



RESOLUCIÓ de 28 de juliol de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08100722012014).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de febrer de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08100722012014) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 signada per les parts

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ ORFEÓ CATALÀ-PALAU DE LA MÚSICA CATALANA PELS ANYS 2022-2025

CAPÍTOL 1 Disposicions generals

Article 1. *Determinació de les parts*

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre la Direcció de la Fundació Orfeó Català-PMC, d'una part, i els Representants dels Treballadors/es, mitjançant el Comitè d'Empresa, d'altra.

Article 2. *Àmbit territorial*

Aquest conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa i regularà les relacions laborals entre la Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana i els seus treballadors/es en el centre de treball existent a la província de Barcelona.

Article 3. *Àmbit personal*

El present Conveni serà d'aplicació a totes les persones que desenvolupin la seva activitat per compte i sota la dependència de la Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana, mitjançant vinculació laboral, amb excepció de:

1. Les persones contractades a l'empara del Reial decret 1.382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

2. El personal artístic que presti serveis a l'empara del Reial Decret 1.435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels artistes en espectacles públics.

3. Els professionals la relació dels quals es derivi de l'acceptació d'una minuta, factura o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

Article 4. Àmbit funcional

Aquest conveni col·lectiu té per objecte regular les condicions de treball entre la Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana i el personal inclòs en el seu àmbit personal.

Article 5. Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2022 i finalitzarà el 31 de desembre de 2025.

Article 6. Pròrroga i denúncia

Qualsevol de les parts podrà denunciar el Conveni col·lectiu 2 mesos abans de la data del venciment. A partir de la denúncia del Conveni, el termini d'ultra activitat tindrà una vigència màxima de 12 mesos. Per que la denúncia tingui efectes haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part i que s'haurà de registrar en el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Durant el període d'ultra activitat ambdues parts es comprometen a negociar la revisió salarial.

CAPÍTOL 2 **Vinculació a la totalitat, compensació i absorció, prelació normativa i garantia personal**

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu constitueix un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, efectuï el control de la legalitat respecte d'alguna de les seves clàusules o articles, o que sigui anul·lat totalment o parcial per la jurisdicció laboral, totes dues parts han de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni queda en vigor.

Article 8. Compensació i absorció

Els pactes i condicions acordats en aquest conveni substituiran aquells que fins ara regulaven les relacions de treball entre les parts, els quals quedaran extingits i sense efecte, i seran absorbits i compensats per aquells continguts en aquest conveni, en un còmput global i anual.

A l'entrada en vigor del conveni l'empresa podrà absorbir i compensar els augments o les millores que contingui de les percepcions econòmiques realment abonades als treballadors/es, qualsevol que sigui el seu origen, sempre que aquestes siguin superiors en conjunt i en còmput anual.

Les disposicions, tant de caràcter retributiu com de condicions de treball que puguin promulgar-se en el futur solament seran d'aplicació quan, considerades i valorades conjuntament en còmput global i anual amb la resta de disposicions legals reglamentàries i/o convencionals d'altres àmbits que siguin d'aplicació, tinguin un valor superior a les condicions d'aquest Conveni, també considerat i valorat conjuntament en l'esmentat còmput global i anual. En cas contrari, s'entendran compensades automàticament per les normes d'aquest Conveni, que es continuarà aplicant tal com està pactat, sense cap modificació.

L'aplicació d'aquest mecanisme de compensació i absorció no podrà comportar mai per als empleats la disminució de les condicions personals adquirides, que els seran respectades com a garantia personal.

Article 9. Prelació normativa

Les normes d'aquest Conveni regularan les relacions entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari.

En tot allò no previst serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball.

Article 10. *Condicions més beneficioses i garanties "ad personam"*

Totes les condicions establertes en aquest conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades entre l'empresa i els treballadors/es que en el seu conjunt anual impliquen condicions més beneficioses que les pactades en aquest conveni es respectaran íntegrament.

Article 11. *Procediment d'inaplicació de conveni col·lectiu*

Pel cas de que concorrin les causes previstes a l'art. 82.3 de l'ET, i seguint el procediment que allí s'hi estipula, l'empresa podrà no aplicar el present conveni segons allò establert a la Llei. En cas d'inaplicació salarial, s'obrirà un període de negociació sobre la recuperació de les condicions. En qualsevol dels casos, si el període de consultes consigna en l'esmentat procediment finalitzés sense acord, es donarà testimoni de tot el negociat a la comissió paritària perquè es pronunciï de forma vinculant en el termini de 10 dies naturals.

Si superats els 10 dies no s'assoleix un acord per part de la Comissió paritària, les parts es sotmetran a arbitratge obligatori en el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL 3 **Comissió Paritària i conflictes col·lectius**

Article 12. *Comissió Paritària*

1. Composició i nomenament

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni s'ha de constituir una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'aplicació del Conveni, que estarà formada per 2 representants de la FOC-PM, i 2 representants del Comitè d'Empresa, escollits per i entre els representants legals dels treballadors/es. Aquests membres continuaran en el càrrec sempre que mantinguin la condició de representants legals dels treballadors/es. Ambdues parts podran comparèixer acompanyades dels assessors que escullin, que tindran veu, però no vot.

2. Funcionament de la Comissió Paritària

La Comissió Paritària tindrà les funcions específiques següents:

- a) Interpretar, vigilar i aplicar el Conveni.
- b) Estudiar i aprovar o, si s'escau, denegar les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i a la classificació professional sense perjudici d'allò previst a l'article 12 d'aquest Conveni.
- c) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- d) Elaborar i aprovar el reglament d'ordre intern.
- e) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni.
- f) El domicili de la Comissió Paritària serà carrer Palau de la Música, 4-6, 08003-Barcelona.

3. Procediment d'actuació

La Comissió es reunirà quan se li sotmeti qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

Des del moment que se li sotmeti el problema s'haurà de convocar la Comissió en un termini màxim de 10 dies, i la decisió es prendrà en un termini màxim de 10 dies més, prorrogables si cal per 10 dies més.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple de les dues representacions, i, perquè siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar formada per la totalitat dels seus membres i sempre amb caràcter paritari.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària se n'aixecarà acta, que signaran els components en la mateixa reunió.

Els acords de la Comissió Paritària tenen plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni. Així mateix, les resolucions s'han d'enviar a les parts interessades en el termini màxim de 10 dies.

Article 13. *Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya*

La Comissió Paritària d'aquest Conveni tindrà com a funció la presentació davant del Tribunal Laboral de Catalunya de qualsevol controvèrsies individuals i col·lectives que puguin sorgir en aplicació del Conveni. Serà la Comissió Negociadora qui es sotmetrà expressament al Tribunal Laboral de Catalunya, mitjançant les vies previstes en el capítol 3er del Reglament de funcionament de l'esmentat Tribunal, per dirimir qualsevol mena de conflictes que sorgeixin a l'empresa amb caràcter individual i col·lectiu.

En conseqüència, l'empresa i els treballadors/es s'obliguen a recórrer davant l'esmentat tribunal per resoldre qualsevol mena de conflicte col·lectiu, que plantegin davant aquest tribunal ambdues parts o qualsevol d'elles per separat, ja sigui per a la interpretació i/o la decisió del dret a aplicar o per a la resolució dels conflictes de fet, així com en les reclamacions referents a la classificació professional i a l'aplicació dels articles 40, 41 i 52 de l'Estatut dels treballadors.

A tal efecte, ambdues representacions acorden que es podrà utilitzar qualsevol procediment regulat en el reglament de funcionament del Tribunal, excepte per a l'arbitratge per al qual caldrà l'acord exprés de tots els afectats en cada cas.

Transcorregut el termini de 12 dies des de la sol·licitud de mediació en aquest procediment, sense que les parts hagin arribat a un acord o convingut l'arbitratge, la part que promogui la conciliació/mediació podrà lliurement iniciar els tràmits de solució del conflicte davant l'òrgan judicial o administratiu que correspongui, sense perjudici de qualsevol termini més peremptori preceptiu d'acord amb la Llei de procediment laboral.

CAPÍTOL 4 **Organització del treball**

Article 14. *Organització del treball*

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la Legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat i servei fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/es tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors/es.

CAPÍTOL 5 **Qualificació i classificació del personal**

Article 15. *Classificació professional*

Mitjançant negociació col·lectiva, o en el seu defecte, acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors/es, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors/es a través de grups professionals.

S'entén per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades als treballadors/es.

Tots els treballadors/es de la Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni estaran inclosos dins d'un grup professional, segons les funcions relatives al lloc de treball que els correspongui, i d'acord amb els criteris indicats en aquest article. En les taules salarials annexes s'establiran les retribucions econòmiques mínimes corresponents als grups professionals descrits en aquest article.

Grup Professional - 1

Criteris generals

Funcions que requereixen responsabilitat per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals que provenen directament de la direcció de l'empresa al qual han de donar compte de la seva gestió en les diferents dimensions: relacional (òrgans de govern), econòmica (gestió de pressupost), estratègica (establiment de polítiques) i de gestió (conducció d'equips i supervisió de procediments).

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents a Grau/Llicenciat/da Universitari/a, complementada amb formació específica en el lloc de treball

A títol enunciatiu s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a: funcions que suposen la Direcció d'unitats funcionals amb responsabilitat sobre persones, recursos o actius, que dirigeixen tasques d'alt contingut tècnic i amb molta autonomia.

Grup Professional - 2 (Àrea Artístic i ensenyament)

Criteris Generals

S'inclouen en aquest grup professional les funcions que requereixen responsabilitat sobre la formació de cant i l'ensenyament als alumnes (Orfeó i Escola Coral), així como sobre la direcció dels cors. També s'inclouen en aquest grup, els professionals del cant (membres del cor de Cambra), els pianistes així com els professionals del cant o artistes.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents als estudis de cant, musicologia o piano, en cada una de les especialitats.

A títol enunciatiu s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a la direcció de cors, impartició de formació de cant, pianistes, cantants

Grup Professional - 3

Criteris generals

Funcions que requereixen la integració, coordinació i supervisió de funcions efectuades per un grup de col·laboradors/es en una o en diverses unitats funcionals, i/o feines de complexitat tècnica amb autonomia dintre del procés establert. També, funcions que requereixen responsabilitat per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals que provenen directament del director/a de l'àrea o departament o de la mateixa direcció de l'empresa als quals han de donar compte de la seva gestió. Tasques que requereixen la supervisió i coordinació de col·laboradors/es. Requereix capacitats per conduir grups, iniciativa, decisió, orientació al client i responsabilitat.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents a Grau/Llicenciat/da Universitari/a, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

A títol enunciatiu s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a: funcions que suposen responsabilitat sobre persones, recursos o actius, que coordina i supervisa taques, realitza de forma autònoma tasques d'alt contingut tècnic amb molta autonomia.

Grup Professional – 4

Criteris generals

Funcions que requereixen la realització de feines de complexitat tècnica amb autonomia dintre del procés establert i amb coneixements i habilitats específiques sobre una matèria concreta. També, funcions que requereixen responsabilitat en la gestió d'un procés o projecte a partir de directrius generals molt àmplies que provenen directament del seu/va cap o responsable.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents a Estudis Universitaris o al Cicle Formatiu de Grau Superior, complementada amb formació específica en el lloc de treball

A títol enunciatiu s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a: tasques tècniques de programació, sistemes i codificació, de gestió financera i tresoreria, desenvolupament i execució de projectes, logística, tasques tècniques de relacions públiques, gestió cultural, comunicació, imatge o disseny, màrqueting, d'arxiu i biblioteca, producció i coordinació de recursos, etc.

Grup Professional - 5

Criteris Generals

Tasques d'execució autònoma o en grup que exigeixin habitualment que els treballadors/es que les exerceixen tinguin iniciativa, i responsabilitat sobre aquestes, sota supervisió.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents al Batxillerat o al Cicle Formatiu de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball

A títol enunciatiu s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a: tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques (ERP's, càlculs, processadors de text, full de càlcul, base de dades, presentacions, etc.), atenció de comunicacions personals amb alt nivell de confidencialitat, atenció de trucades, tasques i tràmits administratius elementals, tasques de gestió, venda i comercialització, atenció al públic i clients en general, etc.

Grup Professional - 6

Criteris Generals

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions orientades al client que requereixen una execució autònoma o en grup i que exigeixin habitualment que els treballadors/es que les exerceixen, sota supervisió, tinguin iniciativa i responsabilitat.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents al Batxillerat o al Cicle Formatiu de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball (idiomes i sistemes de venda).

A títol enunciatiu s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a: tasques de gestió, venda i comercialització, atenció al públic i clients en general, etc.

Grup Professional - 7

Criteris Generals

Tasques que consisteixen a executar operacions seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeix tenir coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la professió, equivalents a l'Educació Secundària Obligatoria (ESO) complementada amb una formació en el lloc de treball.

A títol enunciatiu s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a: tasques d'acomodació, efectuar encàrrecs i comandes, portar o recollir correspondència, tasques de recepció, ordenació i distribució de correspondència, recepció telefònica, arxiu o similars d'administració, etc.

1. L'assimilació de categories als Grups es fa sense excloure l'assimilació en el futur d'altres especialitats professionals no contemplades en el present Conveni.
2. El fet que existeixin aquestes especialitats professionals dins de la classificació del personal no implica necessàriament la seva contractació.

Article 16. *Polivalència i mobilitat funcional*

1. La mobilitat funcional es realitzarà d'acord a les titulacions acadèmiques o competències professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador/a.
2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el/la treballador/a, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per cobrir vacants o ampliació d'un grup professional, superior o inferior, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.
3. L'empresa haurà de comunicar als representants dels treballadors/es, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional. En aquest supòsit, l'empresa podrà, en la mesura possible, informar els representants dels treballadors/es amb antelació a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'efectivitat de la mesura per part de l'empresa.
4. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, el/la treballador/a ascendirà de grup professional.

En qualsevol cas, durant aquests períodes el/la treballador/a tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup ni de salari, llevat que se superin els terminis previstos.

5. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions inferiors a les del grup professional, aquestes es desenvoluparan pel temps imprescindible per atendre la seva

necessitat, sense superar en cap cas els 6 mesos, tenint el/la treballador/a, posteriorment, dret a la reincorporació al seu anterior grup professional.

En tot cas, el/la treballador/a conservarà la retribució corresponent al seu grup d'origen, llevat que el canvi es produís a petició del treballador/a, i en aquest cas el seu salari es condicionaria segons el nou grup professional.

6. La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador/a i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat d'encomanda de funcions inferiors que, mantindrà la retribució d'origen.

No es podrà invocar les causes d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Article 17. *Promoció*

Els ascensos i promocions, dins del sistema de classificació professional establert al present conveni, es produiran d'acord a l'estipulat en els apartats següents:

1. Les places vacants existents en la empresa podran proveir-se a criteri de la mateixa, o amortitzar-les si aquesta ho estima necessari. En qualsevol cas, totes les vacants a cobrir, excepte les dels grups professionals 1 i 2 que podran ser cobertes mitjançant el sistema de lliure designació a proposta argumentada de Direcció General, es posaran en coneixement de la plantilla a efectes de que els empleats puguin presentar la seva candidatura.

2. En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per als treballadors/es d'un i un altre sexe, respectant el principi de no discriminació per qualssevol de les causes establertes l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors/es.

3. Els criteris bàsics per a la realització dels ascensos i promocions entre grups professionals s'ajustaran a les següents regles:

- a) Serà requisit per optar a la promoció interna, l'existència d'una vacant, sempre que l'empresa no hagi optat per la seva amortització, és a dir, sempre que l'empresa no hagi optat per no cobrir la vacant
- b) El/la treballador/a que aspiri al lloc vacant haurà d'acreditar la formació i/o experiència necessària i adequada al lloc de treball per al que opta. En aquest sentit, l'empresa podrà exigir al treballador/a que acrediti els coneixements derivats de la titulació i/o formació. No serà suficient la mera certificació d'assistència. L'empresa valorarà el grau d'aprofitament de la formació que presenti el treballador/a.
- c) S'atendrà a criteris objectius de mèrit i capacitat.
- d) Davant un procés de selecció mixta en el que intervé personal intern i extern, l'antiguitat a l'empresa serà determinant en igualtat de condicions respecte a la formació, experiència, mèrit i capacitat.

En qualsevol cas, els Representants dels Treballadors/es podran emetre un informe no vinculant amb caràcter previ a l'execució del procés de promoció.

CAPÍTOL 6 **Plantilla, incorporació, període de prova i contractació**

Article 18. *Plantilla*

La Direcció acordarà la provisió de les vacants que es puguin produir a la plantilla i informarà trimestralment al Comitè d'Empresa de les modificacions produïdes.

Ambdues parts convenen, d'acord amb la facultat d'organització de la Direcció de l'empresa, vetllar per l'estabilitat de la plantilla.

Article 19. *Incorporació a la plantilla*

La incorporació de nou personal a la FOC-PMC per cobrir les vacants que es puguin produir en la plantilla es farà d'acord amb les disposicions vigents en matèria de contractació així com les establertes en aquest Conveni.

Article 20. *Període de prova*

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

Treballadors/es del grup 1 :	6 mesos
Treballadors/es dels grups 2 i 3:	6 mesos
Treballadors/es del grup 4:	3 mesos
Treballadors/es dels grups 5, 6 i 7:	1 mes

Durant aquest període, el/la treballador/a té els mateixos drets i les mateixes obligacions que els treballadors/es fixos de la plantilla del mateix grup i classificació professional, i durant aquest període qualsevol de les dues parts podrà rescindir la relació de treball.

Article 21. *Dimissió voluntària. Terminis de preavis*

El/la treballador/a que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

1. Quinze dies, pel personal dels grups 7, 6, 5 i 4.

2. Un mes pel personal de la resta de grups 3, 2 i 1.

El/la treballador/a estarà obligat a comunicar a l'empresa el cessament voluntari mitjançant comunicació escrita degudament signada i se n'ha de quedar 1 exemplar amb el corresponent justificant de recepció. L' incompliment del període de preavis per part del/la treballador/a comportarà el descompte de la remuneració corresponent als dies que li faltin per cobrir el preavis.

Article 22. *Modalitats de contractes de treball*

La contractació de personal a la FOC-PMC es farà d'acord amb allò establert a l'Estatut dels treballadors/es en matèria de contractació.

Article 23. *Pluriocupació*

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

S'entén per pluriocupació la realització d'una activitat laboral, independent de la FOC-PMC, que doni lloc a la inclusió del/la treballador/a en qualsevol règim del sistema de la Seguretat Social. Si la pluriocupació deriva de treballs realitzats per compte propi, també es comunicarà aquesta circumstància a l'empresa.

En l'esmentada comunicació es farà constar el nom, el domicili i l'activitat, així com el número d'inscripció a la Seguretat Social, de l'altra o altres empreses en què es realitzen treballs quan aquests siguin per compte aliè.

CAPÍTOL 7

Jornada, horaris, descans setmanal i festius, hores extraordinàries, vacances, calendari laboral

Article 24. *Jornada*

La jornada de treball màxima per al personal del FOC-PMC serà, un cop descomptades les festes i les vacances, de 1.630 hores de treball efectiu a l'any per cada un dels anys de vigència del Conveni.

Donades les especificitats de cada col·lectiu, en aquesta matèria s'estarà a la regulació específica per cada un d'ells. En defecte de la regulació específica, es respectaran els criteris pactats en el calendari laboral.

S'estableix la possibilitat de la seva distribució irregular de la jornada. Mitjançant acord amb els Representants del Treballadors/es, es podrà distribuir irregularment la jornada anual segons les necessitats. En defecte d'acord, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any d'un 10% de la jornada de treball.

En qualsevol cas, aquesta distribució irregular respectarà els períodes mínims de descans diaris previstos a la llei.

Article 25. *Horaris*

La Direcció exercirà la facultat i la responsabilitat que li pertoca d'ordenació dels horaris, amb la flexibilitat en la seva distribució que en cada moment requereixin les feines concretes, i sense més limitacions que les que s'estableixen en aquest Conveni i l'Estatut dels treballadors/es.

S'estableix la possibilitat de la seva distribució irregular, que en cap cas podrà excedir de 10 hores de treball diàries, ni podrà ser inferior a 5 hores de treball diàries en jornades a temps complet.

És facultat de la Direcció la modificació dels horaris que serà d'aplicació en els casos de canvis de programació artística o per cobrir esdeveniments extraordinaris i imprevistos fortuïts o aliens a l'empresa dins de tot allò previst en aquest Conveni, i per tot allò que no estigui previst o regulat dins d'aquest Conveni es consultarà prèviament al Comitè.

El/la treballador/a afectat per aquestes modificacions d'horaris, en cas de disconformitat, podrà sol·licitar la mediació de la Comissió Paritària del Conveni i, si persisteix la diferència, qualsevol de les parts podrà comparèixer en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, al qual, de mutu acord, se li podrà demanar un arbitratge. En tot cas, la iniciació d'aquests tràmits no suspèn l'execució de la decisió de l'empresa.

Donades les especificitats de cada col·lectiu, en aquesta matèria s'estarà a la regulació específica per cada un d'ells (personal de sala, escola coral, cor de cambra, etc.). En defecte de la regulació específica, es respectaran els criteris pactats en contracte individual i el calendari laboral.

En concret, el Personal de Sala seguirà mantenint les mateixes condicions respecte a còmput d'horari per serveis i sessions:

- Servei de fins a 4 hores i 15 minuts = 1 sessió (si excedeixen de les 4h i 15m es considerarà com a 2 sessions)
- Servei d'una sessió afegit d'un còctel sense superar les 4:15 m = 1,5 sessions

A tal efecte s'entendrà com a sessió l'espai de temps comprès entre 1 hora abans del començament de l'acte i la sortida del públic del mateix.

Article 26. *Condicions mínimes dels horaris*

Com a criteri general, la Direcció ordenarà els horaris respectant en tot cas els següents mínims:

- Entre l'acabament de la jornada i l'inici de la següent hi haurà un període mínim de descans de 12 hores.
- En cas que la jornada continua de treball sigui de més de 6 hores, es tindrà dret a un descans de 30 minuts que es considerarà treball efectiu.

Que la distribució de la jornada per al personal que disposi d'horari fix respectarà els horaris i particularitats pactats en aquest Conveni.

Els treballadors/es amb horari fix o que funcionen per convocatòries (Coordinadors de Cors, Productors, Relacions Públiques, Premsa i Comunicació, etc.) però que per raó de les seves funcions poden veure ampliats els seus horaris o convocatòries per tal d'atendre necessitats puntuals, seguiran el règim general d'horaris i la modalitat d'horaris que els correspongui per aquest Conveni i tindran les compensacions en descans segons correspongui per les hores de treball acumulades.

El compliment de l'horari és un deure de cada treballador/a. De la seva correcta execució serà responsable, a més del propi treballador/a, el cap de cada departament, que haurà d'autoritzar qualsevol incidència que afecti al seu normal desenvolupament.

A aquests efectes, els responsables de departaments, hauran de lliurar els comunicats de qualsevol absència de les persones al seu càrrec a RRHH, amb caràcter previ a la seva realització, o el dia hàbil següent quan no sigui possible.

Article 27. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles que es realitzin per una necessitat motivada per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la pròpia naturalesa de l'activitat i de la gestió, per finalització de terminis de gestió, per cobrir absències imprevistes o canvis de torn i sempre que siguin sol·licitades de forma prèvia i autoritzades formalment segons el que descriu aquest procediment.

Per tant, queda exclòs de la consideració d'hores extraordinàries, aquelles hores de presència en el lloc de treball que no hagin estat sol·licitades expressament pel responsable del departament. L'empresa vetllarà per tal que tots els treballadors/es compleixin amb el seu horari habitual.

La prestació de treball mitjançant hores extraordinàries tindrà caràcter voluntari, excepte que la seva realització sigui motivat per causes de força major.

Les hores extraordinàries hauran d'ésser sol·licitades pels responsables de departaments i autoritzades pel director de l'àrea corresponent i amb anterioritat a la realització de les mateixes. Mensualment es comunicarà als Representants dels Treballadors/es el nombre d'hores extraordinàries realitzades.

La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat i en un termini de quatre mesos des de la seva realització. En cas d'abonament, el preu d'aquesta hora extraordinària equivaldrà al preu d'una hora ordinària.

En el cas d'hores extraordinàries realitzades en festius, llevat d'aquells col·lectius que per la seva pròpia activitat, la seva jornada, així ho exigeix (Cor de Cambra, Escola Coral i Personal de Sala), la compensació, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït en una proporció de 1,5 i en un termini de quatre mesos des de la seva realització (1 hora extra festiva = 1,5 hores ordinàries de descans). En cas d'abonament, el preu d'aquesta hora extraordinària realitzada en dies festius equivaldrà al 150% d'una hora ordinària.

Altres col·lectius que per la seva pròpia activitat, la seva jornada, així ho exigeix (coordinadors de cors, assistència a concerts, relacions públiques, premsa i comunicació), les hores realitzades en festius seran compensades mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït en una proporció de 1,5 i en un termini de quatre mesos des de la seva realització.

El càlcul de l'hora extra es determinarà tenint en compte la retribució bruta anual (conceptes fixos) dividit per la jornada anual de treball.

En qualsevol cas, en concepte de suplert, es reemborsarà la despesa justificada si, com a conseqüència de la prolongació de la jornada el/la treballador/a hagués d'assumir les despeses originades per sopar durant aquest allargament excepcional.

Les hores que es compensin en descans en els quatre mesos següents a la seva realització no computaran en el límit anual d'hores extraordinàries tal i com recull l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors/es.

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici que siguin satisfets com si es tractés d'hores extraordinàries, o les compensades en descans segons indicat en l'apartat anterior.

Article 28. *Vacances*

Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals (proporcional al temps treballat), que es traduiran, en concret, en 26 dies laborables pel personal de taquilles (amb jornada laboral de 6 dies setmanals) i de 22 dies laborables (pel personal amb jornada laboral de 5 dies setmanals).

El personal de Sala, atès que presta serveis per sessions, en tot cas gaudirà de 30 dies naturals. Tot i que es considera període normal de vacances el mes d'agost, cada un dels departaments organitzarà les vacances del personal considerant les necessitats a cobrir i l'atenció al client, llevat que per raons tècniques o organitzatives hi hagi la necessitat d'establir un altre període. En qualsevol cas, es notificarà el període de vacances amb 3 mesos d'antelació i es fixarà d'acord amb els treballadors/es.

Article 29. *Calendari*

La direcció de l'empresa confeccionarà el calendari anual que comprendrà la planificació indicativa de l'ordenació dels dies de treball, l'horari a realitzar, descans i vacances. El calendari es lliurarà als Representants Legals dels Treballadors pel seu estudi i que aquests puguin presentar propostes o modificacions.

CAPÍTOL 8 Llicències, permisos i excedències

Article 30. *Permisos*

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o a partir de la data de constitució de la parella de fet degudament acreditada i constituïda.
2. Tres dies laborables en els casos de mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament de més de 300 km a aquest efecte, el permís serà de 5 dies. El permís per motiu de malaltia greu o hospitalització es podrà gaudir mentre duri el fet causant que origina el permís.
3. Un dia laborable per casament de fills, pares i germans.
4. Un dia laborable per trasllat del domicili habitual.
5. Es podrà gaudir d'un permís retribuït per assistir a consultes mèdiques pel temps exclusivament indispensable, sempre amb justificant que ho acrediti. La resta d'hores aniran a càrrec dels dies d'ús personal o no tindran el caràcter de retribuïdes.

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

7. El temps indispensable per a la realització d'exàmens en estudis d'educació reglada. El treballador/a/a queda obligat a justificar la seva assistència a les proves en qüestió.

8. Pel temps indispensable per fer exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

9. Permís especial retribuït per vinculació. Els empleats podran gaudir d'un permís retribuït de 1,2, 3, 4, 5, 6, 7 i 8 dies en l'any que facin 5,10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 anys de vinculació a l'empresa, respectivament. Així, a l'any que facin 5 anys a l'empresa podran gaudir (només per aquell any) de 1 dia de permís, 2 dies en l'any que facin 10 anys, 3 dies l'any que facin 15 anys, 4 dies en l'any que facin 20 anys, 5 dies en l'any que facin 25 anys, 6 dies de permís en l'any que facin 30 anys, 7 dies de permís en l'any que facin 35 anys i de 8 dies de permís que podran gaudir durant l'any que facin els 40 anys a l'empresa.

10. Assumptes Propis. Els empleats contractats a jornada completa o amb jornada a temps parcial distribuïda en tots els dies laborables de la setmana, tindran dret a gaudir de fins a 6 dies laborables per assumptes propis (proporcional al temps treballat), excepte aquells col·lectius que atenent a les seves condicions específiques tindran dret a 4 dies (ampliables a 5 si es supera les 1.358 hores de jornada efectiva anual) en el cas del personal de sala i de 5 dies en el cas del Cor de Cambra.

La finalitat d'aquests dies és poder disposar de temps per atendre personalment els assumptes propis que la jornada laboral diària no li permet. Per aquest motiu, en cap cas, seran considerats dies de vacances.

Aquest permís es concedirà sota els següents criteris:

- No es podrà acumular els dies d'assumptes propis amb dies de vacances.
- La seva concessió estarà supeditada a l'autorització del responsable de l'àrea i condicionat a les necessitats del servei.
- El període per gaudir d'aquests dies serà durant l'any natural en curs. No obstant, quan per necessitats del servei no fos possible gaudir del permís abans del 31 de desembre, es podrà concedir durant el primers quinze dies del mes de gener de l'any següent.

Article 31. *Permís per naixement.*

El permís per naixement estarà en el que estableix la llei vigent.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat/paternitat computa a partir de la resolució judicial o decisió administrativa.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, podrà sol·licitar l'ampliació del permís de 16 setmanes sempre que la normativa vigent en cada moment ho contempli.

Article 32. *Lactància*

En els supòsits de naixement, adopció o acolliment, els/les treballadors/es per lactància d'un menor de nou mesos, tindran dret a una pausa d'una hora en el treball d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora.

De la mateixa manera, aquest dret podrà ser substituït per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat.

En el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple, aquest permís s'incrementarà de forma proporcional

Tant pel que fa a la hora d'absència com la reducció de jornada s'estableix que, a partir del 1 de gener de 2023, una ampliació d'aquest permís. Així, pel 2023, l'hora d'absència o reducció de jornada es gaudirà fins que el menor tingui 10 mesos, al 2024 fins els menors d'11 mesos; i al 2025 fins els menors de 12 mesos.

El permís de lactància es podrà substituir per un permís retribuït de 14 dies feiners amb la mateixa finalitat, per la voluntat expressada formalment anteriorment al moment de la reincorporació del empleat després del període de permís per naixement i s'haurà de poder gaudir de forma ininterrompuda a continuació de la finalització del permís per naixement.

D'aquest permís podrà gaudir indistintament qualsevol membre de la parella en cas de la qual ambdós treballin en la Fundació.

Article 33. *Per atendre nens prematurs*

En els supòsits de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després del mateix, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Així mateix i a la seva opció tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Si els dos progenitors treballen en la mateixa empresa només un d'ells podrà exercitar aquests drets.

Article 34. *Per atendre nens discapacitats*

1. Els treballadors/es/as amb fills discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'organisme sanitari competent, igual o superior a un 33%, tenen dret conjuntament a reducció de jornada i permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. La reducció de jornada de treball serà amb la disminució proporcional del salari.

2. Els treballadors/es/as amb fills discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'organisme sanitari competent, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn a fi de conciliar els seus horaris a les necessitats d'atenció dels seus fills o filles. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla amb discapacitat rep atenció.

3. Qualsevol treballador/a que tingui a la seva cura directa un menor de dotze anys, o una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial sempre que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. El mateix dret es reconeix a qui tingui a la seva cura un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no exerceixi cap activitat retribuïda i que per raó d'edat, accident o malaltia estigui impossibilitada per valer-se per si mateix.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previst als articles 32, 33 i 34 respectivament, corresponen al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. El/la treballador/a ha de fer un preavís amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 35. *Excedències*

El règim d'excedències s'ajustarà al que estableix l'article 46 del TRET, amb les peculiaritats previstes en el present article.

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

1. Excedència Forçosa

La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Excedència Voluntària

El/la treballador/a que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador/a si han transcorregut 3 anys des del final de l'excedència anterior. El/la treballador/a amb excedència voluntària conserva el dret al reingrés a la FOC-PMC, sempre i quan hi hagi vacants de la seva categoria o similar a la seva. La seva reincorporació s'ha de sol·licitar amb 30 dies d'antelació.

3. Permisos sense sou

Els treballadors/es tindran dret a gaudir d'un permís sense sou per un màxim d'un mes a l'any, fraccionable en dos períodes de quinze dies naturals, pels següents motius:

- a) Adopció a l'estranger.
- b) Submissió a tècniques de reproducció assistida.
- c) Hospitalització prolongada per malaltia greu del cònjuge o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

No obstant això, es podrà pactar entre empresa i treballador/a una suspensió del contracte de treball diferent, per qualsevol altre motiu, i per la durada que s'acordi.

En aquest cas es requerirà acord escrit que reguli les condicions de la mateixa, com la durada, la reserva o no del lloc de treball, les condicions i forma de la reincorporació, la antiguitat, entre d'altres circumstàncies. A falta de pacte sobre aquestes qüestions s'estarà a la regulació de l'Estatut dels treballadors/es.

4. Llicències estudis

Els treballadors/es que tinguin una antiguitat d'almenys 3 anys en l'empresa, per realitzar estudis oficials directament relacionats amb el seu lloc de treball, podran sol·licitar llicències sense retribució i amb reserva del lloc de treball, de fins un màxim de quatre mesos de durada.

5. Excedència per cura de fill

Els treballadors/es tenen dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill tant si ho és per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data del naixement o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, ha de donar per finalitzat aquell de què el/la treballador/a estava gaudint.

No obstant això, si 2 o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament de l'empresa.

El període en què el/la treballador/a estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el/la treballador/a té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari,

especialment en ocasió de la seva reincorporació. Solament durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

6. Excedència per cura de familiar

També tenen dret els treballadors/es a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, discapacitat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte, i no tingui una activitat retribuïda. Per raons justificades i acceptació de l'empresa la durada d'aquesta es podrà prorrogar per trimestres fins un màxim de 2 anys, amb dret a la reserva del seu lloc de treball. L'excedència recollida en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors/es de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest produeix la finalització d'aquell de què el/la treballador/a estava gaudint.

El període en què el/la treballador/a estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el/la treballador/a té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, excepte en el supòsit previst de pròrroga acceptada per l'empresa, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el/la treballador/a forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general i fins 18 mesos si és categoria especial.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

CAPÍTOL 9 Condicions retributives

Article 36. *Estructura salarial*

L'estructura salarial, integrada pel salari base i pels complements salarials, es fixarà en els mínims segons el disposat en aquest Conveni col·lectiu garantint les condicions més beneficioses i el disposat en el contracte de treball.

Tots els treballadors/es adscrits a aquest conveni, sens perjudici del que estableix aquest capítol, podran percebre la seva remuneració en els conceptes següents:

Salari Grup

Com a part de retribució mensual del/la treballador/a fixada en funció del grup i la classificació professional a què pertany en les quanties que determinen per a cada categoria professional les taules salarials que consten a l'Annex 1

Complement "ex-vinculació" derivat de l'antiguitat

Complement que neix com a conseqüència de la supressió del concepte d'antiguitat a l'anterior conveni col·lectiu del Palau de la Música i que a partir de l'1 de gener de 2014 va passar a denominar-se complement "ex-vinculació".

Aquest complement no serà compensable ni absorbible de conformitat amb els articles 8 i 10.

Complement ad personam

Complement que neix com a diferencial de salaris a l'anterior conveni col·lectiu del Palau de la Música i que a partir de l'1 de gener de 2014 va passar a denominar-se complement "Ad Personam".

Aquest complement no serà compensable ni absorbible de conformitat amb els articles 8 i 10.

Complements de Lloc de Treball

Retribueix les responsabilitats específiques d'un lloc de treball i/o que es realitzen de forma transitòria (plusos de funció o responsabilitat, concerts, solos, projectes, disponibilitat, uniformes, etc.)

Article 37. *Pagues extraordinàries*

Els treballadors/es afectats pel present Conveni percebran 2 pagues extraordinàries a l'any, una abans del 30 de juny i l'altra abans del 24 de desembre. La quantia d'aquestes pagues és igual al salari grup que percep el/la treballador/a més els complements ex-vinculació, i ad personam. Queda, doncs, descartada la inclusió en les pagues extraordinàries els complements variables de lloc de treball o qualsevol altra retribució variable o per conceptes extra salarials.

Amb l'objectiu de no modificar l'actual situació en col·lectius concrets, i com a condició ad personam, el personal de plantilla de sala (acomodació) continuarà amb el mateix antic règim: març (*antiga paga de beneficis + 15 sessions*), juny i desembre (pagues de 30 sessions) i octubre (paga de 15 sessions).

Les pagues extraordinàries esmentades poden ser prorratejades sempre que hi hagi acord entre l'empresa i el treballador/a.

Els treballadors/es que cessin o ingressin en l'empresa en el transcurs de l'any natural, percebran les pagues extraordinàries en proporció als dies treballats en funció de la següent meritació:

- a) P. Extra Juny: de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny de l'any en curs.
- b) P. Extra Nadal: de l'1 de gener al 31 de gener de l'any en curs.

Article 38. *Dietes*

Són les percepcions econòmiques extra salarials de caràcter irregular que tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del/la treballador/a per necessitats de la feina. Però, les activitats dutes a terme fora de les instal·lacions de la Fundació però ubicades dins el terme municipal de Barcelona, tindran la mateixa consideració que si es fessin en el lloc de treball propi.

38.1 Dieta completa. El/la treballador/a percebrà la dieta completa quan, com a conseqüència de les necessitats de la feina, hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual.

38.2 Mitja dieta. El/la treballador/a percebrà mitja dieta quan, com a conseqüència de les necessitats de la feina, hagi de desplaçar-se o fer activitats fora de les instal·lacions de l'empresa per un període de més de 5 hores, sempre que aquest període coincideixi amb el període de pausa per dinar, incloent així mateix, el dinar.

Els imports de la dieta completa i mitja dieta s'especifiquen a l'annex 1 i serà d'abast a tots els col·lectius de la Fundació, inclòs el Cor de Cambra. En aquest cas, queda anul·lat l'article 14 i annex 1 del Reglament de Règim Intern que fan referència a les dietes.

Article 39. *Quilometratge*

El preu de la compensació per quilometratge per als empleats que facin desplaçaments amb vehicle propi, per al desenvolupament de les seves funcions i per raons de treball, se li abonarà una quantitat en concepte de quilometratge de 0,29 euros/quilòmetre, tributant l'excés sobre la quantitat exempta.

Article 40. *Revisió salarial*

40.1 Per l'any 2022, els imports de salari grup que es detallen a l'annex 1. Respecte al Complement Ex-Vinculació, Ad Personam i complements de lloc de treball fixos, s'incrementaran un 3%, respecte a les quantitats vigents a 31/12/2021

40.2 Per l'any 2023, els conceptes salarials de Salari Grup, Complement Ex-Vinculació, Ad Personam i complements de lloc de treball fixos, s'incrementaran en virtut de l'IPC Espanyol del 2022 + 1%, amb un límit del 3%, excepte que l'IPC del 2022 superés aquets 3%. En aquest cas, l'increment que s'aplicaria seria únicament l'IPC del 2022.

40.3 Per l'any 2024, els conceptes salarials de Salari Grup, Complement Ex-Vinculació, Ad Personam i complements de lloc de treball fixos, s'incrementaran en virtut de l'IPC Espanyol del 2023 + 1%, amb un límit del 3%, excepte que l'IPC del 2023 superés aquets 3%. En aquest cas, l'increment que s'aplicaria seria únicament l'IPC del 2023.

40.4 Per l'any 2025, els conceptes salarials de Salari Grup, Complement Ex-Vinculació, Ad Personam i complements de lloc de treball fixos, s'incrementaran en virtut de l'IPC Espanyol del 2024 + 1%, amb un límit del 3%, excepte que l'IPC del 2024 superés aquets 3%. En aquest cas, l'increment que s'aplicaria seria únicament l'IPC del 2024.

Article 41. *Complement per malaltia o accident*

Durant el període d'incapacitat temporal derivada tant de malaltia comuna com d'accident laboral, tots els treballadors/es adscrits a aquest conveni percebran el seu salari real com si estiguessin treballant fins un màxim de 18 mesos. L'empresa pot presentar a la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància del Conveni els casos que ofereixin dubtes raonables, i si s'escau, retirar el complement a càrrec de l'empresa.

Article 42. *Uniformes*

El personal, als locals on sigui obligatori portar uniforme, serà proporcionat per l'empresa. Per a la seva conservació, se'ls abonarà als treballadors/es una quantitat en concepte de manteniment i neteja d'uniforme.

L' import de la quantitat per manteniment s'estableix a l'annex 1.

CAPÍTOL 10 **Faltes i sancions**

Article 43. *Faltes i sancions. Norma general*

Els treballadors/es poden ser sancionats per la Direcció de l'empresa, en virtut d'incompliments laborals d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableixen els articles següents.

S'entén com a circumstància agreujant i s'ha de qualificar de grau superior qualsevol de les faltes que s'estableixen i que siguin comeses contra els treballadors/es per un cap o un cap intermedi.

Article 44. *Graduació de les faltes*

Qualsevol falta comesa per un treballador/a es classifica, tenint en compte la seva importància o transcendència, en lleus, greus i molt greus.

Amb caràcter enunciatiu s'esmenten les infraccions que constitueixen les faltes:

1. Es consideren faltes lleus les següents:

- a) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies en 1 mes. A efectes de puntualitat, l'inici i el final de la jornada s'han d'entendre en el lloc de treball i en condicions de dur-lo a terme.
- b) La manca d'assistència al treball sense causa justificada i l'abandonament del lloc de treball, sense avis previ durant la jornada de treball.
- c) No notificar, personal o telefònicament, la raó de l'absència al treball, prèviament o dins les 24 hores següents a la falta, tret que es demostrï que no s'ha pogut fer.
- d) No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis que hi hagi en la família que puguin afectar l'aplicació de la legislació vigent, així com no comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- e) No cursar en el termini de 48 hores la baixa corresponent si es falta al treball per malaltia o accident, tret que es demostrï que no s'ha pogut fer.
- f) Les negligències que puguin causar danys greus en la conservació dels locals, eines, materials o documents de treball.
- g) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers a d'altres empleats, els seus familiars, públic o tercers relacionats amb l'empresa.
- h) Cometre faltes d'oblit, negligència o retard en el compliment de les tasques del músic-cantant i que produeixin alteracions importants.
- i) L'incompliment de les obligacions en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que no tinguï una transcendència greu per a la integritat física i la salut dels treballadors/es.

2. Es consideren faltes greus les següents:

- a) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 al mes.
- b) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 2 dies al mes.
- c) La imprudència o la negligència en el treball que afecti el bon funcionament de la feina.
- d) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, si aquest incompliment comporta un risc de danys greus per a la seguretat i la salut dels treballadors/es.
- e) La desobediència d'ordres per instruccions de treball o incompliment de normes de treball encara que no causin perjudicis greus, sempre i quan aquestes ordres no incompleixin la legalitat vigent.
- f) La negligència o desídia en el treball que afecti a la marxa del servei. Si aquestes impliquessin risc d'accident per al propi treballador/a o per als seus companys o perill d'avaria podrà ser considerada molt greu.
- g) L'abandó injustificat del lloc de treball per breu temps, si del mateix es derivés algun tipus de perjudici per a l'empresa o per als seus companys.
- h) No respectar la uniformitat marcada per l'entitat.
- i) Accedir intencionadament a dades als quals no correspon el seu accés, vulnerant així la confidencialitat dels mateixos. Es podrà considerar falta molt greu si ocasiona perjudicis a l'Empresa.
- j) La reincidència en la comissió de faltes lleus (tret de la puntualitat), encara que siguin d'una naturalesa diferent, dins un període de 2 mesos, si té lloc una comunicació escrita.

3. Es consideren faltes molt greus les següents:

- a) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal en el treball
- b) L'embriaguesa o toxicomania durant el servei sempre que repercuteixi negativament en el treball.
- c) Indisciplina o desobediència d'ordres per instruccions de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina, sempre i quan aquestes ordres no incompleixin la legalitat vigent.
- d) Transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança
- e) El frau, la deslleialtat, la difusió o utilització de dades i l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa o durant la feina en qualsevol altre lloc.
- f) Revelar a persones o entitats alienes a l'empresa dades confidencials i de reserva obligatòria

- g) La manca d'assistència injustificada a la feina de 3 dies consecutius o 5 d'alterns en 1 mes.
- h) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
- i) Falta de puntualitat, si aquesta provoca la suspensió o retard del concert o representació.
- j) Realitzar gestos, pronunciar paraules o mantenir actituds que suposin una falta de respecte envers el públic.
- k) Els maltractaments de paraula o de fet, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, com també als companys i als subordinats.
- l) L'abandó injustificat de la feina sense avís ni justificació prèvia en llocs de responsabilitat.
- m) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari/ària o a les persones que treballen a l'empresa. S'entén per assetjament sexual la conducta de naturalesa sexual de paraula o de fet, duta a terme en l'àmbit laboral i que sigui ofensiva per al treballador/a o per a la treballador/a a que n'és objecte. En el cas d'assetjament sexual s'ha de protegir la continuïtat de la persona que n'és objecte a l'empresa.
- n) L'ús inadequat o per a finalitats diferents al treball dels sistemes o eines informàtiques, inclòs Internet, sempre que del mateix es derivi perjudici greu per a l'empresa o per al servei. Realitzar de manera continuada, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada, així com utilitzar de forma continuada i extra-professional els mitjans telemàtics posats a disposició del/la treballador/a per part de l'empresa. En qualsevol cas, es considerarà falta molt greu la tramesa d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc WEB, si el contingut dels mateixos tingué caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o pogués fer malbé la imatge de l'empresa o els seus treballadors/es.
- o) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que d'aquest incompliment derivi un risc de dany greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors/es.
- p) La infracció del Codi d'Ètica i Bon Govern de la Fundació i demés normes que el desenvolupin així com també la infracció de les polítiques i protocols que siguin confeccionats per la Fundació a fi de que la seva activitat es vegi guiada pel compliment normatiu, l'ètica, la transparència i el bon govern.

Article 45. Sancions

a) Per faltes lleus

- Amonestació verbal o per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 1 dia.

b) Per faltes greus

- Suspensió d'ocupació fins a 15 dies.
- Suspensió del dret a assistir a proves selectives per solos (pels músics-cantants)

c) Per faltes molt greus

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

Article 46. Compliment de sancions

1. Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en la forma que estableix aquest Conveni. En cap cas serà motiu o causa de sanció, la raça, el sexe, l'estat civil, la religió, l'opinió política o l'origen social, l'orientació sexual, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut per la Constitució.

2. Prèviament a la imposició de qualsevol tipus de sancions, es concedirà al treballador/a 3 dies naturals per formular les al·legacions convinguin al seu dret.

3. Les sancions requeriran la comunicació per escrit al treballador/a, explicant el motiu de la sanció.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte de tota sanció que hagi d'imposar als representants dels treballadors/es al mateix temps que al treballador/a afectat.

Article 47. *Prescripció i cancel·lació de les faltes*

Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies, i les molt greus, al cap de 60 dies, comptats aquests dies a partir de la data en què la Direcció de l'empresa tingui coneixement de la comissió de la falta, i en tot cas al cap de 6 mesos que s'hagi comès.

CAPÍTOL 11 **Seguretat i salut laboral**

Article 48. *Salut laboral*

A l'efecte de promoure la seguretat i la salut dels treballadors/es mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats de la feina, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats de la feina, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors/es en matèria preventiva.

Article 49. *Condicions de treball durant l'embaràs*

Serà d'especial interès l'aplicació per part de la Direcció de l'empresa de les mesures previstes a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en els supòsits de treballador/aes en situació d'embaràs. En qualsevol cas, les dones no podran ser discriminades laboralment ni professionalment per raó del seu estat.

CAPÍTOL 12 **Formació**

Article 50. *Formació professional*

L'empresa vetllarà per la formació dels seus treballadors/es. Així es potenciarà l'assistència tant a sol·licitud del/la treballador/a com a cursets programats per l'empresa, essent d'especial importància els idiomes, la informàtica i els específics dels diferents llocs de treball.

Sempre que organitzativament sigui possible, les accions formatives gestionades per la pròpia empresa, es realitzaran en horari de treball i es computarà com jornada efectiva. En cas de organitzar-se accions formatives fora de la jornada habitual, l'assistència a les mateixes tindran la compensació horària corresponent.

Les accions formatives no organitzades per l'empresa o bé aquelles que, encara que siguin organitzades per l'empresa siguin d'assistència voluntària, es realitzaran prioritàriament fora de l'horari laboral, no donant lloc a cap tipus de compensació per a l'assistència a les mateixes.

CAPÍTOL 13 **Igualtat, assetjament i violència de gènere**

Article 51. *Pla d'Igualtat i no discriminació*

Tant la Direcció de l'empresa com els Representants dels Treballadors/es han desenvolupat un Pla d'Igualtat amb mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones d'acord amb els articles 45, 46 i 47 de la Llei d'Igualtat.

Conseqüentment, el Pla d'Igualtat forma part de la normativa interna per a promoure la presència de la dona en tots els nivells de la seva organització, potenciar mesures que afavoreixin la

conciliació amb la vida personal i familiar i, per últim, afrontar amb plena garantia qualsevol incident que pugui derivar-se per assetjament sexual o per raó de sexe.

Principi de transparència retributiva. A fi de garantir l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes, aquest Conveni, mitjançant el seu Pla d'Igualtat, aplica el principi de transparència retributiva per tal d'identificar les discriminacions a través dels instruments regulats a tal efecte.

Article 52. *L'assetjament sexual i moral*

L'Entitat conjuntament amb els Representants dels Treballadors/es, crearan i mantindran un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral, d'acord amb el protocol de prevenció i actuació de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, acordat amb la RLT en data 8 de juliol de 2015.

Article 53. *Compliment normatiu*

Tots els integrants de la Fundació mencionats a l'art. 3 del present conveni assumeixen el compromís de respectar el Codi d'Ètica i Bon Govern de la Fundació i demés normes que el desenvolupin així com també les polítiques i protocols que siguin confeccionats per la Fundació a fi de que la seva activitat es vegi guiada pel compliment normatiu, l'ètica, la transparència i el bon govern.

Tant la Direcció de l'empresa com els representants dels treballadors/es vetllaran per la correcta informació i formació de tots els integrants de la Fundació en aquest sentit.

Article 54. *Drets laborals dels treballadors/es i treballador/aes víctimes de la violència de gènere*

L'Entitat tindrà especial cura amb la màxima confidencialitat d'aplicar als treballadors/es/es que pateixin violència de gènere els següents drets:

53.1 Reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre almenys una vuitena part i un màxim de tres quartes parts de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i el/la treballador/a/a afectat/da. En cas de desacord correspondrà al treballador/a/a afectat/da.

53.2 Reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i el treballador/a/a afectat/da. En el seu defecte, l'esmentada determinació correspondrà al treballador/a/a.

53.3 Suspensió del contracte de treball quan la víctima es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència d'aquesta classe de violència, per un període de durada no superior a sis mesos, llevat que el jutge prorrogui la suspensió, per períodes de tres mesos, fins un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

53.4 Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere i acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com a faltes d'assistència a efectes d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre els treballadors/es i treballador/aes que dona dret al naixement dels drets referits s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència de indicis fins i tot que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat del treballador/a/a víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

CAPÍTOL 14 Drets de representació dels treballadors/es

Article 55. *Comitè d'empresa*

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/es per a la defensa dels seus interessos i serà elegit d'acord amb el que estipuli la legislació vigent.

Li corresponen les competències, les funcions, la capacitat, les garanties i els drets que els articles de l'Estatut dels treballadors/es i altres disposicions legals reconeixen.

Article 56. *Reunions, local i taulell d'anuncis*

El Comitè d'Empresa disposarà d'un local adequat i dotat del material i l'equip d'oficina necessaris per poder desenvolupar les seves activitats sindicals representatives. Tanmateix, disposarà dels taulers d'anuncis necessaris per col·locar els avisos i les comunicacions que considerin pertinents.

Article 57. *Assemblees dels treballadors/es*

El Comitè d'Empresa podrà convocar reunions i assemblees dins l'horari laboral, previ acord amb la Direcció.

El preavis de convocatòria s'ha de presentar davant la Direcció de RRHH amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o l'assemblea.

CAPÍTOL 15 Sistemes telemàtics

Article 58. *Accés als mitjans telemàtics*

Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició dels treballadors/es per a l'acompliment de les seves funcions en el lloc de treball.

Els treballadors/es, que per les seves funcions tinguin accés a Internet, intranets, correu electrònic o telèfons mòbils, faran un ús raonable d'aquests mitjans, d'acord amb els principis de la bona fe contractual.

Article 59. *Utilització de correu electrònic i us d'Internet*

1. L'empresa podrà limitar l'ús dels comptes de correu per a finalitats corporatives, per a la comunicació entre treballadors/es, clients, venedors, socis, i qualssevol altres contactes professionals. En aquest sentit, podran establir les normes i prohibicions oportunes per evitar l'ús extra professional del correu electrònic.

L'empresa podrà regular l'ús d'Internet d'aquells treballadors/es que siguin usuaris dels sistemes telemàtics propietat de l'empresa, i tinguin accés a xarxes públiques com a Internet, grups de notícies o altres utilitats. Per a això, les empreses podran limitar aquest accés als temes relacionats amb l'activitat de l'empresa i les comeses del lloc de treball de l'usuari, dins i fora de l'horari de treball.

2. L'empresa podrà adoptar les mesures de verificació dels sistemes informàtics que cregui necessàries a fi de comprovar la seva correcta aplicació, poder certificar l'òptim rendiment i seguretat de la xarxa de l'empresa.

A aquests efectes les empreses podran utilitzar software de control automatitzat per controlar el material creat, emmagatzemat, enviat o rebut a la xarxa de l'empresa, així com controlar llocs visitats pels seus treballadors/es usuaris en Internet, espais de xerrada o grups de notícies, revisar historials descarregats de la xarxa d'Internet per usuaris de l'empresa, revisar historials de missatges, de correu electrònic enviats i rebuts pels treballadors/es usuaris.

En l'adopció de les mesures de verificació dels sistemes telemàtics haurà de tenir-se en compte:

- a) L'accés ha de ser necessari per facilitar raonablement les operacions empresarials; si existeixen mitjans de menor impacte per a l'empleat, l'empresa farà ús d'ells.
- b) La privacitat i la dignitat de l'usuari estaran sempre garantides.
- c) El correu electrònic i els arxius seran inspeccionats en el lloc de treball, durant les hores de treball normals amb l'assistència dels representants legals dels treballadors/es o en el seu defecte per un altre empleat de l'empresa.
- d) El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari afectat.
- e) La denegació d'accés per part de l'usuari, d'acord amb els termes establerts en aquest capítol, donarà lloc que l'empresa imposi la sanció que en aquest conveni s'estableixi.

En qualsevol cas, l'empresa seguirà els criteris establerts a la sentència del Tribuna d'Estrasburg del 5 de setembre de 2017

CAPÍTOL 16 Teletreball i treball a distància

Article 60. *Teletreball i treball a distància*

L'empresa reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma d'organització i execució de la prestació laboral derivada de l'avanç de les tecnologies de la informació i la comunicació, que permet la realització d'aquesta activitat fora de les instal·lacions de l'empresa. El desenvolupament del mateix es regirà pel procediment acordat entre l'empresa i els Representants dels Treballadors.

Disposicions addicionals

Article 61. *Eleccions representants dels treballadors/es. Col·legis electorals*

Conforme l'article 71.1 de l'ET i atenent als criteris diferencials i específics del grup professional 2 (artístic i ensenyament), es crea un tercer col·legi electoral que inclouria al personal adscrit aquest grup.

En aquest sentit, i en ordre a l'adscripció dels treballadors/es als diferents col·legis electorals, es tindrà en compte la vigent classificació professional de la següent manera:

- Col·legi 1 – Tècnics i Administratius: Grups professionals 1, 3, 4 i 5
- Col·legi 2 – Especialistes i no qualificats: Grups professionals 6 i 7
- Col·legi 3 – Artístic i ensenyament: Grup professional 2

Article 62. *Disposició derogatòria*

Queden derogats tots els acords vigents entre ambdues parts, sense perjudici del que disposen els articles d'aquest Conveni referent a condicions més beneficioses.

Article 63. *Normes específiques d'aplicació als membres del Cor de Cambra*

Atès les condicions i circumstàncies tècniques internes del Cor de Cambra del Palau de la Música Catalana, aquest col·lectiu es regirà pel seu propi Reglament de Règim Intern que està en vigor des del dia 1 de febrer de 2012, per tant, el present Conveni manté la vigència de l'esmentat Reglament a tots els efectes, excepte el seu article 14 i annex 1 referent a l'import de les dietes.

En qualsevol cas, en tot allò no previst en el Reglament i en especial respecte a Classificació Professional i Revisió Salarial, s'estarà al que estableixi aquest Conveni col·lectiu.

ANNEX 1
TAULES SALARIALS 2022

(Jornada completa)

Grup Professional		Salaris Grup	
		Mes (14)	Anual
G1	Director/a Àrea	1.988,24	27.835,34
G2A	Director/a Cors	1.821,30	25.498,24
	Professor/a	1.821,30	25.498,24
	Pianista	1.821,30	25.498,24
G2B	Cantant	1.590,67	22.269,38
G3	Responsable Departament	1.908,56	26.719,83
G4	Tècnic/a i Gestor/a Cultural	1.774,63	24.844,89
G5	Administratiu/va	1.684,66	23.585,26
G6	Taquilles	1.594,97	22.329,58
G7	Consergeria	1.508,38	21.117,30
	Acomodador/a	Preu sessions	p/h
	Sessió laborable	46,81	11,01
	Sessió diumenge matí	52,29	12,30
	Sessió dia festiu	128,74	30,29

Dietes:

Taula de dietes per totes les especialitats i grups professionals:

Dieta completa: 53,34 EUR (91,35 EUR amb pernoctació a l'estranger)
Mitja dieta: 26,67 EUR (45,67 EUR sense pernoctació a l'estranger)

Manteniment de roba:

(Personal de Sala i Consergeria)

Manteniment de roba de treball: 7,21 EUR mensual

Barcelona, 28 de juliol de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada