-se, es podrà admetre persones alienes a la plantilla. A aquests efectes s'entendrà compresa en aquest grup la categoria professional de Cap de Serveis.

Personal tècnic. Les vacants de Cap d'Inspecció i Cap de Taller es cobriran, en primera instància, mitjançant convocatòria interna entre els treballadors i les treballadores de la plantilla. En cas de no reunir les aptituds adients es podrà admetre personal aliè a la plantilla.

Cap de Negociat. Les vacants de Cap de Negociat es cobriran mitjançant convocatòria interna entre els treballadors i treballadores de la plantilla.

Inspector. Les vacants d'Inspector es cobriran mitjançant convocatòria interna entre els treballadors i treballadores de la plantilla.

Cap d'equip. Les vacants de Cap d'equip-taller i cap d'equip-grua es cobriran mitjançant convocatòria interna entre els treballadors i les treballadores de la plantilla.

Personal d'administració i taller. Les vacants d'oficial de primer/a, de segon/a i de tercer/a es cobriran mitjançant convocatòria interna entre els treballadors i treballadores de la plantilla, sempre que siguin declarats aptes/declarades aptes a les proves a que se'ls sotmeti.

(98.036.053)

RESOLUCIÓ

de 10 de febrer de 1998, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra i l'Entitat Autònoma de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya (laborals) per al període 8.11.1996-31.12.1997.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra i l'Entitat Autònoma de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya (laborals) subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treba-

lladors el dia 8 de novembre de 1996, i de conformitat amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra i l'Entitat Autònoma de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya (laborals) per al període 8.11.1996-31.12.1997 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 10 de febrer de 1998

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
Delegat territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral del Consorci de l'auditori i l'orquestra i de l'entitat autònoma de l'orquestra simfònica de Barcelona i nacional de Catalunya, per al període 18.11.1996-31.12.1997

Disposicions preliminars

—1 Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions laborals del Consorci de l'auditori i l'orquestra i de l'entitat autònoma de l'orquestra simfònica de Barcelona i nacional de Catalunya i el seu personal. Resta exclòs el personal d'alta direcció.

—2 Àmbit territorial

El Conveni col·lectiu s'aplicarà als centres de treball que l'empresa tingui a Barcelona, sense perjudici de l'establert a l'article 6.

—3 Àmbit personal

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu obliguen a les empreses esmentades i els seus empleats. El present Conveni afecta tot el personal de les empreses.

—4 Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura. La seva vigència s'estendrà fins al 31 de desembre de 1997.

—5 Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni amb una antelació de 3 mesos al venciment de la seva vigència. Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant una comunicació escrita a l'altra part, que haurà de registrar-se en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i haurà d'atènyer-se a allò que preveu l'article 89.2 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas de no produir-se aquesta denúncia, s'entendrà que el Conveni es prorroga automà-

ticament per anys naturals. En aquest cas, tots els conceptes econòmics s'incrementaran d'acord amb l'increment que s'estableixi durant el mateix període per a la resta de les administracions públiques.

—6 Comissió Paritària

Per a la interpretació, execució i control del present Conveni, es constituirà una Comissió Paritària, composta per 6 membres, 3 en representació de cadascuna de les parts. Les seves facultats seran:

a) Interpretació i aplicació d'allò acordat al mateix.

b) Control de compliment i denúncia de l'incompliment del mateix.

c) Qualsevol activitat que tendeixi a una major eficàcia.

S'entendrà vàlidament constituïda quan concorrin almenys 2 membres per cadascuna de les parts i els acords es prendran per majoria.

La Comissió ha de fer reunions ordinàries, com a mínim amb caràcter trimestral, llevat els casos en què totes dues parts la considerin innecessària i amb caràcter extraordinari si ho acorden les parts en cas de raons d'urgència reconeguda.

El domicili a efectes de notificacions i reunions serà la seu de l'EAOBC.

—7 Absorció

Només seran absorbides les millores concedides per l'empresa a partir de l'1 de gener de 1996 i a compte del present Conveni. Tanmateix, no seran compensables i absorbibles les millores voluntàries concedides per l'empresa.

—8 Garantia ad personam

Es respectaran i es mantindran estrictament *ad personam* totes aquelles situacions i condicions personals que excedeixin globalment el que es pacta en aquest Conveni.

—9 Mediació

En relació amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, ambdues parts se sotmetran a la mediació, o en el seu cas a l'arbitratge, del Tribunal Laboral de Catalunya, en cas de desacord en el si de la Comissió Paritària.

CAPÍTOL I

Condicions econòmiques

Article 1

Retribucions

L'estructura i el règim de les retribucions per a 1996 són els que consten, per desglossament de conceptes i quantitats, en les taules salarials annexes.

Article 2

Per a l'ar. 1997 les retribucions del personal s'adequaran a l'establert per al conjunt de les administracions públiques.

Article 3

Règim retributiu

a) Músics

La remuneració dels músics serà l'establert a l'annex corresponent d'aquest Conveni. Es distribuirà en 15 pagaments, corresponents als 12 mesos de l'any més les pagues extraordinàries de juny i desembre. La quinzena paga s'abonarà el mes d'abril i estarà subjecta a les normes sobre assistència i puntualitat. El personal músic

percebrà en concepte d'antiguitat la quantitat per trienni esmentada en la taula salarial annexa per cada 3 anys de servei.

b) Personal d'oficina i escena

—1 La remuneració del personal d'oficina i d'escena serà l'establerta a l'annex corresponent d'aquest Conveni. Es distribuirà en 15 pagaments, corresponents als 12 mesos de l'any més les pagues extraordinàries de juny i desembre. La quinzena paga s'abonarà el mes d'abril i estarà subjecta a les normes sobre assistència i puntualitat.

El personal d'oficina i escena percebrà en concepte d'antiguitat l'import del 5% del sou base per cada trienni. En cap cas l'import de cada trienni podrà ésser superior al dels músics. Les quantitats que actualment es cobren en concepte d'antiguitat s'han d'adequar a les fixades pels nous triennis i l'excés s'ha de mantenir com a complement personal.

—2 L'estructura i el règim de les retribucions són els que consten, per desglossament de conceptes i quantitats, en les taules salarials generals annexes.

—3 Es considera que el sou establert contractualment cobreix i compensa la totalitat de la dedicació del músic. No hi haurà, doncs, primes o compensacions addicionals per l'execució de passatges indicats a les partícels com a *solo* o *solí*, banda —dins o fora de l'escenari—, o amb disposicions fora de l'escenari diferents a les habituals —darrera l'escenari, dins la sala, etc. Quan un músic hagi de tocar un instrument addicional als establerts, rebrà una compensació per concert de 12.757 pessetes. Quan una obra és de tipus altament cambrístic amb partícels diferents per a cada executant, cada músic rebrà una compensació de 12.757 pessetes per concert. La direcció tècnica, d'acord amb la direcció artística, determinarà els músics que actuaran en aquests casos.

—4 El complement de desgast d'instrument serà del 10% del sou base, per 12 mensualitats, per a cada músic de l'OBC que li pertochi.

Article 4

Complement d'assistència i puntualitat

En concepte d'assistència i puntualitat l'empresa abonarà un complement, d'import d'una mensualitat íntegra, que serà pagada en la nòmina del mes d'abril. Es regeix pels criteris següents:

a) Cobrada totalment, la prima puja a una mensualitat íntegra de l'any anterior al pagament efectiu.

b) La prima es paga anualment, juntament amb la nòmina d'abril, en forma de paga extra o quan es fa la liquidació o la quitança de la relació laboral; el còmput s'ha de fer per dotzenes parts, a cada una de les quals correspon l'assistència i el compliment de l'horari d'un mes.

c) La prima s'estableix per incentivar l'assistència i el compliment de l'horari, sense perjudici de la penalització que les faltes per aquests conceptes pugui comportar en forma de descomptes i sancions, d'acord amb el que s'estableix reglamentàriament i el que determina aquest acord.

d) Cadascun dels conceptes d'assistència i de compliment d'horari computa un 50% de la prima mensual; es pot establir un tercer component de productivitat amb negociació prèvia amb la representació del personal i l'aprovació

de l'estudi de control de resultats amb aplicació globalitzada a tots els treballadors.

e) Es computa i s'abona tota la prima d'assistència si el treballador no falta cap dia al treball, amb excepció de:

Tots els permisos, les llicències o les dispenses que no comporten explícitament la pèrdua d'aquesta prima, d'acord amb les lletres g) i h) d'aquest article.

La baixa per accident laboral, en tota l'extensió.

La baixa per malaltia, fins al desè dia inclusivament, o per intervenció quirúrgica amb hospitalització, fins a 30 dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de 10 dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes.

Una absència per indisposició a l'any.

Els retards justificats documentalment en els transports públics.

Qualsevol altre falta al marge de les que s'assenyalen o per sobre d'aquestes implica la supressió de la part mensual corresponent.

f) La prima mensual de compliment d'horari es computa i s'abona totalment quan l'interessat compleix els requisits establerts per a la jornada i l'horari, amb els marges tolerats.

Es perd el 100% de la prima mensual de compliment d'horari si també es perd la prima d'assistència.

g) Llicències que no provoquen la pèrdua de la prima d'assistència i compliment:

15 dies naturals en cas de matrimoni.

De 3 a 6 dies, en cas de defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat directa o col·lateral. La llicència és de 3 dies si el sepeli es fa en el mateix municipi on viu el treballador; 4 dies si es fa fora del domicili del treballador, però dins de la província de Barcelona; 5 dies, si es fa fora de la província, però dins de Catalunya, i 6 dies si és fora de Catalunya.

De 3 a 6 dies en cas de malaltia greu o hospitalització dels pares, pares polítics, fills, germans, cònjuge, o per infantament de l'esposa. Per a la distribució dels dies de llicència s'apliquen els criteris establerts en el paràgraf anterior.

Llicència per maternitat, en la durada establerta legalment.

En el cas d'adopció d'un menor de fins a 9 mesos, el treballador/a té dret a una llicència de 8 setmanes comptades des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si l'adoptat és menor de 5 anys i més gran de 9 mesos, la llicència té una durada màxima de 6 setmanes. En els casos en què treballen el pare i la mare, només un dels dos pot fer ús d'aquest dret.

Un dia per examen acadèmic oficial o professional, tant parcial alliberador, com fir. L'interessat té l'obligació de justificar posteriorment la presentació de cadascuna de les convocatòries utilitzades.

Un dia per matrimoni dels pares, els fills o els germans.

El temps indispensable per complir els deures públics, amb la justificació corresponent.

Per trasllat de domicili, un dia en la mateixa localitat, 2 dies dins de l'àmbit metropolità i de 3 a 4 dies si és fora.

El temps indispensable per assistir a una visita mèdica justificada degudament.

h) En el cas de vaga legal, únicament es descompta l'import de la prima proporcionalment al dia o als dies en què s'exerceix aquest dret.

i) El treballador amb un fill menor de 9 mesos té dret, sense minva de les retribucions, a una reducció de jornada d'una hora. Aquesta reducció es pot fraccionar en 2 parts. Si el pare i la mare treballen, només un dels dos pot exercir aquest dret, i el qui ho sol·liciti ha de manifestar expressament per escrit que l'altre no en fa ús.

j) El treballador que per raó de guarda legal té cura directa d'un menor de 6 anys o d'un disminuït psíquic o físic que no faci cap altra activitat retribuïda, té dret a una disminució de la jornada de treball d'un terç o de mitja jornada o a l'adscripció a qualsevol horari inferior d'entre els que tenen establerts les empreses, amb la reducció proporcional de les retribucions. La concessió d'aquesta reducció és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui remunerada o no, durant l'horari en què es fa la reducció.

En els casos justificats degudament d'incapacitat física del cònjuge, del pare o de la mare, si conviu amb el treballador, també es pot demanar la reducció de la jornada, amb les mateixes condicions esmentades abans.

k) Tota la resta de llicències o permisos comporten la pèrdua corresponent de la prima d'assistència i de compliment.

l) A l'efecte de permisos, la referència al cònjuge s'entén extensiva a tots els casos de convivència habitual acreditada amb el certificat de residència.

Article 5

Pagues extraordinàries

Es pagaran dues pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de juny i desembre.

El còmput de cadascuna d'aquestes serà el corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions, tant bàsiques com complementàries, segons apareixen en les taules salarials, afegint-se igualment la resta de complements salarials de pagament periòdic mensual, menys el desgast d'instrument per al personal que el percep.

Article 6

Dietses

—1 Les dietes alimentàries per territori estatal seran de 7.154 pessetes al dia, augmentant anualment amb l'IPC estatal de l'any anterior. Les dietes alimentàries per territori estranger seran les establertes per als funcionaris per la legislació vigent i publicades al BOE.

—2 En els desplaçaments del personal de l'orquestra d'una durada superior a 10 hores s'abonarà l'import d'una dieta alimentària diària completa. Quan el retorn a Barcelona es produïxi més tard de la 1 de la nit, s'abonarà la dieta completa si la durada del desplaçament és superior a 8 hores. El lloc de sortida i arribada serà cèntric i ben comunicat.

Article 7

Domiciliació i pagament de la nòmina

—1 L'empresa abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi.

—2 La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és el dia 28 de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte

la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 8

Jornada

La jornada habitual de treball de cada músic de l'orquestra serà de 40 hores setmanals, de les quals 24 hores es destinen al treball conjunt, distribuïdes en 8 serveis de 3 hores de durada i 16 hores, es destinen a l'estudi i a la preparació individual, sense horari fix.

La jornada habitual de treball del personal d'oficina serà de 35 hores setmanals, amb horari de 8 a 15 hores de dilluns a divendres. Es disposarà de 30 minuts diaris d'interrupció de jornada, amb caràcter no recuperable. Les 35 hores setmanals s'elevan a hores anuals. S'estableix una flexibilitat de 30 minuts a l'entrada i a la sortida, a excepció dels llocs de treball en els quals sigui impossible aplicar per raons del servei. Per al personal de nou ingrés, s'establirà la seva jornada de treball de conformitat amb els termes del seu contracte individual i en funció de les necessitats del servei.

La jornada habitual de treball del personal d'escena serà de 40 hores setmanals, distribuïdes en 8 serveis setmanals de 5 hores de durada.

Article 9

Hores extraordinàries

—1 Tindran la consideració d'hores extraordinàries per al personal d'oficina aquelles que es realitzin per sobre de la jornada habitual de treball, degudament autoritzades. Seran retribuïdes o compensades per acord de les parts. En el cas de compensació, el període escollit serà fixat per acord d'ambdues parts. Tant si es tracta d'hores extraordinàries retribuïdes com compensades aquestes s'abonaran o compensaran amb una millora del 25% per hores ordinàries normals. En cas d'hores extraordinàries realitzades en nocturns o festius, aquestes tindran una millora d'un 75% en cada cas.

—2 En el cas que les hores extraordinàries es realitzin a continuació de la jornada habitual de treball, s'abonarà una ajuda alimentària de 1.000 pessetes per dia, a abonar a la nòmina en un termini màxim de 2 mesos.

Article 10

Vacances

—1 Les vacances tindran una durada de 31 dies naturals. La seva ubicació correspondrà a la gerència i s'efectuaran preferentment durant els mesos d'estiu. Les vacances es faran alhora per tota l'orquestra. Si per necessitats organitzatives de l'empresa les vacances es proposessin fora del període estival, seran objecte d'acord amb la representació del personal.

—2 Si durant l'any anterior la utilització del nombre de tardes establert a l'article 15.1 és superior a 12, els músics i el personal d'escena gaudiran d'una setmana de vacances addicional a les establertes oficialment. Aquesta setmana serà fixada d'acord amb les necessitats objectives de l'empresa.

—3 El personal d'oficina gaudirà d'una setmana addicional de vacances quan depassi el nombre de 48 hores extraordinàries de treball a les

tardes, fetes en blocs d'un mínim de 4 hores. El personal d'oficina gaudirà d'un dia de lliure disposició per assumptes propis fixat d'acord entre ambdues parts.

—4 Tot el personal gaudirà per Nadal i Setmana Santa d'un torn de vacances complementari de 4 dies laborables per a cadascun d'ells.

—5 Si durant les vacances d'estiu es produeix una malaltia o un accident que comporti més de 10 dies de durada, les vacances s'interrompen, un cop ha estat presentada la baixa o el certificat facultatiu. El treballador pot reprendre el període de vacances quan obté l'alta mèdica. Aquesta possibilitat d'interrompre les vacances és supeditada al fet que el treballador afectat no hagi fet més de 90 dies de baixa durant l'any anterior, i que la recuperació es faci en el mateix any natural. Per als col·lectius que deixen de prestar servei totalment en dates predeterminades, la recuperació, si s'escau, només es pot fer dins d'aquest període, d'acord amb la programació de l'orquestra.

Article 11

Serveis

a) Músics de l'OBC

—1 Quan les circumstàncies ho requereixin, amb un màxim d'11 vegades l'any, es podran fer fins a 9 serveis setmanals, compensant-los amb una reducció de serveis equivalent als serveis fets de més dins de les 3 setmanes anteriors o posteriors a la de referència, i fent el possible per tal que els serveis compensats siguin els primers serveis de la setmana. Quatre d'aquestes vegades es podrà arribar al nombre de 10 serveis setmanals, a causa de circumstàncies extraordinàries, els quals seran compensats com els anteriors. Si aquesta compensació no és possible, s'abonarà una retribució econòmica de 10.254 pessetes pels assaigs addicionals i 12.757 pessetes pels concerts addicionals. Aquestes xifres s'incrementaran anualment amb l'IPC estatal de l'any anterior.

—2 No es faran més de 2 serveis per dia, però s'hi podrà afegir un viatge.

b) Personal d'escena

Tots els serveis que excedeixin dels 8 per setmana o els que no respectin el descans setmanal de 36 hores seran retribuïts com a serveis extraordinaris.

Article 12

Intervals entre serveis dels músics

—1 L'interval mínim entre dos serveis fets un mateix dia serà de 3 hores. En circumstàncies especials, la gerència i la Comissió de representació del personal podran acordar una reducció d'aquest interval.

—2 L'interval mínim entre un servei de vespre i el de l'endemà al matí serà de 12 hores. En els casos de desplaçaments fora de la ciutat es comptarà aquest interval a partir de l'hora d'arribada a Barcelona.

Article 13

Descans setmanal

—1 Els músics de l'OBC tindran com a mínim un dia i mig seguit de descans a la setmana. La distribució d'aquests dies s'establirà d'acord amb les necessitats dels serveis procurant que, quan no hi hagi concerts, els dies de descans siguin en cap de setmana.

—2 Excepcionalment, i amb un màxim de 4 vegades l'any, la separació entre dos descansos

setmanals podrà arribar a ser de 7 dies de treball. Quan es doni aquesta situació, el descans setmanal següent serà de 2 dies. Dues d'aquestes vegades es podran arribar a fer 8 dies seguits de treball. Quan es doni aquesta situació, el descans setmanal següent serà de 2 dies i mig si el darrer servei fet és de matí i de 3 dies si és de tarda o nit.

—3 Excepte en casos excepcionals prèviament acordats entre la Comissió i la gerència, no es faran assaigs en dies festius.

—4 Els dies festius no recuperables suposaran la reducció d'un servei per als músics de manera que puguin gaudir d'un dia lliure sencer, a poder ser el mateix dia festiu.

Article 14

Durada dels assaigs de l'orquestra

—1 Els assaigs podran ser de 3 hores, 3 hores i mitja o 4 hores. L'assaig de 3 hores amb 20 minuts de descans equival a un servei.

5 assaigs de 3 hores i mitja amb mitja hora de descans equivalen a 6 serveis. 3 assaigs de 4 hores amb descansos de 20 i 10 minuts equivalen a 4 serveis.

—2 Els assaigs per seccions o per qualsevol altra combinació de famílies o grups instrumentals tindran una durada màxima de 2 hores i mitja amb un descans de 15 minuts. Es mantindrà aquesta proporció sigui quina sigui la durada de l'assaig per seccions.

—3 Les proves acústiques, comprovacions de micròfons, il·luminació, etc., finalitzaran com a mínim una hora i mitja abans del concert, a menys que la Comissió de representació del personal i la gerència ho convinguin diferentment. Si superen els 30 minuts es consideraran com a mig servei.

—4 Si es fan 2 assaigs en un mateix dia, la seva durada total no superarà les 6 hores.

—5 Els perllongaments dels assaigs que puguin sorgir per necessitats imprevistes seran obligatoris i s'abonaran com a un terç de servei d'assaig si són de menys de 30 minuts i com a mig servei d'assaig si són d'entre 30 i 60 minuts, segons les tarifes establertes a l'article 11.a)1.

Article 15

Horaris dels assaigs de l'OBC

—1 Els assaigs es duran a terme habitualment els matins a les 10 hores. Un màxim de 24 vegades l'any, independentment de les tardes emprades per enregistraments, es podran programar, excepcionalment, assaigs a la tarda (incloses les tardes derivades de l'aplicació de l'article 10.2). Per assaigs amb cor no professional i assaigs generals amb proves d'il·luminació es podran utilitzar els vespres fins a les 12 de la nit.

—2 Si es fan assaigs per seccions per torns als matins, el primer torn començarà a les 9.30 hores i el segon a les 12.00 hores. En el cas que hi hagi més de 2 torns s'emmotllarà aquest horari per poder-los realitzar. Les seccions s'alternaran l'ordre dels torns. Els horaris dels assaigs per seccions a la tarda seran objecte d'acord amb la representació del personal.

—3 Dins de la temporada estable de concerts a Barcelona, es farà tot el possible per tal que els horaris, llevat de situacions excepcionals, siguin els següents:

a) Quan hi hagi concerts el dissabte a la tarda i el diumenge al matí, es faran 5 assaigs de 3 hores i mitja.

b) Quan hi hagi concerts el divendres al vespre, el dissabte a la tarda i el diumenge al matí, es faran 4 assaigs de 3 hores i mitja.

c) Es procurarà que quan hi hagi d'haver assaigs de tarda aquests tinguin lloc el dimecres i que quan s'intercanviï un servei dins d'una setmana o entre setmanes, el servei substituït sigui el del dimarts. Els professors de l'orquestra es comprometen a complir amb la puntualitat i disciplina de l'orquestra, així com amb la preparació individual dels programes.

Article 16

Permisos

A més dels permisos establerts legalment, els treballadors podran demanar per escrit, amb 3 setmanes d'antelació, permisos per motius particulars. Aquests seran atorgats o no a criteri de l'empresa, tenint en compte la incidència del permís en l'activitat laboral segons la programació anunciada en el moment de la petició. Els permisos suposaran la pèrdua de la retribució corresponent als dies de permís.

Article 17

Excedències

Les excedències es concediran d'acord amb el que marca la legislació vigent.

Article 18

Viatges de l'OBC

Pel que fa referència a la durada dels serveis durant una gira, servei contractat o desplaçament, s'atendrà a la normativa sobre serveis. No obstant això, es podran considerar els casos següents:

—1 En desplaçaments: sempre que la durada del viatge sigui inferior a 2 hores es podran reutilitzar, a més a més, 2 serveis.

La durada del viatge el mateix dia d'un concert no podrà excedir les 5 hores, a menys que circumstancialment els músics, representats per la Comissió, i la gerència arribin a un acord en un altre sentit.

—2 En gires: quan s'estigui de gira no es duran a terme més de 4 concerts en dies consecutius. Es farà un dia de descans per cada 4 dies de gira. El repartiment dels dies de descans podrà ser objecte d'acord entre els músics, representats per la Comissió, i la gerència. Durant la gira es podran fer 2 serveis en un mateix dia. Si el temps de desplaçament -anada i tornada- és superior a 2 hores es considerarà com a servei.

Article 19

Formació professional

L'empresa vetllarà per la formació dels seus treballadors administratius.

Així, a sol·licitud del treballador, es potenciarà l'assistència a cursos finançats per l'empresa (en horari de treball o fora), essent d'especial importància els idiomes, la informàtica i els específics dels diferents llocs de treball.

Article 20

Vestuari

L'empresa haurà de proporcionar al personal músic i d'escena, amb relació laboral indefinida, el vestuari adequat i indispensable pel bon funcionament del servei. Aquest vestuari serà renovat cada 4 anys.

Article 21

Faltes i sancions

—1 Faltes: les faltes comeses pels treballadors seran classificades en lleus, greus i molt greus.

—2 Faltes lleus

Són faltes lleus:

a) Les faltes de puntualitat, dintre del mateix mes, sense causa justificada i fins a 3 dies.

b) La falta d'assistència sense causa justificada.

c) L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.

d) La no comunicació amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.

e) L'oblit reiterat de marcar en els rellotges de control i de signar a les llistes d'assistència, observat en còmputos semestrals. Es començarà a comptar el termini de prescripció indicat en el punt 5 a partir del dia hàbil següent a l'últim del semestre computat.

f) La falta de registre en rellotges de control o de forma de les interrupcions de la jornada laboral, en cas de fer-ne ús, com també les comissions de servei i permisos.

g) L'indisposat durant les hores de servei o baixa per malaltia que es trobi absent del seu domicili per causa no justificada.

h) La no tramitació del part de baixa per malaltia, en el termini de 48 hores, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.

i) La incorrecció amb el públic o companys de treball, sigui quina sigui la situació dintre de l'estructura de l'empresa.

j) La negligència del treballador en l'ús dels locals, materials o documents inherents al servei.

k) L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descurança.

l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi perjudici greu al servei.

m) L'incompliment del que ordeni un superior dintre de les seves atribucions quan no repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

n) L'incompliment de les normes de tramitació pel que fa a les dades personals.

o) La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.

p) L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin del càrrec amb l'uniforme i en hores de servei, sempre que no sigui per raons del propi servei.

—3 Faltes greus

Són faltes greus:

a) La reincidència per 3 vegades en falta lleu en 2 anys, sempre que no sigui la de puntualitat.

b) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.

c) L'abandó del lloc de treball.

d) La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball, llevat del cas en què el músic no tingui partícip-la en aquella jornada i sense perjudici del règim d'incompatibilitats.

e) La simulació de la presència d'un altre treballador o funcionari utilitzant la fitxa, alterant els elements de control o de qualsevol altra manera.

f) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.

g) La reincidència desobeint les ordres d'un superior dintre de les atribucions del seu càrrec i la seva deontologia professional.

h) Les agressions verbals o físiques entre treballadors en hores de servei.

i) La manipulació intencionada de fitxes, llistes d'assistència o qualsevol altre element de control horari.

j) La falta de l'obligada reserva pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.

k) El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.

l) L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible.

m) L'incompliment de les ordres d'un superior dintre de les seves atribucions amb el degut respecte a la deontologia professional quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.

n) L'exercici d'activitats professionals o privades legalment incompatibles amb l'incompliment de la seva funció.

o) Les faltes notòries de respecte o de consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que ocupa.

p) L'embriaguesa en hores de servei.

q) L'encobriment, per part dels responsables de grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels deures professionals o absència a la feina, dels treballadors al seu càrrec.

—4 Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

a) La reincidència cometent falta greu en el període de 6 mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.

b) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat en un període de 6 mesos, o 20 en un any.

c) Més de 3 faltes injustificades a la feina en el període de 4 mesos o més de 12 en el període d'un any.

d) La indisciplina o desobediència al treball.

e) Les ofenses verbals o físiques a les autoritats o a les persones que treballin a l'empresa, o als familiars que convisquin amb ells.

f) La transgressió de la bona fe contractual, i també l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.

g) La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible de la feina.

h) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.

i) L'incompliment de la normativa legal sobre incompatibilitats.

—5 Prescripció

a) Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies hàbils, les faltes greus al cap de 20 dies hàbils i les faltes molt greus al cap de 60 dies hàbils a comptar des de la data en què l'empresa n'hagi tingut coneixement que s'hagin comès i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-les comès.

b) Prèviament a la imposició de la sanció, es concedirà audiència a l'interessat durant 3 dies, tant en les faltes lleus, com en les greus i les molt greus, per tal que el treballador pugui formular les alegacions que convinguin al seu dret. S'interrompran els terminis previstos de prescripció per tot el període comprès entre la data de comunicació de la proposta de sanció i la data en què l'interessat l'hagi rebut, més els 3 dies concedits per a l'audiència. En cap cas, pel que fa a la prescripció, no es podrà depassar en més de 10 dies el termini per als tràmits indicats en aquest paràgraf.

Aquest apartat quedarà sense efecte en el cas que la Jurisdicció competent considerés que el termini que s'estableix no interromp els terminis de prescripció exactament en la forma descrita.

—6 Sancions

Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents.

a) Sancions per faltes lleus. Seran les següents:

—Amonestació per escrit

—Suspensió de sou i feina d'1 a 4 dies.

b) Sancions per faltes greus: les faltes greus es sancionaran amb suspensió de sou i feina de 5 a 20 dies.

c) Sancions per faltes molt greus. Seran les següents:

—Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies.

—Acomiadament

Les sancions de les faltes requeriran una comunicació per escrit al treballador, i s'hi farà constar la data i els fets que les motiven.

CAPÍTOL 3

Condicions socials

Article 22

Subvenció per minusvalidesa

—1 La subvenció per als treballadors pares de fills disminuïts físic o psíquics es fixa per a l'exercici del 1995 en 31.639 pessetes mensuals, s'incrementarà per al 1996 amb el percentatge de l'IPC corresponent. Per al supòsit que es demani, per prescripció mèdica degudament acreditada, assistència en centres d'educació especial de caràcter oneros, l'esmentada subvenció tindrà a aquests efectes un increment de quantia suficient per cobrir les despeses i fins al 50% com a màxim de les quantitats esmentades, i caldrà acreditar, des de la direcció del centre corresponent, l'import anual de les despeses.

—2 La subvenció per minusvalidesa es farà extensiva, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, als familiars que estiguin a càrrec i convisquin amb el treballador.

—3 Per poder tenir dret a aquesta subvenció caldrà acreditar que la minusvalidesa ha estat reconeguda per l'ICASS i que el fill o familiar disminuït estigui a càrrec del causant, entenent per tal el que convisqui amb el titular a expenses seves sense que treballi per compte propi o aliè o sigui receptor de pensió, contributiva o no, a càrrec d'un règim públic o diferent a la pensió d'orfanat.

Article 23

Indemnització per mort o invalidesa absoluta en acte de servei

El personal afectat per aquest acord té dret a una indemnització alçada de 4 milions de pessetes en cas de mort o d'invalidesa absoluta per a tot treball en acte de servei. En cas que el treballador mort en acte de servei deixi orfes en edat escolar, s'ha d'establir una altra indemnització addicional d'un milió de pessetes.

Article 24

Servei militar o prestació social substitutòria

Durant tot el temps que dura el servei militar obligatori o la prestació social substitutòria,

l'empresa ha d'abonar al personal en aquesta situació les pagues extraordinàries en la quantitat del total de les retribucions corresponents a la seva categoria professional.

Article 25

Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'empresa completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions del treballador amb el límit de la data en què aquest passi a invalidesa provisional o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per estar en la situació d'IT. L'empresa podrà verificar l'estat de malaltia o accident mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador als esmentats reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'empresa establerts en el primer paràgraf d'aquest article.

Article 26

Jubilació

El personal es jubilarà obligatòriament a l'edat de 65 anys.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

—1 Les condicions laborals i econòmiques pactades en aquest Conveni per als empleats de les entitats els quals afecta, seran d'aplicació, sense perjudici que qualsevol condició més beneficiosa que pogués acordar-se en els successius pactes de condicions laborals per al personal de l'Ajuntament de Barcelona, sigui immediatament aplicable al personal al que fa referència aquest Conveni.

—2 Les remuneracions dels músics de l'OBC s'ajustaran al sistema retributiu vigent per al personal de l'Ajuntament de Barcelona amb categoria de tècnic superior músic.

Segona

En tot el que no està previst en el present Conveni regirà supletòriament el Conveni col·lectiu i l'acord de condicions laborals de l'Ajuntament de Barcelona, en el que afecti al personal a que fa referència aquest Conveni.

Tercera

La signatura del present Conveni pels representants del personal inclòs en el seu àmbit no implica renúncia ni desistiment de cap dret o acció que es derivi de la sentència del recurs de cassació núm. 2222/1993 de la secció 7a, de la sala 3a del Tribunal Suprem.

Quarta

Fixacions i retransmissions

—1 L'empresa pagarà una nova paga extra per valor de 175.000 pessetes. A més, es percebrà fins a 100.000 pessetes en funció dels serveis realitzats per aquestes prestacions, de manera que aquesta quantitat es percebi proporcionalment a la participació en els serveis realitzats per aquests conceptes. Aquesta retribució s'abonarà a la nòmina corresponent al mes d'octubre i

s'acreditarà per al període comprès entre el dia 1 de setembre de l'any anterior i el dia 31 d'agost de l'any en què es realitzi el pagament. El personal d'escena percebrà el 50% de les retribucions esmentades. Aquestes quantitats s'incrementaran anualment d'acord amb l'augment de la resta de les retribucions.

—2 Seguint allò que s'exposa al punt 1, s'acorda realitzar la fixació i edició, en qualsevol suport, de fins a 8 produccions anuals de formació simfònica, amb una durada màxima total de 600 minuts.

—3 També s'inclou dins la retribució pactada la retransmissió sonora i/o audiovisual en directe o diferit dels programes que interpreti l'orquestra. S'entenen inclosos els programes dissenyats expressament per a la retransmissió en directe o diferit a través de qualsevol mitjà sonor i/o audiovisual.

—4 Per a les fixacions esmentades en el punt 2, les gravacions de programes dissenyats expressament per a la retransmissió, excepte les gravacions de disseny en sessió exclusivament matinal, esmentades en el punt 3, s'estableix l'equivalència de 6 sessions de 3 hores igual a 8 serveis (o proporcional), sense perjudici del que s'estableix a l'article 11.a)1 i en el 14.1. El temps lliure resultant s'ubicarà en funció de les necessitats objectives de l'empresa.

—5 Quan es realitzin fixacions o gravacions amb 2 sessions diàries a Sant Cugat, l'empresa satisfarà a cada músic i personal d'escena que hi participi una indemnització alimentària de 1.000 pessetes per dia, i quan les 2 sessions siguin de tarda i nit, satisfarà 1.000 pessetes més en concepte de compensació per a transport. Aquestes quantitats s'abonaran a la nòmina en un termini màxim de 2 mesos. Queda aquest punt 5 com a clàusula obligacional fins el 31 d'agost de 1997.

—6 Tots els serveis es realitzaran en horari laboral segons el que estableix l'article 15.

—7 Aquest article tindrà vigència en el seu contingut íntegre, inclosos els aspectes econòmics, fins que finalitzi la temporada 1997-1998. A partir d'aleshores tornarà a regir el redactat íntegre de la norma reguladora de gravacions i retransmissions inclosa en el Conveni col·lectiu 1991-92 del ja desaparegut Institut municipal de música de Barcelona, a no ser que les parts decideixin expressament prorrogar per temporades el present article, arribin a un altre pacte al respecte o acordin sotmetre'l al Tribunal Laboral de Catalunya per mediació o arbitratge.

—8 El present article és resultat de l'ànim manifest, per part dels músics i òrgans de direcció de l'orquestra, de desbloquejar la producció de gravacions de l'OBC i de promocionar-la en el mercat d'àudio i vídeo. Queda patent, així mateix, amb la seva limitació en el temps, la voluntat d'ajustar les condicions a la realitat mitjançant nous pactes posteriors.

—9 La programació de fixacions o retransmissions sonores o audiovisuals, així com el nom de les empreses que hi participen, es comunicarà als representants de l'orquestra a fi de fer un seguiment referent als drets de la Llei de propietat intel·lectual.

ANNEX 1

Músics laborals

Retribucions per 1996 (40 hores) - augment del 4,3% sobre 1995*

Novembre 1996

SB: sou base; C: complement; E: esp. lloc; TP: total parcial; DI: desgast instrument; TB: total brut; T: trienni

	SB	C	E	TP
Tutti	152.037	159.707	—	311.744
Terceres parts	152.037	159.707	11.372	323.116
Segones parts	152.037	159.707	35.258	347.002
Primeres parts	152.037	159.707	55.564	367.308
Solista	152.037	159.707	75.877	387.621

Retribucions anuals

	DI	TB	T
Tutti	15.204	326.948	5.838
Terceres parts	15.204	338.320	5.838
Segones parts	15.204	362.206	5.838
Primeres parts	15.204	382.512	5.838
Solista	15.204	402.825	5.838

	TP	DI	TB
Tutti	4.676.160	182.448	4.858.608
Terceres parts ..	4.846.740	182.448	5.029.188
Segones parts ..	5.205.030	182.448	5.387.478
Primeres parts ..	5.509.620	182.448	5.692.068
Solista	5.814.315	182.448	5.996.763

* Sou base: augment del 3,5%
 Complement: augment del 4,3%+0,8% sou base
 Esp. lloc: augment del 4,3%
 Desg. instr. és el 10% sou base
 Trienni: augment del 3,5%

ANNEX 2

Personal administratiu i de suport

Retribucions per a 1996 - augment del 4,3% sobre 1995

Novembre 1996

SB: sou base; CP: complement professional; TC: total categoria; TB: total brut anual; PF: plus festiu.

	SB	CP	TC	TB
Ordenança	96.901	58.014	154.915	2.323.725
Auxiliar admtiu.	97.045	58.120	155.165	2.327.475
Oficial 2a admtiu.	102.324	61.281	163.605	2.454.075
Oficial 1a admtiu.	106.815	64.738	171.553	2.573.295
Arxiver	131.418	87.612	219.030	3.285.450
Regidor	177.088	106.057	283.145	4.247.175
Cap 2a admtiu.	167.205	118.722	285.927	4.288.905

	SB	CP	PF	TC	TB
Of. 1a escena	121.811	72.953	6.993	201.757	3.026.355
Of. 2a escena	108.350	64.890	6.993	180.233	2.703.495

(98.042.070)

RESOLUCIÓ

de 12 de febrer de 1998, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Barcelona (personal laboral) per als anys 1997-1999.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Barcelona (personal laboral), subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors, el dia 13 de gener de 1998, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona (personal laboral) per als anys 1997-1999 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 12 de febrer de 1998

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CID
 Delegat territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999.

Clàusules preliminars

—1 *Àmbit funcional i personal*
 Aquest Conveni s'aplicarà als treballadors de l'Ajuntament de Barcelona contractats d'acord amb la legislació laboral.

En resten exclosos els contractats d'alta direcció i el personal designat per a llocs de confiança.

—2 *Àmbit temporal*

La durada d'aquest Conveni serà de tres anys i s'estén fins al 31 de desembre de 1999.

Si no hi ha expressament cap denúncia de les parts o fins que no s'arribi a un acord exprés, el conveni resta prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de 90 dies naturals a l'acabament d'aquest conveni, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels 30 dies següents.

—3 *Clàusula de garantia ad personam*

Les condicions econòmiques de qualsevol índole pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen en còmput anual i global totes les que hi hagi a l'Ajuntament de Barcelona, sigui quina sigui la seva naturalesa, el seu origen o la seva denominació.

ACORD COMPLEMENTARI REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENT TÈCNIC D'ESCENA

A Barcelona el 7 de juliol de 2015, reunits a la seu de l'Auditori de Barcelona,

D'una part, els representants del Comitè d'Empresa del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra, el Sr. Daniel Antolín Pérez, la Sra. Eva del Campo Martínez, el Sr. Francesc Morros Dubé, la Sra. Núria Fuertes Abella i la Sra. Glòria Pellés Mirmí.

I de l'altra, els representants de la Direcció del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra, el Sr. Valentí Oviedo Cornejo, Gerent, el Sr. Raúl Sanz Toral, Cap de Recursos Humans.

ACORDEN

PRIMER

I. Àmbit personal

Les disposicions d'aquest acord afecten al personal del Departament Tècnic d'Escena (DTE). Comprèn els treballadors actualment integrants dels llocs de treball de sala, regidoria, tècnics d'àudio, tècnics d'il·luminació i maquinària, així com aquells que en un futur s'integressin a l'empresa en aquests grups esmentats o similars que presten serveis laborals sota la dependència del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra (en endavant l'Auditori).

II. Àmbit territorial

Aquest pacte s'aplicarà als centres de treball que tingui l'Auditori.

III. Vigència

Aquest pacte entrarà en vigor el dia 1 de setembre de 2015 i finalitzarà el 31 d'agost de 2020. S'entendrà prorrogat tàcitament i de forma automàtica per períodes anuals, llevat denuncia per alguna de les parts amb una antelació de tres mesos a la data de la seva finalització o d'alguna de les seves pròrrogues.

IV. Vinculació a la totalitat

En el cas que l'Autoritat Laboral o Judicial no aprovi algun dels apartats d'aquest acord, serà necessària la seva revisió per les parts signants amb l'objecte de reconsiderar la totalitat del seu contingut.

En tot allò que no estigui previst en el present pacte, s'estarà a allò que estableixi el Conveni Col·lectiu del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra.

SEGON

I. Jornada

1.- La jornada setmanal serà de 37,5 hores en còmput anual.

Per la temporada 2015/2016 (de l'1 de setembre de 2015 a 31 d'agost de 2016) el còmput anual serà de 1.620 hores.

En les següents temporades s'adaptarà el còmput al calendari laboral vigent en cada moment.

2.- La jornada diària serà d'un mínim de 5 hores i d'un màxim de 9 hores.

Per necessitats de programació (com a màxim 2 dies per setmana), es podran programar jornades laborals d'entre 9 hores i 12 hores. Les jornades iguals o superiors a 9 hores mai podran ser partides i les hores complementàries (de la hora 9 a la 12) seran computades amb un factor de correcció d' 1,75 per 1.

3.- El descans entre jornades serà de 12 hores com a mínim entre el final i el començament de l'altre.

4.- No es podran fer programacions de més de 45 hores setmanals.

5.- Jornada partida/continua. Sempre que l'activitat (concerts, assaigs, muntatges, reunions de departament, etc.) no ho impedeixi, la jornada laboral serà continua amb un descans de 20 minuts no recuperables.

Quan la jornada sigui continuada, amb una durada superior a 7 hores i 30 minuts, es realitzarà un descans màxim de 45 minuts en funció de l'activitat per tal de realitzar l'èpat que correspongui.

Quan la jornada sigui superior a 10,30 hores es realitzarà un descans màxim de 60 minuts. En cas que la durada del descans no permeti la sortida de l'edifici, l'empresa facilitarà un càtering.

Els descans en una mateixa jornada no són acumulables. En cas que la jornada hagi de ser partida, haurà d'haver un interval mínim d' 1 hora i un màxim de 2 hores i 30 minuts, segons programació. En còmput anual les jornades partides no seran superiors a un 30% de les jornades.

6.- L'empresa es compromet a, mensualment, donar als treballadors afectats per aquests acords la relació de l'estat de comptes deis còmputs.

L'excés d' hores computades a les 37,5 hores setmanals s'acumularan en hores de descans, les quals es gaudiran a criteri de l'empresa, acumulant-les als períodes de vacances, dies de recuperació o programant setmanes de menys de 37,5 hores (excepte 3 dies de lliure disposició que tindrà el treballador i que podrà reposar o acumular amb les hores extraordinàries, fixant les dates de descans de comú acord entre el treballador i l'empresa.).

7.- Quan l'excés d'hores s'acumuli en dies, aquests seran de 7,5 hores cadascun.

8.- Els Responsables tècnics d'àudio, enregistraments i vídeo, il·luminació i maquinària, tindran la potestat de fer, d'acord amb les necessitats del servei, una auto regulació dels seus horaris per tal de complir amb els objectius fixats.

Per aquest motiu, s'estableix un complement compensatori de 150 euros bruts mensuals per aquests llocs de treball. Aquest complement serà abonat sempre i quan es realitzin aquestes funcions.

Aquest complement s'abonarà mensualment en quinze pagues anuals.

Lloc de treball	Complement compensatori	Total Anual
Responsables Tècnics	150,00 €	2.250,00 €

II. Descans setmanal

El descans setmanal serà com a mínim de 36 hores ininterrompudes i seran programades en un sol bloc en funció de la programació de treball.

El descans setmanal serà com a mínim de 48 hores ininterrompudes 2 vegades al mes. L'aplicació serà de manera equitativa i rotativa.

L'empresa es compromet que, al menys una vegada al mes, el descans de 48 hores sigui en dissabte i diumenge.

El període entre festes setmanals no serà superior a set dies o 45 hores.

En cas que l'Auditori decideixi un tancament fix setmanal de l'activitat, aquest punt quedarà anul·lat.

III. Festius retribuïts i no recuperables (publicats en el calendari oficial de festes laborals del DOGC i els festius d'àmbit local de Barcelona).

En cas de treballar en festiu retribuït i no recuperable, les hores treballades seran computades amb un factor de correcció de 2,25 per 1.

Les jornades laborals en festiu retribuït i no recuperable, tindran el mateix tractament d'una jornada normal, amb un mínim de 5 h i un màxim de 12 h.

IV. Calendari de treball

L'empresa es compromet a realitzar un pla de treball setmanal, amb 21 dies d'antelació com a mínim, on es programaran les tasques i els horaris dels treballadors. Aquesta previsió es podria modificar per necessitats de programació amb una antelació mínima de 7 dies (excepte els dies de descans que requereixen del consentiment del treballador).

Si l'empresa precisa modificar el pla de treball fora dels terminis establerts i sempre amb el consentiment del treballador, aquest canvi horari serà corregit amb 2 hores per les noves hores programades de la jornada. S'entén com a canvi horari qualsevol

modificació horària superior a 2 hores o canvi i aparició d'una nova activitat amb 5 dies d'antelació.

Les baixes laborals seran computades a raó de 7,5 hores per jornada / 37,5 hores per setmana, mentre duri la baixa tot i que hagin estat programades anteriorment.

V. Hores extraordinàries

1.- Sempre seran voluntàries i amb el vist i plau tant del treballador com del cap corresponent.

Tindran caràcter d'hores extres i es realitzades sobre la duració màxima de la jornada de treball programada.

2.- S'abonaran en descans compensatori o en metàl·lic a criteri de l'empresa.

3.- Per causes imprevistes en la jornada laboral, es dóna un marge d' 1 hora extra no voluntària després de la finalització de la jornada laboral programada, quan hi hagi l'impossibilitat d'abandonar el lloc de treball.

4.- Taula de correcció:

S'acorda un únic factor de correcció d' 1,75 per hora a tots els conceptes (excepte les hores fetes que sobrepassin les 45 setmanals que serà de 2 per 1 i les fetes en festiu retribuït i no recuperable que serà de 2,25 per 1).

5.- Les hores extraordinàries que es compensin en descans s'acumularan per jornades completes, i es fixaran les dates de descans de comú acord entre el treballador i l'empresa.

VI. Hores nocturnes

Les hores nocturnes són aquelles prestades durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores.

Les hores nocturnes tindran un factor de correcció d'1,5 per 1 i es compensaran en metàl·lic a mes vençut a la nòmina del mes següent. La quantitat a compensar correspondrà al diferencial de l'hora ordinària amb l'hora nocturna.

En aquest supòsit, per fer el càlcul de la quantitat a compensar, l'hora ordinària no inclourà la part corresponent a pagues i vacances, aquells complements derivats del temps d'antiguitat de cada treballador (actualment: triennis, carrera horitzontal), així com d'altres que no siguin propis de la categoria o grup professional corresponent.

Queden exclosos d'aquesta compensació els llocs de treball de Responsables tècnics d'àudio, enregistraments i vídeo, il·luminació i maquinària degut al seu règim d'horari condicionat a les necessitats del servei.

També queden exclosos el personal administratiu i d'utilleria, així com d'altres de nova incorporació que no realitzin treballs en horari nocturn.

Les quantitats a compensar per hora nocturna seran les següents:

	Hora Ordinària	Hora Nocturna	Diferencial a abonar x hora
Regidor/a	12,29	18,43	6,14
Oficial 1er escena	10,71	16,07	5,36
Oficial 2on escena	9,20	13,80	4,60
Responsables de Sala	11,02	16,53	5,51

VII. Disponibilitat horària


En concepte de la disponibilitat horària del treballador i la possibilitat de programació en diversos horaris de l'empresa, aquesta es compromet a un abonament per treballador en les mateixes condicions econòmiques de l'acord de Logística del 8 de juliol de 2004 amb les corresponents revisions anuals.

Llegits els acords els signen les persones representants de les parts assistents, en prova de conformitat, en el lloc i la data de l'encapçalament.

D'acord amb els estatuts del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra, el present acord haurà de ser aprovat pel Consell Rector del Consorci de l'Auditori i ratificat per les Administracions consorciades.

En representació del Comitè d'Empresa del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra:


Núria Fuertes Abella


Francesc Morros Dubé



Eva del Campo Martínez


Daniel Antolin Pérez


Ori a Pelles Mirri

En representació de l'empresa Consorci de l'Auditori i l'Orquestra:


Valentí Oviedo Cornejo
Gerent


Raúl Sanz Toral
Cap de Recursos Humans

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL DE TAQUILLES.

A Barcelona el 17 de setembre de 2020, reunits a la seu de l'Auditori de Barcelona,

D'una part, els representants del Comitè d'Empresa del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra, la Sra. Glòria Pellés Mirmi, el Sr. Xavier Burgos Fernández, el Sr. Daniel Antolín Pérez, el Sr. Ignasi Cobo Argelés, el Sr. Noé Cantú, el Sr. Juan Conrado García, el Sr. David Bonet Piris, la Sra. Gemma Rojals Matias i el Sr. Antoni Vila Ruiz.

I de l'altra, els representants de la Direcció del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra, la Sra. Isabel Balliu Badia, Gerenta i el Sr. Raúl Sanz Toral, Cap de Recursos Humans.

ACORDEN

1.- ÀMBIT PERSONAL

Les disposicions d'aquests acords afecten al personal de Taquilles (Coordinador/a de Taquilles i Taquillers/es), així com aquells que en un futur s'integressin a l'empresa en aquest grup o similars que presten serveis laborals sota la dependència del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra (endavant "Auditori").

2.- ÀMBIT TERRITORIAL

Aquest pacte s'aplicarà als centres de treball que tingui l'Auditori.

Les condicions per als desplaçaments fora de la ciutat de Barcelona, s'hauran d'acordar prèviament entre l'empresa, el treballador i els representants dels treballadors.

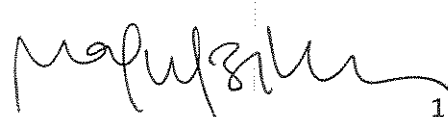
3. VIGÈNCIA

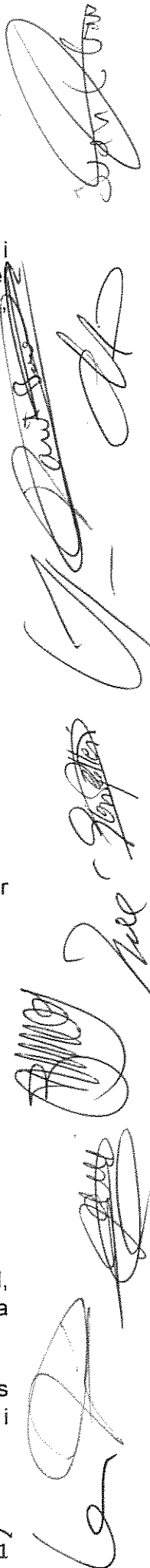
Aquest pacte entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2021 i finalitzarà el 31 de desembre de 2025. S'entendrà prorrogat tàcitament i de forma automàtica per períodes anuals, llevat denúncia per alguna de les parts amb una antelació de tres mesos a la data de la seva finalització o d'alguna de les seves pròrrogues.

4.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

En el cas que l'Autoritat Laboral o Judicial no aprovi algun dels apartats d'aquest acord, serà necessària la seva revisió per les parts signants amb objecte de reconsiderar la totalitat del seu contingut.

En tot allò que no estigui previst en el present pacte o representi una millora per als treballadors, regirà allò que estableixi el Conveni Col·lectiu del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra.


1



5.- JORNADA

5.1.- La jornada ordinària setmanal màxima de treball serà de 37'5h setmanals en còmput anual.

Aquest còmput està definit per temporades, les quals estan compreses des de l'1 de setembre fins el 31 d'agost de l'any següent, ambdós inclosos.

5.2.- La jornada diària serà d'un mínim de 3 hores i d'un màxim de 9 hores.

Quan la jornada diària sigui superior a 5 hores, es tindrà dret a un descans no recuperable de 30 minuts. Quan es superen les 6 hores, es realitzarà un descans mínim de 30 minuts.

En cas que la jornada diària hagi de ser partida, haurà d'haver un interval mínim de 30 minuts. En còmput mensual les jornades partides no seran superiors a un 30% de les jornades.

5.3.- El descans entre jornades serà de 12 hores mínim entre l'acabament i el començament de l'altre.

5.4.- Els dies de permís per lliure disposició o compensació de festius o hores extres treballades, computaran per una jornada, que és la part proporcional diària segons els nombre d'hores contractades.

5.5.- L'empresa es compromet a, mensualment, donar als treballadors afectats per aquest acord la relació de l'estat de comptes dels còmput horaris.

6.- Descans setmanal

1. El descans setmanal serà de 36 hores ininterrompudes en funció de la programació de treball. El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes 2 vegades al mes. L'aplicació serà de manera equitativa i rotativa.

2.- Una vegada cada mes natural, el descans de 48 hores serà en dissabte i diumenge.

7.- Festius retribuïts i no recuperables (publicats en el calendari oficial de festes laborals del DOGC i els festius d'àmbit local de Barcelona).

1.- Els treballadors podran sol·licitar treballar aquests dies de manera voluntària.


Si tot i així manqués personal per cobrir el servei, l'empresa indicarà quins treballadors hauran de cobrir el servei, de manera equitativa i rotativa.

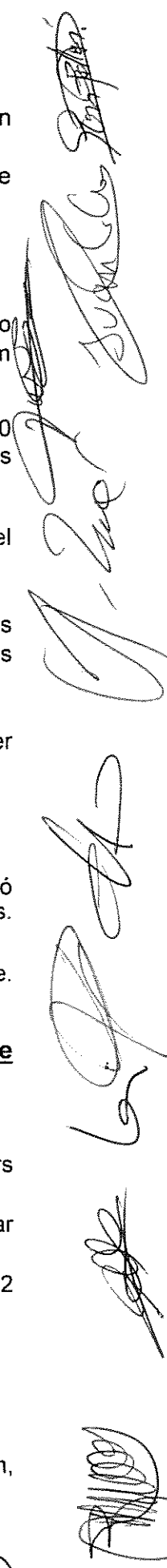
2.- En cas de treballar un dels festius retribuïts i no recuperables s'ha de compensar amb 2 jornades de treball més el dia treballat, sent un total de 3 dies.

3.- Les dates de Nadal, Any Nou i Reis tindran una compensació a més a més 1/2 jornada addicional.

8.- Calendari de treball

1.- L'empresa realitzarà un pla de treball setmanal, amb 21 dies d'antelació com a mínim, on es programin les tasques i horaris dels treballadors.

 2



2.- Aquesta previsió es podrà modificar per necessitats extraordinàries de programació i activitat amb una antelació mínima de 7 dies, màxim 5 vegades l'any (excepte els dies de descans que requereixen un acord específic per part del treballador i l'empresa). No s'inclouen en aquest punt els canvis produïts per baixes puntuals de personal on el servei no es pugui cobrir amb el personal existent.

9.- Hores extraordinàries

9.1.- Sempre seran voluntàries i amb el vist i plau tant del treballador com del cap corresponent.

9.2.- L'empresa podrà decidir si serà compensat mitjançant descans o amb retribució econòmica sempre que s'informi prèviament en el pla de treball i s'avisï amb els 21 dies d'antelació.

9.3.- En els casos de modificació del calendari de treball per necessitats extraordinàries de programació i activitat amb menys de 21 dies d'antelació, les hores extraordinàries sempre seran retribuïdes, no compensades.

9.4. Taula de correcció:

Festius retribuïts i no recuperables: 2.25

Resta d'hores: 1.75

9.5.- Es comptabilitzaran com a hores extraordinàries nocturnes des de les 22 h fins a les 6 hores

9.6.- Les hores extraordinàries que es compensin en descans s'acumularan per jornades complertes (essent aquestes proporcionals a les hores contractades, com es recull al punt 5.4) sempre que sigui possible, sent fixades les dates de descans de comú acord entre el treballador i l'empresa. En cap cas es pot fixar aquesta compensació com a descans setmanal.

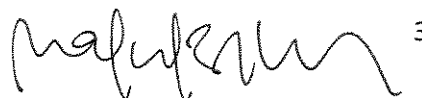
10.- Complementos específics circumstancials

10.1.- Els treballadors de Taquilles percebran:

- Plus de festivitat, per 15 pagues.
- Plus de menyscapte de diners, per 15 pagues.

10.2.- Flexibilitat horària: Davant la freqüent programació de concerts i/o activitats fora de l'horari d'obertura habitual, l'empresa realitzarà un abonament per treballador de 600€ anuals en jornada completa, repartits en 15 pagues.

10.3.- Quan dintre de la jornada la persona coordinadora de Taquilles no estigui en el centre de l'empresa nomenarà per aquella jornada a una persona responsable i aquesta percebrà una gratificació extraordinària de 25€, previ acord de les parts. Aquesta assignació puntual de funcions serà rotativa entre el personal de taquilles.

 3

10.4.- Vestuari: L'empresa facilitarà un uniforme inicial consistent en dues camises negres i 2 pantalons amb la renovació d'una peça (camisa i pantaló) amb freqüència anual.

[Handwritten signatures and scribbles, including the word 'Molins' and various illegible marks]