

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución da Xefatura Territorial da Coruña pola que se ordena o rexistro e publicación do convenio colectivo de traballo para o Consorcio para la Promoción de la Música*

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo para o CONSORCIO PARA LA PROMOCION DE LA MUSICA (código n.º 15003851012002), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 08.05.2014, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

#### RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 22 de maio de 2014.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

#### CONVENIO COLECTIVO CONSORCIO PARA LA PROMOCIÓN DE LA MÚSICA

2013-2015

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### CAPÍTULO I.-DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

##### Artículo 1.-Ámbito funcional y territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio del Consorcio para la Promoción de la Música de A Coruña tienen como objetivo regular las relaciones entre trabajador y empresa y obligan, por tanto, a la misma y a todo el personal bajo relación contractual laboral con ella, a excepción del personal adscrito a la Escuela Municipal de Música y el personal de alta dirección. El convenio ha sido negociado por la Representación Legal de los Trabajadores y de la Empresa.

##### Artículo 2.-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 2013 y su duración será de tres años, finalizando su vigencia, por lo tanto, el 31 de diciembre de 2015, debiendo ser denunciado por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración del mismo, prorrogándose tácitamente de año en año de no existir la denuncia. En tal caso continuará vigente la totalidad del articulado de este convenio con la excepción de las normas establecidas en el capítulo de retribuciones las cuales se verán aumentadas en el tanto por ciento que fije cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado o cualquier otra disposición más beneficiosa que fuera de aplicación.

##### Artículo 3.-Ámbito personal.

1.-El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal del Consorcio para la Promoción de la Música, salvo la excepción contemplada en el artículo 1, dentro del ámbito territorial del municipio de A Coruña. Por personal del Consorcio para la Promoción de la Música se entiende a los trabajadores, sector artístico y no artístico en su calidad de fijos de plantilla, titulares interinos, eventuales o temporales, o cualquiera otro contratado mediante cualquier figura admitida en la legislación laboral vigente.

2.–La plantilla artística de la OSG comprenderá, al menos, a los miembros y la distribución que se establece en el capítulo II de este convenio, sin perjuicio de su ampliación por parte de la empresa y con las condiciones que se establecen en el capítulo VI.

La plantilla del personal no artístico adscrita al Consorcio comprenderá, al menos, los miembros y la distribución que se establece en el capítulo XI de este convenio, sin perjuicio de su ampliación por parte de la empresa.

#### **Artículo 4.–Aplicación.**

1.–En lo no previsto será de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, las restantes disposiciones legales de carácter general que regulan las condiciones laborales.

2.–En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas a todos o algunos de los trabajadores por la empresa.

#### **Artículo 5.–Derogación.**

El presente convenio sustituye y anula el anterior Convenio Colectivo del Consorcio para la Promoción de la Música.

### **CAPÍTULO II.–PERSONAL SECTOR ARTÍSTICO. ORGANIZACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES INSTRUMENTISTAS DENTRO DE LA O.S.G.**

#### **Artículo 6.–Grupos Profesionales, Cometidos y funciones.**

##### **6.1. Plantilla orquestal.**

La plantilla de la Orquesta Sinfónica de Galicia se describe en el anexo A. La descripción de los puestos de trabajo, sus cometidos y funciones se describen en el presente artículo.

##### **GRUPO 1.–Profesor-instrumentista (PI).**

Pertenece a este grupo el trabajador que es contratado para ejercer con responsabilidad directa las funciones propias y características de su plaza. Los PPII pueden encuadrarse en cinco tipos de puestos que se relacionan y definen seguidamente:

##### **SUBGRUPO 1.–Instrumentos de cuerda.**

##### **1.A.–Concertino.**

Se denomina concertino al primer violín de la sección de violines primeros. El concertino es el puesto de mayor responsabilidad de los de la plantilla de la OSG. Por ello, además de las funciones que como PI le corresponden y que se le puedan encomendar, serán responsabilidad del concertino:

- a) Afinar la orquesta.
- b) Supervisar los ensayos por secciones, formaciones reducidas o conjunto sinfónico completo que le sea encomendado.
- c) Cuando los materiales no hayan sido usados anteriormente y no tengan indicaciones suficientes para su utilización en los ensayos, le corresponde al concertino, previa consulta con el director siempre que sea posible señalar los arcos y anotaciones que considere oportunos. Se procurará que dichos arcos y anotaciones estén a disposición del archivero por lo menos una semana antes del primer ensayo.
- d) Contribuir a la disciplina artística de la orquesta e interpretar los pasajes de “Solo”.

El concertino, dentro de sus funciones, es el máximo colaborador del director musical, del gerente y de los directores invitados. En la ausencia del director musical podrá asumir la responsabilidad de la ejecución de los servicios.

La contratación de los concertinos se realizará directamente por el Consorcio, a propuesta del director musical, siempre que la finalización de dicha contratación coincida con la de dicho director musical; no obstante, cabría la posibilidad de realizar la contratación de los concertinos en las mismas circunstancias estipuladas y exigidas en este convenio para el resto de la plantilla.

##### **1.B.–Ayuda de concertino.**

Se denomina ayuda de concertino al segundo y tercer violinista de la sección de los violines primeros, sustituyendo, uno de ellos, al concertino en su ausencia. Tendrá, a todos los efectos, el puesto de ayuda de concertino, salvo que ejerza de concertino por sustitución de éste en cuyo caso asumirá las retribuciones, atribuciones y obligaciones del concertino cuando lo sustituya. La colocación de los ayuda de concertino, la establecerá el director musical.

**1.C.–Principal cuerda.**

Tendrán la condición de principal los PP II que ejerzan la mayor responsabilidad musical de una sección, salvo en los primeros violines. Cuando existan dos principales en una sección, y toquen los dos juntos, la colocación la establecerá el director musical, determinando quien ocupa el puesto secundario.

Los principales, además de las funciones que como PI tienen encomendadas, cuidarán y se responsabilizarán del funcionamiento técnico de su sección, sin perjuicio de las atribuciones generales del concertino. Serán considerados principales los PP II que desempeñen el ejercicio de los siguientes puestos:

El primer violinista de la sección de los segundos violines (dos puestos).

El primer violista (dos puestos).

El primer chelista (dos puestos).

El primer contrabajista (dos puestos).

El arpista.

**1.D.–Coprincipal cuerda.**

En la sección de cuerda son coprincipales los PP II que ocupen el lugar inmediatamente siguiente al de los principales, asumiendo todas sus funciones ante la ausencia de éste/estos.

**1.E.–Tutti cuerda.**

Serán considerados tutti los PP II que desempeñen el ejercicio de los siguientes puestos:

12 primeros violines.

10 segundos violines.

8 violas.

6 violonchelos.

4 contrabajos.

En el caso de que algún profesor con la categoría de tutti, fuese reclamado por el Director Musical para ocupar un puesto de categoría superior a la que tenga asignada por contrato, percibirá la diferencia retributiva que le corresponda durante el tiempo que lo ocupe, sin que ello suponga la consolidación en el puesto.

**SUBGRUPO 2.–Instrumentos de viento madera.****2.A.–Principal viento madera.**

Tendrán la condición de principal los PP II que ejerzan la mayor responsabilidad musical de una sección de Viento Madera.

Los principales, además de las funciones que como PI tienen encomendadas, cuidarán y se responsabilizarán del funcionamiento técnico de su sección. Serán considerados principales los PP II que desempeñen el ejercicio de los siguientes puestos:

El primer flautista.

El primer oboísta.

El primer clarinetista.

El primer fagotista.

**2.B.–Principal asistente viento madera.**

Son principales asistentes todos los PP II de viento madera que comparten las funciones de principal y segundo o tercero de sus respectivas secciones.

Los principales asistentes estarán obligados a interpretar, cuando sean requeridos para ello:

El flautín y las flautas graves en la sección de flautas.

El corno inglés y el oboe d'amore en la sección de oboe.

El clarinete bajo, el requinto y el corno di bassetto en la sección de clarinetes.

El contrafagot en la sección de fagotes.

Cuando los principales asistentes de viento madera toquen los instrumentos anteriormente descritos, recibirán un complemento como principal que será calculado por servicios.

En el caso del oboe d'amore y del corno di bassetto, serán aportados ambos instrumentos por el Consorcio para la Promoción de la Música.

Todos los profesores con categoría de principal asistente están obligados a actuar en puestos de categoría superior, cuando sean requeridos para ello, dentro del marco retributivo de su salario, cuando esté cubierta la plaza de principal. Cuando esté vacante la plaza de principal, el principal asistente cobrará la diferencia retributiva que corresponda cada vez que ocupe la plaza vacante, incluyéndose la parte proporcional correspondiente al descanso semanal siguiente. Este extremo será de aplicación también para los coprincipales y tutti.

Los profesores con categoría de principal asistente deberán desempeñar las funciones correspondientes a un puesto de coprincipal si son requeridos para ello por el director musical de la orquesta.

### **2.C.-Coprincipal viento madera.**

En la familia de los vientos serán considerados coprincipales los PP II que no comparten las funciones de principal y que ocupen segundo o tercero en sus respectivas secciones.

Los coprincipales estarán obligados a interpretar, cuando sean requeridos para ello:

El flautín y las flautas graves en la sección de flautas.

El corno inglés en la sección de oboes.

El clarinete bajo en la sección de clarinetes, así como el requinto.

El contrafagot en la sección de fagotes.

En los programas en los que los coprincipales de viento madera toquen los instrumentos anteriormente descritos recibirán un complemento como principal, que será calculado por servicios.

En el caso de que algún profesor con la categoría de coprincipal fuese reclamado por el director musical para ocupar un puesto de categoría superior a la que tenga asignada según contrato, percibirá la diferencia retributiva que le corresponda durante el tiempo que lo ocupe, sin que ello suponga la consolidación en el puesto.

### **SUBGRUPO 3.-Instrumentos de viento metal.**

#### **3.A.-Principal viento metal.**

Tendrán la condición de principal los PP II que ejerzan la mayor responsabilidad musical de una sección de viento metal.

Los principales, además de las funciones que como PI tienen encomendadas, cuidarán y se responsabilizarán del funcionamiento técnico de su sección, sin perjuicio de las atribuciones generales del concertino. Serán considerados principales los PPII que desempeñen el ejercicio de los siguientes puestos:

El primer y tercer trompista.

El primer trompetista.

El primer trombonista.

El trombón bajo.

La tuba.

#### **3.B.-Principal asistente viento metal.**

Son principales asistentes todos los PP II de viento metal que comparten las funciones de principal y segundo o tercero de sus respectivas secciones; en la sección de trompas será principal asistente el quinto.

Todos los profesores con categoría de principal asistente están obligados a actuar en puestos de categoría superior, cuando sean requeridos para ello, dentro del marco retributivo de su salario, cuando esté cubierta la plaza de principal. Cuando esté vacante la plaza de principal, el principal asistente cobrará la diferencia retributiva que corresponda cada vez que ocupe la plaza vacante, incluyéndose la parte proporcional correspondiente al descanso semanal siguiente. Este extremo será de aplicación también para los coprincipales y tutti.

Los profesores con categoría de principal asistente deberán desempeñar las funciones correspondientes a un puesto de coprincipal si son requeridos para ello por el director musical de la orquesta.

#### **3.C.-Coprincipal viento metal.**

En la familia de los vientos serán considerados coprincipales los PP II que no comparten las funciones de principal y que ocupen segundo o tercero en sus respectivas secciones.

En la sección de trompas serán coprincipales los PPII que ocupen los puestos de segundo y cuarto.

**SUBGRUPO 4.-Instrumentos de percusión.****4.A.-Principal percusión.**

Tendrán la condición de principal los PP II que ejerzan la mayor responsabilidad musical de la sección de Percusión.

Los principales, además de las funciones que como PI tienen encomendadas, cuidarán y se responsabilizarán del funcionamiento técnico de su sección. Serán considerados principales los PPII que desempeñen el ejercicio de los siguientes puestos:

El primer percusionista, que será el timbalero.

**4.B.-Principal asistente percusión.**

Son principales asistentes todos los PP II de percusión que comparten las funciones de principal y segundo o tercero.

Todos los profesores con categoría de principal asistente están obligados a actuar en puestos de categoría superior, cuando sean requeridos para ello, dentro del marco retributivo de su salario, cuando esté cubierta la plaza de principal. Cuando esté vacante la plaza de principal, el principal asistente cobrará la diferencia retributiva que corresponda cada vez que ocupe la plaza vacante, incluyéndose la parte proporcional correspondiente al descanso semanal siguiente. Este extremo será de aplicación también para los coprimales y tutti.

Los profesores con categoría de principal asistente deberán desempeñar las funciones correspondientes a un puesto de coprimario si son requeridos para ello por el director musical de la orquesta.

**4.C.-Coprimario percusión.**

En la sección de percusión serán coprimarios los PPII que ocupen los puestos de tercero y cuarto.

**4.D.-Tutti percusión.**

Serán considerados tutti los PP II de la familia de percusión que ocupen un puesto inferior al cuarto.

En el caso de que algún profesor con la categoría de tutti, fuese reclamado por el Director Musical para ocupar un puesto de categoría superior a la que tenga asignada por contrato, percibirá la diferencia retributiva que le corresponda durante el tiempo que lo ocupe, sin que ello suponga la consolidación en el puesto.

**6.2.-Organización de los puestos de responsabilidad artística de la cuerda.**

La composición mínima de la sección de cuerda será siempre como sigue: Violines I: un concertino y dos ayudas de concertino; Violines II, Violas, Violonchelos y Contrabajos: dos principales o un principal y un coprimario. Cualquier profesor tutti puede ser reclamado para ocupar uno de éstos puestos si fuese necesario, en cuyo caso recibirá la remuneración correspondiente por el tiempo de prestación del servicio. El cálculo de esta remuneración incluirá el descanso semanal proporcional correspondiente.

En caso de reducción de cuerda dentro de un mismo programa, se garantizará los mínimos antes descritos.

Si una obra tiene partes musicales individuales pero al mismo tiempo supone una reducción en el número de efectivos, los PPII de mayor responsabilidad que toquen en el conjunto del programa deberán tocar obligatoriamente en dicha obra sin que les sea de aplicación esa reducción.

En caso de dudas de aplicación de este apartado, la Gerencia del Consorcio realizará una consulta con una comisión mixta formada por el Comité de Empresa y el Comité Artístico.

**6.3.-Instrumentos no habituales.**

Los PPII de determinadas secciones pueden ser requeridos, en función de la programación, para la interpretación de instrumentos no habituales, bien por que pertenezcan a su familia instrumental, le sean afines o exista una tradición interpretativa en ese sentido. La relación, meramente indicativa y no excluyente, de instrumentos no habituales ser recogidos en el anexo B. La interpretación con estos instrumentos conlleva el abono de un complemento según se recoge en el artículo 29-h.

**CAPÍTULO III.-DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO****Artículo 7.-Planes y actividades.**

Por la gerencia o administración de la OSG se facilitarán a los trabajadores de la misma los siguientes planes de trabajo y en las fechas que se detallan:

1. Un plan general de conciertos de toda la temporada siguiente, antes del inicio de las vacaciones de verano. El mismo contendrá el número de conciertos y actuaciones, las obras con instrumentación, siempre que sea posible, los directores y solistas invitados y las fechas en las que se van a realizar, así como todos aquellos datos que se crean de interés para el profesorado. Todo ello con carácter de avance informativo.

2. Dos planes generales detallados de conciertos, ensayos, grabaciones, días libres, etc. dichos planes abarcarán la programación de noviembre a abril y la de mayo a octubre siguiente, exponiéndose el primero antes del fin de mayo y el segundo antes del 15 de marzo siguiente.

Un plan específico de ensayos en el que se detalle la plantilla, las obras y el horario a seguir en cada programa. Este plan deberá exponerse con dos semanas de antelación y su modificación, si se produjese, deberá ser notificada con la mayor antelación posible al Comité de Empresa previa su comunicación al conjunto de la Orquesta. La empresa compensará, económicamente o en tiempo libre, los perjuicios debidamente acreditados, causados por las modificaciones. En caso de discrepancia mediará la comisión paritaria, en los supuestos de compensación en tiempo libre.

#### CAPÍTULO IV.-DE LA JORNADA, HORARIO, DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

##### Artículo 8.-Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo del personal artístico será de 37,5 horas semanales. La jornada de trabajo se divide entre trabajo de conjunto y de preparación individual, siendo la organización de esta última de entera responsabilidad del trabajador. El trabajo de conjunto se organiza en servicios, según se indica en los siguientes párrafos y artículos.

Salvo en el caso de giras fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, no se podrán superar las 30 horas semanales de trabajo de conjunto sumada la actividad artística y los desplazamientos, o las 27'5 horas sin desplazamientos. La regulación de salidas dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y de giras se contempla en el artículo 14.

El personal artístico realizará un máximo de 8 servicios semanales de media, computándose para esa media, grupos de 8 semanas trabajadas consecutivas. En ningún caso se podrán superar 18 servicios en 2 semanas consecutivas si se trata de servicios artísticos (ensayos o conciertos), ó 20 si incluye servicios no artísticos (viajes).

Si por razones de fuerza mayor, en el cómputo de 8 semanas se sobrepasase la cifra de 64 servicios, la comisión paritaria arbitrará la compensación, que siempre será en tiempo libre.

##### Artículo 9.-Servicios.

El horario conjunto de los PP II se distribuirá en "servicios", entendiéndose como tales: ensayos, grabaciones, actuaciones públicas, conciertos y desplazamientos. El cómputo de servicios es independiente del número de actuaciones públicas en el caso de conciertos didácticos.

Un servicio: servicio de hasta tres horas.

Servicio y medio: servicio de hasta cuatro horas.

Servicio doble: servicio de más de cuatro horas e inferior a cinco. El servicio doble se utilizará únicamente para ensayos pre-generales, generales y actuaciones de ópera.

Medio servicio: servicio de duración de una hora y media con un tope máximo de 5 cada ocho semanas. No se contabilizarán como medios servicios ni los ensayos generales ni los conciertos.

Servicio triple: servicio de más de cinco horas.

A efectos de cómputo de servicios, el tiempo de desplazamiento tanto en giras como en salidas se valora a razón de medio servicio por cada dos horas efectivas totales de viaje.

En un mismo día se podrán realizar un máximo de dos servicios artísticos o uno si es triple.

En los desplazamientos en la Comunidad Autónoma de Galicia (salidas) se podrán realizar dos servicios artísticos y un servicio de viaje.

Cuando la prueba acústica tenga una duración de 30 minutos o inferior, no computa como servicio. Así mismo, cuando tenga una duración superior a 30 minutos, se computará medio servicio por cada media hora siguiente o fracción.

##### Artículo 10.-Horario.

La organización del horario de trabajo de la OSG es competencia de la Gerencia del Consorcio. Para su elaboración, se tendrán en cuenta las circunstancias especiales que concurren en la actividad de la OSG, como favorecer su movilidad dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia, la repetición de conciertos en sábados, la actividad operística de la orquesta,



disponibilidad de directores invitados y solistas, y otros similares. De igual manera, se tendrá en cuenta la necesidad de realizar ensayos en horario nocturno por la disponibilidad de los coros, si el programa lo requiere.

Para la organización de ensayos, conciertos y desplazamientos, la Gerencia del Consorcio evacuará consultas con la suficiente antelación con los Comités de Empresa y Artístico y con la Dirección Titular, según programas y planes de actividades, solo si se considerara que puede haber lesión de derechos.

En la medida que la actividad lo permita, y siempre sin perjuicio de la calidad artística, se procurará que los ensayos sean sólo matinales, en aras a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **Artículo 11.-Descanso semanal.**

Para todo el personal artístico se fija, con carácter general, un descanso semanal de 36 horas, preferentemente en sábado y domingo, computándose el comienzo de las 36 horas a las 14 o las dos de la madrugada, en ambos casos de manera inmediata a la finalización del servicio. Si por cuestiones de organización se tiene que superar el límite de horario de una hora, se compensará con medio día de descanso en el fin de semana anterior o posterior.

Sin perjuicio de la disposición anterior, y en aras a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, el Consorcio procurará que el descanso semanal sea de 48 horas ininterrumpidas, siempre y cuando la organización de la actividad y la calidad artística lo permitan.

#### **Artículo 12.-Trabajo en domingos y festivos.**

Los PP II que por necesidad de programación presten servicio en domingos y festivos del calendario laboral vigente, serán compensados con 15 días de vacaciones anuales, siempre y cuando no se haya trabajado más que nueve domingos y festivos durante el año natural. En caso de sobrepasar esta cantidad de días trabajados, estos días serán compensados por el doble de días libres, siempre y cuando el día festivo trabajado no haya sido solicitado por los trabajadores. Los referidos 15 días podrán fraccionarse en dos períodos, con un mínimo de siete días cada uno, procurando que uno de ellos se añada al período vacacional, y en cualquier caso todos estos días libres se disfrutarán antes del primero de octubre.

#### **Artículo 13.-Descansos en los ensayos.**

Los descansos en los ensayos se efectuarán de la siguiente forma:

- a) Para un ensayo de hasta tres horas: un descanso de 20 minutos.
- b) Para un ensayo de hasta tres horas y media: un descanso de 30 minutos.
- c) Para un ensayo de hasta cuatro horas: dos descansos cuya distribución temporal se efectuará en función de las necesidades artísticas y la naturaleza del programa, y cuyo cómputo global será de treinta minutos.
- d) Para un ensayo de más de cuatro horas: mínimo dos descansos de 20 minutos, supeditado a la estructura del programa que se interprete.

En los ensayos no se podrá trabajar más de hora y media seguida, salvo en el caso de un ensayo abreviado a dos horas o en aplicación del punto c) anterior.

En el caso de obras de duración excepcional, en los ensayos generales y conciertos o representaciones los descansos se acordarán con el comité de empresa, siempre sin perjuicio de la calidad artística.

#### **Artículo 14.-Giras y salidas.**

1. Se considerarán salidas aquellas actividades que se realicen fuera de la ciudad de A Coruña y dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia. Su número máximo de servicios se especifica en el artículo 9.

Se considerarán giras aquellas actividades que se realicen fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Se entiende por día de viaje aquel que se produce en gira y en el que el desplazamiento supone pernoctación en destino.

2. De manera excepcional, en un día de viaje en el que el desplazamiento suponga un máximo de dos servicios, se podrá programar hasta un servicio artístico adicional.

3. Cuando una gira tenga una duración superior a siete días, se observará un día de descanso por cada seis trabajados. En caso de no poderse mantener este compromiso, se consensuará con el Comité de Empresa la solución más adecuada. Los descansos semanales se disfrutarán preferentemente al regreso de la gira y, en cualquier caso, antes de iniciar un programa distinto.

4. En caso de que en cualquier desplazamiento se produzcan retrasos por causas ajenas a la empresa, la comisión paritaria arbitrará la forma de compensación, en los supuestos de compensación en tiempo libre. Si las causas fueran por fuerza mayor, no habrá compensación o en su caso, se estará a los que la Ley dictamine para estas ocasiones

5. En giras fuera de la UE de duración superior a diez días totales y atendiendo a las circunstancias de los países visitados, la empresa procurará disponer de un servicio médico propio en gira.

6. Con carácter general y con el objeto de lograr la conciliación de condiciones de trabajo y resultados artísticos, la empresa informará al Comité de Empresa los planes de giras y salidas con suficiente antelación y siempre previa a su comunicación a la orquesta con una antelación mínima de quince días.

7. En giras de duración igual o superior a diez días, las parejas de PPII que tengan hijos menores de doce años podrán solicitar que uno de sus miembros no asista a la gira, con carácter de permiso retribuido. Este derecho se limitará a un máximo de una persona en la familia de viento madera, una en metal y percusión, dos en violines, uno en violas, uno en violonchelos y uno en contrabajos, con un total acumulado general de un máximo de cuatro trabajadores y supeditado a razones artísticas y a la disponibilidad de contar con sustituciones de calidad. En el caso de parejas cuyos miembros, con independencia de la familia instrumental, ocupen puestos de diferente responsabilidad, el permiso le será concedido a quien ocupe el puesto de inferior categoría. En caso de dificultades de aplicación o interpretación, la Gerencia someterá la aplicación de los permisos al Comité de Empresa. A todos los efectos, las familias monoparentales gozarán de los derechos reconocidos en este artículo.

8. Durante las giras y salidas, el alojamiento se realizará en hoteles preferiblemente de cuatro estrellas, y en todo caso de categoría no inferior a tres estrellas, o categoría equivalente, en régimen de habitación individual. Cuando por razones de viabilidad técnica o económica no pueda garantizarse el alojamiento en régimen de habitación individual, el Consorcio previa negociación con el Comité de Empresa, podrá contratar alojamiento en régimen de habitación doble u otra alternativa disponible.

#### **Artículo 15.-Vacaciones.**

Las vacaciones anuales del personal artístico constará de dos períodos; uno de 30 días naturales y otro de un máximo de 15 días, también naturales, que son los de compensación por domingos y días festivos como se detalla en el artículo 12.

El primer período (el de 30 días) se disfrutará siempre durante las vacaciones escolares, y el segundo estará preferiblemente unido a los 30 días. De no ser posible unir los dos períodos, se determinará por la empresa las fechas del segundo período que en cualquier caso serán antes del primero de octubre procurando que, al menos, la mitad de estos 15 días se unan al período de vacaciones estivales. El calendario de vacaciones deberá ponerse de manifiesto a los trabajadores, en todo caso, antes del día 15 de febrero del año correspondiente.

#### **Artículo 16.-Descansos y permisos retribuidos.**

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público o el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, sin perjuicio de los derechos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y la legislación de Seguridad Social. Cuando precise el trabajador hacer desplazamiento, la duración será de cuatro días.
- c) En lo que se refiere al permiso por lactancia, se estará a lo que disponga en cada momento la legislación general.
- d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando por tal motivo el trabajador se tenga que desplazar fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, pero dentro del territorio nacional o Portugal, dicho plazo será de cuatro días. Si el desplazamiento tuviera que realizarse fuera del territorio nacional o Portugal, siendo la distancia del viaje de hasta cuatro mil kilómetros medidos en línea recta, el permiso será de una semana. Si el desplazamiento es superior a cuatro mil kilómetros e inferior a diez mil, el permiso será de 10 días. Si es superior a diez mil, dos semanas. En el caso de permisos de a partir de diez días, el trabajador podrá solicitar una semana adicional sin sueldo, que la empresa otorgará si las circunstancias del servicio lo permiten.

Previo informe médico, en los supuestos de enfermedades infecto-contagiosas de los hijos menores de edad, se establecen 5 días. En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo hospitalario, de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. En caso de desplazamiento el permiso será de 4 días.

- e) Un día por traslado de domicilio sin cambio de municipio o dos por traslado con cambio de municipio.



f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales durante los días de su celebración, y en su caso, los días de viaje.

g) Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio, se extenderán a todos los efectos a las parejas de hecho siempre y cuando se encuentren registradas fehacientemente en un registro legal competente, equiparándose la fecha de notificación de inscripción administrativa a la fecha de matrimonio.

h) Por asuntos particulares, se establecerá el mismo número de días que recoja la legislación vigente en cada momento para el personal funcionario. En ningún caso, serán añadidos a periodos o días de vacaciones.

## 2. Familia de cuerda:

Los ayuda de concertino, así como los principales que comparten el puesto de trabajo con otro principal, tendrán derecho a librar aproximadamente un 25 por ciento de la temporada de trabajo.

Los coprincipales tendrán derecho a librar aproximadamente un 15 por ciento de la temporada de trabajo.

## 3. Familia de viento y percusión:

Los principales de sección en la que exista principal asistente, tendrá preferencia a librar aproximadamente un 25 por ciento de la temporada de trabajo.

Los principales asistentes y los coprincipales se repartirán el resto de las libranzas equitativamente.

## 4. Los tutti de todas las familias, librarán por turnos cuando haya reducción de plantilla.

Con efecto para la totalidad de la plantilla, se entiende por "temporada de trabajo", y sólo a los efectos de las libranzas, la totalidad del realizado por la orquesta desde la vuelta de las vacaciones de verano (el bloque de 30 días) hasta el inicio de las mismas del año siguiente, excepción hecha de otros bloques vacacionales que se puedan incluir durante ese período. El cómputo se establecerá por programas y cuando en una misma semana se realice la totalidad de sesiones de dos o más programas, éstos se contabilizarán como uno solo.

Las semanas de libranza se disfrutarán con el visto bueno del director artístico y siempre y cuando no haya bajas significativas en cada sección.

5. La gerencia asegurará siete días naturales seguidos de permiso retribuido en periodo de Navidad o inmediatamente tras la Navidad, según circunstancias de programación, a toda la plantilla en su conjunto. En ese periodo, no se realizará actividad alguna. Si por circunstancias excepcionales no se pudiese garantizar ese permiso, se trasladaría a otra semana de común acuerdo entre la Gerencia del Organismo y el Comité de Empresa.

## Artículo 17.-Permisos no retribuidos.

1. Todos los PP II tendrán derecho a librar dos programas completos no retribuidos, previa solicitud dirigida al Gerente del Organismo y al amparo de la regulación que se desarrolla en el presente artículo. Dichos períodos deberán ser aprobados por el Gerente del Consorcio y el Director Titular. Además se podrán solicitar permisos adicionales que serán concedidos según el criterio de la gerencia y la dirección artística.

Para mantener y elevar la preparación individual de los PP II de la OSG, éstos podrán optar a un permiso de hasta un mes de duración para asistencia a cursos de perfeccionamiento. En todo caso será necesario presentar justificante de asistencia y aprovechamiento. Cada trabajador no podrá solicitar más de un permiso de estas características por temporada.

Asimismo, se procurará atender a las peticiones para dar conciertos en los que un PI vaya a intervenir como solista con orquesta o en recital.

También podrán concederse permisos sin retribuir, y con baja en la seguridad social, desde un mes hasta un año de duración, con reserva del puesto de trabajo cuando el trabajador desee ampliar estudios de la especialidad que desempeña y acreditando su matriculación o inscripción. Estos permisos serán solicitados por escrito con una antelación mínima de dos meses y la respuesta será dada, también por escrito, en un plazo máximo de 15 días naturales contados a partir de la recepción de la solicitud.

2. En situaciones de conflicto o coincidencia de solicitudes de permiso, o bien en caso de solicitud de revisión de una solicitud previamente rechazada, se arbitrará una consulta con el Comité de Empresa y el Comité Artístico, siempre previo acuerdo con la Dirección Artística.

3. Los permisos reglamentados en este artículo, se solicitarán con una antelación mínima de treinta días naturales anteriores a la fecha de comienzo del permiso solicitado. De no mediar este plazo, la empresa está facultada para rechazar la solicitud sin entrar a estudiarla. Cualquier variación del plazo de solicitud nunca será inferior a los 30 días naturales citados.

4. La renuncia a un permiso podrá ser solicitada hasta un día antes del inicio del mismo, pero la solicitud no podrá ser autorizada si la empresa ya ha contratado a un refuerzo para cubrir dicho permiso.

5. La gerencia y la dirección artística podrán señalar en los avances de programación los programas en los que no se concederán permisos, por razones artísticas, salvo los recogidos en el artículo 16.1.

6. Los P. II. con hijos a su cargo podrán solicitar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de jornada para el cuidado de hijos. Dicha reducción, ante la imposibilidad de llevarse a cabo de forma individualizada en cada jornada concreta, se desarrollará de forma continuada en días naturales contados de fecha a fecha, según lo solicitado por el P. I. en cada caso concreto, determinándose dicha reducción mediante un porcentaje, que será equivalente al total de los días no trabajados, incluida la parte proporcional de los días de descanso, en relación al mes natural (30 días) en el que se desarrolle. El porcentaje así establecido servirá para determinar, igualmente, la minoración de las retribuciones que haya de percibir el P. I. como consecuencia de dicha reducción. La solicitud deberá dirigirse a la gerencia del Consorcio por escrito, con una antelación mínima de un mes a las fechas en las que se pretenda hacer efectiva la reducción, y en ella se indicarán dichas fechas.

#### **Artículo 18.-Excedencia.**

1.-La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con contrato indefinido y un año, al menos, de antigüedad al servicio del Consorcio para la Promoción de la Música. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

En los supuestos de excedencia para el cuidado de hijo o adopción o acogimiento, y cuidado de familiar dependiente será de aplicación la legislación laboral general.

2.-El trabajador excedente voluntario deberá solicitar el reingreso o nuevo período de excedencia (que no podrá inferior a cuatro meses ni exceder un total acumulado de cinco años) mediante escrito dirigido a la gerencia del Consorcio para la Promoción de la Música, al menos, treinta días naturales antes de la terminación del plazo de excedencia.

3.-El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiese vacante en su misma categoría y existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

4. El Consorcio reservará el puesto de trabajo a los trabajadores excedentes un período máximo de un año, si la duración de la excedencia es igual o superior a ese período, o durante todo el período de excedencia si este es inferior a un año.

### **CAPÍTULO V.-DE LOS DESPLAZAMIENTOS. PRUEBA ACÚSTICA Y CONDICIONES DE LAS SALAS**

#### **Artículo 19.-Sistemas de locomoción.**

1.-Los desplazamientos se harán en transporte colectivo, para lo cual la empresa facilitará el medio de locomoción o los billetes correspondientes, según la siguiente clasificación:

- a) Si el viaje se realiza en avión: chárter o en vuelo regular, clase turista.
- b) Si el viaje se realiza en ferrocarril: de día, en primera clase; de noche, en coche cama.
- c) Si el viaje se realiza en autobús, éste será de reconocido confort, procurando la empresa contratar en todo momento los vehículos más apropiados para facilitar un desplazamiento cómodo en aras a un mejor rendimiento artístico.

2.-En los desplazamientos fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, la orquesta pernoctará preferentemente en el lugar del concierto. De manera preferente, se procurará que los hoteles estén situados en las proximidades de las salas.

#### **Artículo 20.-Condiciones en las salas donde actúe la orquesta.**

La empresa, previa revisión de las salas, dispondrá las condiciones mínimas para que los conciertos puedan llevarse a cabo y que, al menos, serán las siguientes:

1.-Se dispondrá de espacio suficiente para que todos los músicos puedan tocar con comodidad tanto física como acústica. En su defecto se reducirá la plantilla en el número necesario, debiendo avisarse a los PP II en el plan de trabajo semanal.

2.-La temperatura mínima que deberá tener el escenario será de 18 grados.

3.–Se asegurarán, en cualquier caso, unas condiciones higiénicas y de seguridad mínimas para poder actuar, tanto en el escenario como en camerinos y servicios.

4.–La empresa solicitará a los organizadores y/o salas la puesta en marcha de medidas suficientes para corregir los problemas de temperatura y cualesquiera otros de habitabilidad si se produjesen.

5.–Los camerinos serán repartidos proporcionalmente, asegurando espacio suficiente para todos los miembros de la OSG, entre:

Músicos: mujeres y hombres.

Personal técnico administrativo.

#### **Artículo 21.–Prueba acústica.**

La prueba acústica, generalmente, tendrá una duración máxima de 30 minutos aproximadamente y se suprimirá en los siguientes casos:

- a) Cuando el concierto se celebre en el mismo lugar que el ensayo general.
- b) Cuando se trate de conciertos consecutivos con el mismo programa y el mismo director en el mismo lugar.
- c) Cuando el director lo estime conveniente.

Se procurará que la pausa entre la prueba acústica y el concierto no sea superior a 30 minutos.

### **CAPÍTULO VI.–DE LAS PRUEBAS Y LOS SISTEMAS DE ACCESO A LA O.S.G.**

#### **Artículo 22.–Contratos.**

1. El personal artístico del Consorcio para la Promoción de la Música podrá ser contratado eventual, interino o fijo de plantilla.

Serán contratados eventuales aquellos trabajadores a los que la empresa contrate mediante los contratos laborales que establece la legislación vigente.

Serán interinos aquellos trabajadores que hayan sido contratados sin realizar la prueba de acceso a la condición de fijo establecida en el artículo 23 de este convenio. La duración de la interinidad no podrá ser superior a 1 año.

Para adquirir la condición de fijo de plantilla, los nuevos músicos contratados tendrán que tener una antigüedad mínima de un año y haber superado la prueba de acceso correspondiente.

Superada la prueba, el PI será contratado por un año. A la finalización del primer año, se podrá dar alguna de las siguientes circunstancias: no se procederá a la renovación; se procederá a la renovación por un año; o el profesor pasará a fijo de plantilla. Si existe renovación por ese segundo año, a la finalización de dicho periodo se podrá dar alguna de las siguientes circunstancias: no se renovará el contrato, o el profesor pasará a ser fijo de plantilla.

1.–La decisión de la continuidad del PI es competencia de la gerencia del Consorcio, previo informe del Director Titular. Antes del final de cada uno de los períodos referidos en el párrafo precedente, el Director Artístico se reunirá con el tribunal que en su momento juzgó las pruebas y recabará sendos informes sobre la evolución del PI en el puesto de trabajo tanto del Comité Artístico como de la Sección en la que haya desempeñado sus servicios, tras lo cual elevará su propuesta al gerente. De dicho proceso será informado en todo momento el Comité de Empresa.

2.–Podrán concertarse contratos en prácticas, según disponibilidad presupuestaria, y siempre dentro del marco de la normativa legal vigente al respecto, actualmente el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

Serán igualmente admisible personal en prácticas como formación para la obtención de una titulación (Erasmus, prácticas universitarias, etc.). Se aplicará el mismo criterio en el caso de personal becario.

Para el régimen de acceso en estos casos para el personal músico, se estará en lo que indica el artículo 24 del presente Convenio.

#### **Artículo 23.–Pruebas y audiciones de acceso.**

1.–Para la contratación como titular de cualquier profesor del Consorcio para la Promoción de la Música, dentro del sector artístico del personal, se deberá realizar una prueba que versará sobre la materia del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar y que tendrá forma de concurso libre. Se excluye de esta exigencia la contratación de eventuales e interinos.

2.–La convocatoria de las plazas vacantes se realizará periódicamente por el Consorcio para la Promoción de la Música hasta cubrir la plantilla, comprometiéndose la empresa a convocar con regularidad las plazas vacantes con el objeto de

lograr la mayor estabilidad en la plantilla. En todo caso se garantizará el número de trabajadores suficiente para un buen funcionamiento artístico de la orquesta.

3.–Previamente a convocar una plaza vacante, dentro del personal artístico, con personal ajeno al Consorcio para la Promoción de la Música, se informará a los trabajadores de la misma a fin de si algún trabajador estuviese interesado en ella, la solicite, debiendo someterse a las mismas pruebas requeridas para el resto de los opositores.

4.–La convocatoria de plazas será redactada teniéndose en cuenta la eventualidad de que se puedan producir vacantes adicionales de la misma naturaleza (mismo instrumento y categoría) entre el momento de la convocatoria y las pruebas selectivas, o por promoción interna de un profesor en la celebración de las mismas.

#### **Artículo 24.–Composición de los tribunales.**

1.1.–Los tribunales estarán integrados por diez miembros, cinco integrantes propuestos por la parte empresarial y cinco por la parte social (rigiendo en esta parte el sistema de distribución por familias y afines), con voto de calidad del Director Titular, que será su Presidente.

1.2.–Para el acceso del personal tipificado en el artículo 22.2 de este Convenio, el Tribunal estará constituido por cuatro miembros: Director Titular o persona en quien delegue, que actuará de Presidente; Gerente o persona en quien delegue, que actuará de Secretario; un miembro de la sección instrumental afectada y un músico elegido entre la plantilla de PP II. Podrá estar un miembro del Comité Artístico, con voz pero sin voto, aunque se entenderá que si el músico elegido forma parte del Comité Artístico, este Comité ya quedará representado por el músico electo. También en este caso, el Presidente tendrá voto de calidad.

2.–Normas comunes a todos los tribunales:

El Comité Artístico estará siempre representado en los tribunales por uno de sus miembros sin derecho a voto.

Los votos serán secretos y las decisiones adoptadas por mayoría. En caso de empate decidirá el voto de calidad del director musical.

Los miembros de los tribunales de selección deberán abstenerse de intervenir cuando concurren en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de régimen jurídico de las administraciones públicas y el procedimiento administrativo común.

Los concursantes podrán recusar a los miembros de los tribunales de selección cuando concurren en las circunstancias previstas en el párrafo anterior, y mediante el sistema establecido en el artículo 29 de la citada ley.

Los miembros de los tribunales para selección de personal que hayan sido designados oficialmente percibirán la remuneración que corresponda en procesos de selección equiparables.

3. Los miembros de la sección a la que pertenezca el aspirante que realice la prueba, previa consulta con el PI que haya formado parte del tribunal, podrán ser consultados de forma no vinculante.

### **CAPÍTULO VII.–COMITÉ ARTÍSTICO**

#### **Artículo 25.–Definición.**

Se acuerda la constitución con carácter permanente de un comité artístico a fin de velar por el nivel musical y artístico de la Orquesta Sinfónica de Galicia y tener en cuenta la opinión de sus miembros en lo referente a la calidad de las actuaciones que ofrece.

#### **Artículo 26.–Composición.**

Dicho comité estará formado por los siguientes miembros:

Cinco profesores instrumentistas en total: tres de la familia de cuerda y dos de las demás familias de la orquesta.

Los componentes serán elegidos por todos los PP II de la orquesta, por un período de dos años, siendo reelegibles.

Se procurará que estén representadas todas las categorías, y que todos los asuntos artísticos se traten con los líderes de la orquesta.

#### **Artículo 27.–Atribuciones.**

1.–Elaborar informes sobre la programación de cada temporada pasada y venidera.

2.–Realizar el seguimiento de la calidad artística de directores, concertinos y solistas invitados.

3.–Elaborar informes que se elevarán a la Junta de Gobierno del Consorcio para la Promoción de la Música, sobre la contratación, si fuese necesario, de un nuevo director musical, primer director invitado, concertino o gerente.

4.–Elaborar informes que se presentarían a la Junta de Gobierno del Consorcio, en el caso de que en un control de calidad la opinión de la orquesta no coincida con la del director.

5.–Ejercer las demás atribuciones que estipula el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 28.–Derechos y deberes de los miembros del comité artístico.**

1.–La pertenencia al Comité Artístico será de dos años, pudiendo ser reelegidos periódicamente.

2.–El comité artístico estará representado en todos los tribunales de la OSG tanto en las pruebas de acceso como en los controles de calidad, con uno de sus miembros, con voz pero sin voto.

### **CAPÍTULO VIII.–DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y MEJORAS SOCIALES**

#### **Artículo 29.–Conceptos retributivos.**

a) **Salario base.**–Estará integrado por una cantidad igual para todas las categorías laborales del personal artístico a percibir en 14 pagas.

b) **Complemento por puesto de trabajo.**–Se establece un plus por puesto de trabajo, en función de la categoría laboral a desempeñar, a percibir en 12 pagas.

c) **Complemento de asistencia y puntualidad.**–Igual para todas las categorías artísticas, a percibir en 12 pagas. El incumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad ocasionará las siguientes medidas correctoras:

1) Asistencias:

- Por incumplimiento del deber de asistencia durante un servicio en un mes, pérdida del 40 por ciento de la cuantía del complemento.
- Por incumplimiento del deber de asistencia, durante dos servicios en un mes, pérdida del 60 por ciento restante del complemento más la parte correspondiente del salario por el período no trabajado.

2) Puntualidad:

- Por incumplimiento del deber de puntualidad, la detracción del 25 por ciento del complemento por servicio.

d) **Complemento por aportación instrumental.**–Se abonará en una cuantía igual para todos los niveles que aporten instrumento de su propiedad a su actividad en la orquesta, a percibir en 12 pagas.

e) **Complemento de vestuario.**–Se abonará a todos los profesores igual para todos los niveles, a percibir en 12 pagas.

f) **Complemento de desgaste de material.**–Se establecerá una indemnización distinta según la familia del instrumento a que pertenece el PI por el desgaste, la conservación y el mantenimiento de los instrumentos, a percibir en 12 pagas.

g) **Complemento de antigüedad.**–Se percibirá por cada tres años de servicio efectivos. El valor de cada trienio se abonará desde el primer día del mes en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios, a percibir en 14 pagas. Se fija la cuantía de este complemento en 47,24 € por trienio.

h) **Colaboración instrumental.**–La colaboración instrumental retribuye a los profesores instrumentistas que realicen su labor interpretando un instrumento o instrumentos diferentes del que figura en su contrato o por naturaleza reglada del puesto. Se fija la cuantía de este complemento en 19,08 € diarios.

i) **Actuaciones en escena.**–Este complemento retribuye a los PP II que tengan que caracterizarse en escena y se percibirá cada vez que se caractericen. Se fija la cuantía de este complemento en 19,08 € diarios.

En el caso de que un PI tenga que actuar de protagonista con un papel definido se negociará con él un contrato especial.

j) **Indemnización adicional por desgaste de material y vestuario.**–A efectos de compensar a los PP II por los daños que puedan causar a sus instrumentos en los desplazamientos, así como los gastos añadidos en esos supuestos por limpieza y mantenimiento de vestuario, se establece una indemnización de 1.282,5 € anuales (1 de enero a 31 de diciembre) por trabajador, que esté prestando sus servicios de manera que dicha cantidad se abonará a los trabajadores que hayan acudido a un número de conciertos, fuera del término municipal, y hayan participado en grabaciones discográficas, excluyéndose las “live recording” (4 sesiones de grabación contabilizarán como 1 concierto) igual a la media total de PP II de la orquesta.

La asistencia superior o inferior a la media se verá incrementada o disminuida en una cantidad igual al cociente entre 1.282,5 € y el número medio de conciertos.

Las fracciones de la media se redondearan en defecto o en exceso, a la unidad más próxima.

Este complemento se hará efectivo en dos pagos, uno a percibir en junio y otro en enero del año siguiente. En el mes de junio se aplicará 30% de 1.282,5 €, regularizando la cantidad que resulte restante en el mes de enero del año siguiente.

Para el cálculo individual de este complemento se utilizará la siguiente fórmula:

Equivalencias:

- a) Número total de PPII asistentes a conciertos y grabaciones
- b) Número de conciertos de la OSG y grabaciones
- c) Número total de PPII asistentes a cada concierto y grabación
- d) Asistencia media  $d=a/e$
- e) Número de trabajadores (PP II)
- f) Asistencia superior o inferior a la media
- g) Remuneración individual  $g=[(h/d)xi]-j$
- h) Cantidad de € asignada por trabajador (1282,5 €)
- i) Número de asistencias individuales a conciertos y grabaciones
- j) Cantidad de € percibidos por mejoras sociales en los casos de maternidad o accidente laboral.

Cálculo de la asistencia media -d)- :  $D=A/E$ . es decir es igual a la división del número total de PP II asistentes a conciertos y grabaciones entre el número de PP II.

Cálculo de la remuneración individual -g)- :  $G=[(H/D)xi]-J$ , es decir es igual a la cantidad de € asignados por trabajador (1282,5 €) dividido por la asistencia media, pasando a multiplicar la cantidad resultante por el número de asistencias individuales a conciertos y grabaciones, pasando a restar a continuación la cantidad de € percibidos individualmente por las mejoras sociales en casos de maternidad o accidente laboral.

k) Mejoras sociales:

– Maternidad: con el fin de ayudar a conciliar la vida profesional y familiar del personal del consorcio, durante el periodo de baja por maternidad el consorcio abonará 27 € semanales.

– Accidentes de trabajo: se establece un abono de 27 € semanales al personal del consorcio que se encuentre de baja por accidente de trabajo.



**Artículo 30.-Tablas salariales.**

Puesto	Salario Base	Complem. Puesto de Trabajo	Complem. de asistencia	Complem. de aportación instrumental	Complem. Vestuario	Desgaste de material	Bruto anual
Concertino	4.830,16 €	- €	- €	- €	- €	- €	67.622,24 €
Ayuda Concertino	2.285,08 €	572,13 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	86,70 €	41.802,56 €
Principal Cuerda	2.285,08 €	351,50 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	86,70 €	39.155,00 €
Coprincipal Cuerda	2.285,08 €	219,14 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	86,70 €	37.566,68 €
Tutti Cuerda	2.285,08 €	- €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	86,70 €	34.937,00 €
Principal V. Madera	2.285,08 €	351,50 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	43,33 €	38.634,56 €
Principal Asist. V. Madera	2.285,08 €	285,31 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	43,33 €	37.840,28 €
Coprincipal V. Madera	2.285,08 €	219,14 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	43,33 €	37.046,24 €
Principal V. Metal	2.285,08 €	351,50 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	17,33 €	38.322,56 €
Principal Asist. V. Metal	2.285,08 €	285,31 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	17,33 €	37.528,28 €
Coprincipal V. Metal	2.285,08 €	219,14 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	17,33 €	36.734,24 €
Principal Percusión	2.285,08 €	351,50 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	86,70 €	39.155,00 €
Principal Asist. Percusión	2.285,08 €	285,31 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	43,33 €	37.840,28 €
Coprincipal Percusión	2.285,08 €	219,14 €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	43,33 €	37.046,24 €
Tutti Percusión	2.285,08 €	- €	70,58 €	52,92 €	35,29 €	43,33 €	34.416,56 €

Por aplicación de la normativa actualmente en vigor, las tablas salariales anteriormente transcritas, así como cualquier otro concepto retributivo plasmado en este convenio, no han sido negociados por las partes, siendo las mismas resultado de la aplicación de una reducción del 5% sobre las existentes en el anterior convenio colectivo. En caso de que la regulación normativa durante la vigencia del presente convenio modificase las retribuciones de los empleados públicos y del personal al servicio de las administraciones públicas, dicha modificación se trasladaría directamente y de forma inmediata al presente convenio, quedando fijadas las nuevas retribuciones de acuerdo con dicha normativa, sin necesidad de acuerdo de la comisión negociadora.

**Artículo 31.-Dietsas y otras indemnizaciones por razón del servicio.**

1. Se establece el derecho a percibir dietas a todo el personal del Consorcio para la Promoción de la Música que se desplace fuera de la ciudad de A Coruña por motivos laborales ordenados por sus superiores en los siguientes supuestos:

a) Aquellos desplazamientos que requieran una permanencia temporal comprendida al menos entre las 12.00 horas y las 22.00 horas en concepto de dieta de manutención correspondiente a las del Grupo I de los regulados en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio, tanto nacional como extranjero. Las actualizaciones serán las publicadas en el B.O.E. que desarrollen este Real Decreto.

b) Aquellos desplazamientos con salida anterior a las 12.00 horas y con llegada posterior a las 15.00 horas o con salida posterior a las 15.00 horas y con llegada posterior a las 22.00 horas. Darán derecho a la percepción de media dieta.

c) De acuerdo con el R.D. 462/2002, las dietas en territorio nacional están fijadas a la fecha de firma de este Convenio, para el grupo I:

Dieta entera: 53,34 €

Media dieta: 26,67 €

Se establece el derecho a la percepción de indemnizaciones por razón del servicio a todo el personal del Consorcio para la Promoción de la Música que participe en procesos selectivos de personal, tanto temporal como fijo en las cuantías reguladas en el anexo IV del Real Decreto 462/2002 para los tribunales de categoría de primera.

#### **Artículo 32.-Pagas extraordinarias.**

Todo el personal del Consorcio para la Promoción de la Música percibirá dos pagas extraordinarias por un importe igual al salario base más antigüedad. Dichas pagas se percibirán junto a los salarios de los meses de junio y diciembre.

#### **Artículo 33.-Incapacidad transitoria.**

Durante la situación de incapacidad transitoria el trabajador percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo desde el primer día de la incapacidad. El Consorcio para la Promoción de la Música abonará la diferencia entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

El Consorcio para la Promoción de la Música se reserva la posibilidad de verificar los casos de I.T. mediante los mecanismos que considere oportunos.

El Consorcio para la Promoción de la Música se someterá al sistema de pago delegado de las prestaciones de IT y deducirá el importe de las cantidades que se satisfagan por este concepto al formular las liquidaciones de las cuotas patronales de la Seguridad Social, sin que el trabajador tenga que realizar gestión alguna ante los organismos de la misma para el percibo de aquel subsidio, limitándose a presentar los partes de baja y confirmación que correspondan en los plazos legalmente establecidos.

El tiempo que el trabajador permanezca en situación de IT se computara como servicio efectivo a todos los efectos, salvo que de la aplicación del párrafo segundo de este artículo, resulte falta de veracidad de IT.

A todos los efectos la baja por maternidad se equipara a la incapacidad transitoria.

#### **Artículo 33. Bis).-Rehabilitación y fisioterapia.**

El Consorcio para la Promoción de la Música destinará un presupuesto máximo de diez mil € anuales en total para cubrir necesidades de rehabilitación fisioterapéutica y de otorrinolaringología para el PPII que lo solicite. Se concederán ayudas previo concierto con clínicas especializadas en el término del partido judicial de A Coruña. La responsabilidad en la gestión y resolución de las solicitudes será de la empresa, pudiendo colaborar en su tramitación el Comité de Empresa. Las discrepancias que pudieran existir la dirimirá la comisión paritaria.

#### **Artículo 34.-Grabaciones.**

1.-Los PPII podrán participar en grabaciones de todo tipo, en cualquier soporte o medio de transmisión, para cualquier finalidad y cualquier límite espacial y temporal, dentro del cómputo horario establecido en el presente convenio, sin derecho a contraprestación económica alguna, al margen de la retribución convenida en contrato.

2.-Los miembros de la OSG estarán siempre debidamente informados sobre la presencia de micrófonos en las salas donde actúen. Las obras a grabar se detallarán en todos los planes de trabajo.

3.-Los contratos de grabaciones y transmisiones serán efectuados por los responsables administrativos del Consorcio.

4.-El comité artístico será informado de las grabaciones proyectadas.

#### **Artículo 35.-Seguro de Instrumentos.**

El Consorcio para la Promoción de la Música contratará un seguro que responda de la pérdida, robo, extravío o accidente de instrumentos musicales de propiedad de los trabajadores y que estos utilicen en su trabajo. El Jefe de Producción estará encargado de facilitar a la empresa aseguradora el listado de instrumentos y las variaciones que se produzcan en el mismo. Este listado será revisado cada año al principio de la temporada. La responsabilidad en caso de no comunicar al Jefe de Producción dichas variaciones será del trabajador afectado.

### **CAPÍTULO IX.-CONTROL DE CALIDAD Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 36.-Extinción del contrato de trabajo.**

Los contratos de trabajo se extinguirán por causas señaladas en el Estatuto de los trabajadores, norma de desarrollo y concordantes.

Asimismo, quedarán extinguidos los contratos de trabajo de aquellos PP II que sean sancionados de acuerdo con el artículo 37 (control de calidad) del presente convenio colectivo. En este caso se aplicará la indemnización prevista en dicho punto. Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la gerencia con un plazo de, al menos, 30 días, descontándoseles, en caso de no cumplir este requisito, el importe de todos los emolumentos correspondientes a los días que falten para el plazo establecido.

#### **Artículo 37.-Control de calidad.**

Si se aprecia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27, un descenso notable en la calidad artística de un profesor de la orquesta, se podrá organizar una audición individual de control, informando al interesado con una antelación mínima de dos meses.

Dicha audición consistirá en la interpretación de diversos pasajes del repertorio orquestal que se hayan interpretado como máximo en los seis meses inmediatamente anteriores a la prueba.

Tales pruebas serán juzgadas por un tribunal que tendrá la misma composición que el de la prueba de acceso, tal como regula el artículo 24.1.1 de este Convenio.

Si la prueba resultase insatisfactoria, la OSG podrá:

1. Mantener al músico en su puesto durante un trimestre, al final del cual será sometido a una segunda y definitiva audición de control.
2. Cambiarlo de categoría con todas las consecuencias implícitas incluidas las de carácter salarial, si existiese plaza vacante y su nivel de calidad fuese adecuado.
3. Rescindir el contrato por causas objetivas, con las condiciones, requisitos e indemnizaciones que establezca la normativa laboral común.

### **CAPÍTULO X.-REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 38.-Infracciones.**

Las posibles infracciones disciplinarias de los trabajadores en el ámbito laboral de este convenio se clasifican en:

Infracciones leves.

Infracciones graves.

Infracciones muy graves.

#### **Artículo 39.-Infracciones leves.**

- 1.-La incorrección con el público o compañeros.
- 2.-El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.-La no comunicación con la debida antelación de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.-La falta de asistencia al trabajo sin causas justificadas de uno o dos días al mes.
- 5.-Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de hasta cinco días al mes.
- 6.-El descuido en la conservación de locales y material de la OSG.
- 7.-En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

#### **Artículo 40.-Infracciones graves.**

- 1.-La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores y directores invitados.
- 2.-El incumplimiento de las instrucciones de superiores y de las obligaciones de cada puesto de trabajo.
- 3.-Las faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 4.-Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- 5.-El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 6.-La simulación de accidente o enfermedad.
- 7.-La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales o materiales de la OSG.

8.–La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. Se considera reincidencia la comisión de, al menos, tres faltas.

9.–El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

#### **Artículo 41.–Infracciones muy graves.**

1.–El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza dentro de las funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.–La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.–La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4.–Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 o más días al mes o 20 al trimestre.

5.–La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. Se considera reincidencia la comisión de, al menos, tres faltas graves: Por excepción, se considerará reincidencia, la consideración de dos faltas graves en el caso de simulación de accidente o enfermedad.

#### **Artículo 42.–Sanciones.**

1.–Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.–Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a 15 días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta un año.

3.–Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta dos meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas de ascenso por un período de hasta dos años.
- Despido.

Previamente a la imposición sanciones por faltas graves y muy graves, la empresa dará audiencia al trabajador que podrá estar acompañado por un miembro del comité de empresa si así lo solicita. Cualquier sanción tendrá que ser comunicada por escrito.

#### **Artículo 43.–Plazos de prescripción.**

Las faltas prescribirán:

Las leves, a los 10 días.

Las graves, a los 30 días.

Las muy graves, a los 60 días.

### **CAPÍTULO XI.–CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO**

#### **Artículo 44.–Jornada, horario de trabajo, vacaciones y horas extraordinarias.**

**Jornada.**–La jornada máxima semanal será de 35 horas y se desarrollará con carácter general de lunes a viernes.

**Horario de trabajo.**–El horario de trabajo, con carácter general, será de 8.00 a 15.00 horas en invierno y de 8.00 a 14.00 del 1 de julio al 15 de septiembre, disfrutando de un descanso de 20 minutos. Durante la “semana grande” el horario se reducirá en una hora.

En algunos casos, dicho horario podrá ser alterado para aquellas categorías profesionales que se describen en el presente convenio.

**Vacaciones.**–Las vacaciones anuales serán de 22 días hábiles-se entiende inhábil a estos efectos los sábados. El disfrute de las vacaciones se sujetará a las siguientes reglas:

- Días sueltos: se podrán coger , un máximo de 5 días sueltos pero nunca más de 3 personas a la vez, y en todo caso con el visto bueno del gerente que se disfrutarán preferentemente coincidiendo con el permiso vacacional del personal artístico.

- En el supuesto de fraccionar el período de vacaciones, en ningún caso, el disfrute no será inferior a 5 días hábiles, salvo el supuesto anterior.

- Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, preferentemente entre los meses de julio a octubre.

El personal técnico-administrativo que habitualmente viaje y trabaje directamente con la orquesta y así esté especificado en las distintas categorías profesionales, tendrá además de los 22 días hábiles, dos semanas naturales, estas últimas en compensación de 9 festivos trabajados, tomadas en semanas completas no acumulables a los 22 días. Los regidores deberán disfrutar, al menos una de ellas, coincidiendo con las dos del personal artístico.

En caso de que por necesidades del servicio se modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran ocasionado, previa presentación de los documentos justificativos de los mismos. Las vacaciones deberán ser solicitadas, por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

**Domingos y festivos.**—Los trabajadores del Consorcio que por necesidades de funcionamiento del servicio se vean obligados a trabajar en domingos o festivos, disfrutarán de los días de descanso semanal compensatorio después de cubrir el servicio encomendado.

En el supuesto de que no pueda garantizarse a los trabajadores el descanso compensatorio, el Consorcio para la Promoción de la Música los compensará con días de descanso acumulables a las vacaciones, de ser posible, o, caso contrario, abonará en concepto de horas extraordinarias los días trabajados.

En todo caso, se garantiza a los trabajadores de este título dos días de descanso semanal ininterrumpido.

Se considerarán inhábiles el 24 y el 31 de diciembre.

**Horas extraordinarias.**—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo. Se abonarán con un incremento del 100 por ciento sobre la jornada ordinaria, o se compensarán por tiempo equivalente de descanso.

**Giras y salidas.**—Cuando el personal técnico-administrativo sea requerido para acompañar al personal artístico en los desplazamientos y giras, el cómputo de días trabajados y descansos, se realizará según lo estipulado en el artículo 14.3 para el Personal Artístico.

#### **Artículo 45.—Orgánico del personal técnico administrativo y organización del trabajo.**

**Principios generales.**—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva del Consorcio para la Promoción de la Música que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y sus representantes legales.

**Trabajos de grupo superior.**—El Consorcio para la Promoción de la Música podrá solicitar la realización de funciones propias de un grupo superior por necesidades del servicio. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre su grupo laboral y la del grupo laboral cuyas funciones le son encomendadas.

El desempeño de funciones de un grupo superior no producirá, en ningún caso, el ascenso automático del trabajador ni la consolidación de las retribuciones inherentes al mismo.

**Control de horario.**—El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en los establecimientos y dependencias, los cuales serán aplicados a todo el personal afectado por el presente convenio. Los cambios producidos en los mecanismos de control serán comunicados al Comité de Empresa.

**Cuadro de personal, clasificación y definición de funciones.**—El cuadro de personal técnico-administrativo del “Consorcio para la Promoción de la Música”, su clasificación y definición de funciones es el siguiente:

#### **Cuadro de personal técnico-administrativo.**

GRUPO I: JEFE DE GESTIÓN ECONÓMICA

GRUPO II: JEFES

SUBGRUPO II.A: JEFES DE DEPARTAMENTO

II.A.1. JEFE DE PRODUCCIÓN

II.A.2. COORDINADOR/A GENERAL

## II.A.3. JEFE DE COMUNICACIÓN

## II.A.4. JEFE DEL DEPARTAMENTO DIDÁCTICO

SUBGRUPO II.B: JEFE DE SECCIÓN DE ARCHIVO

SUBGRUPO II.C: JEFE DE CONTABILIDAD

GRUPO III: OFICIALES ADMINISTRATIVOS / AUXILIAR DE ARCHIVO

GRUPO IV: REGIDORES

GRUPO V: AUXILIARES

SUBGRUPO V.A. AUXILIAR DE REGIDOR

SUBGRUPO V.B. AUXILIAR ADMINISTRATIVO

**Clasificación, definición y funciones de grupos y subgrupos profesionales:**

**Jefe de gestión económica.**—Es la persona que bajo la dependencia directa de la gerencia lleva la responsabilidad de su departamento y tiene firma reconocida. Entre sus funciones están:

Colaboración en la elaboración de presupuestos, tesorería, elaboración y tramitación de toda la documentación de la contabilidad, gestiones con las entidades financieras, seguimiento de los ingresos generados, y todas aquellas que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

**Jefe de producción.**—Es la persona que bajo la dependencia directa de la gerencia lleva la responsabilidad de su departamento. Entre sus funciones están:

Coordinación y responsabilidad de los montajes de todos los actos realizados por el Consorcio para la Promoción de la Música, realización de las hojas de trabajo de los músicos, contratación del transporte de los profesores e instrumentos, préstamos de material, la propuesta de contratación de personal técnico, así como todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

Es personal que viaja y trabaja directamente con la Orquesta. Viajará siempre en las giras, y se podrá alternar en las salidas y en los actos celebrados en A Coruña con el/la Coordinador/a General, de acuerdo con las instrucciones de la gerencia.

A sus órdenes estarán los regidores, el auxiliar de regiduría y el personal que le sea asignado.

**Coordinador/a general.**—Es la persona que bajo la dependencia directa de la gerencia lleva la responsabilidad de su departamento. Entre sus funciones están:

Coordinación entre el director musical y el gerente, preparar con el gerente la ficha de programación, la concesión de permisos, supervisión de la plantilla para cada programa, coordinación de las audiciones, supervisión de los coros, de la Orquesta Joven, de los abonados y del protocolo, preparación de los presupuestos para las giras, responsabilidad de la orquesta en giras, así como todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

Es personal que viaja y trabaja directamente con la orquesta. Viajará siempre en las giras, y se podrá alternar en las salidas y en los actos celebrados en A Coruña con el jefe de producción, de acuerdo con las instrucciones de la gerencia.

**Jefe de comunicación.**—Es la persona que bajo la dependencia directa de la gerencia lleva la responsabilidad de su departamento. Entre sus funciones están:

Coordinación y control de todo el material impreso y digital necesario para el Consorcio, relaciones con los medios periodísticos, preparación de notas de prensa y anuncios, difusión de las actividades del Consorcio, publicidad, protocolo, relaciones públicas, atención al cliente y todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

Deberá asistir a los actos celebrados en A Coruña y fuera, cuando así le sea ordenado.

**Jefe del departamento didáctico.**—Es la persona que bajo la dependencia directa de la gerencia, es el responsable de la coordinación y organización de los conjuntos asociados, como la orquesta joven y los coros, así como de la actividad pedagógica y de las acciones y ciclos que persiguen la dinamización y divulgación musical, y todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

**Jefe de contabilidad.**—Es la persona que actúa a las órdenes de sus superiores y responsable directo de su trabajo. Entre sus funciones están:



Contabilizar toda la documentación generada por el “Consortio”, tanto de ingresos como de pagos, realizar diarios, balances, cuentas de resultados, control de extractos bancarios, control presupuestario, etc., y todas aquellas que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

Su superior inmediato es el jefe/a de gestión económica.

**Jefe de sección de archivo.**—Es la persona que actúa a las órdenes de sus superiores y responsable directo de su trabajo. Entre sus funciones están:

Gestionar el alquiler, compra o préstamo de materiales musicales para cada actividad y preparación de los mismos (arcos, anotaciones, etc.), control del préstamo de partituras, colocará y recogerá el material musical para los ensayos y conciertos celebrados en A Coruña, preparar el material de archivo necesario para las salidas, giras, etc. Y todas aquellas que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

Es personal que trabaja directamente con la orquesta. Viajará siempre y cuando la gerencia lo considere necesario.

Su superior inmediato es el jefe de producción, cuando trabaje en el escenario.

**Regidor.**—Es la persona que actúa a las órdenes de sus superiores y que bajo su propia responsabilidad e iniciativa realiza los trabajos encomendados. Entre sus funciones están:

Preparación de la sala para los ensayos y conciertos, supervisión de la carga y descarga del material, realizar los partes de trabajo diarios, llevar documentación a los diferentes organismo (Seguridad Social, INEM...), petición del material de oficina, realización de fotocopias, enviar el correo y paquetería, y todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

Es personal que viaja y trabaja directamente con la orquesta. Su superior inmediato es el jefe de producción.

**Oficial administrativo.**—Es la persona que actúa a las órdenes de sus superiores y que bajo su propia responsabilidad realizada con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa. Entre sus funciones están:

Atender la correspondencia, mecanografiar, clasificación y archivo de documentación, confección de documentos y maquetaciones, realización de traducciones y todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

**Auxiliar de archivo.**—Es la persona que actúa a las órdenes de sus superiores y que bajo su propia responsabilidad e iniciativa realiza los trabajos encomendados. Entre sus funciones están:

Ayudar al Archivero en la preparación del material musical para las distintas agrupaciones del Consorcio y todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional. Su superior inmediato será el Archivero/a.

**Auxiliar administrativo.**—Es la persona que bajo las órdenes de sus superiores se dedica a operaciones elementales inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Entre sus funciones están:

Atender la correspondencia, mecanografiar, clasificar y archivar documentación, confección y registro de documentos, realización de fichas, atención al público, atender el teléfono, y todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

**Auxiliar de regidor.**—Es la persona que actúa a las órdenes de sus superiores y que bajo su propia responsabilidad e iniciativa realiza los trabajos encomendados. Entre sus funciones están:

Ayudar en la preparación de la sala para los ensayos y conciertos, llevar documentación a los diferentes organismo (Seguridad Social, INEM...), realización de fotocopias, enviar el correo y paquetería, conducción de vehículos (permisos A y B) y todas aquellas funciones que le encomienden sus superiores dentro de las aplicables a su grupo profesional.

Es personal que viaja y trabaja directamente con la Orquesta. Su superior inmediato es el jefe de producción.

El Consorcio podrá contratar personal para cualquiera de los anteriores grupos profesionales, al amparo de subvenciones de las diversas Administraciones Públicas y por plazo no superior a dos años por trabajador, para facilitar la formación e integración en la vida laboral de dichos trabajadores. Su salario será del 80% del de menor categoría laboral existente en esa fecha en el Consorcio, salvo que la Entidad concedente de la subvención asigne cantidades superiores.

#### **Artículo 46.—Retribuciones.**

**Retribuciones.**—Las retribuciones fijas están integradas por los siguientes conceptos salariales:

a) **Salario base.**—Retribuye al personal según la adscripción de su grupo profesional. Estará integrado por una cantidad a percibir en 14 pagas.

b) **Complemento por puesto de trabajo.**—Se establece un plus por puesto de trabajo, en función de las funciones a desempeñar, a percibir en 12 pagas.

c) **Antigüedad.**—Se percibirá por cada tres años de servicios efectivos. El valor de cada trienio se abonará desde el primer día del mes en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios, a percibir en 14 pagas. Se fija la cuantía de este complemento, según los grupos, en:

Grupo I	47,24 €
Grupo II	37,78 €
Grupo III, IV	28,34 €
Grupo V.A y V.B	18,93 €

d) **Complemento de asistencia y puntualidad.**—Se percibirá por los trabajadores en razón a una mayor calidad o cantidad de trabajo, ligarlo al respecto de los deberes de asistencia y puntualidad, cuyo incumplimiento ocasionará las siguientes medidas correctoras:

1.—Asistencias:

Por incumplimiento del deber de asistencia durante un día en un mes, pérdida del 40 por ciento de la cuantía del complemento.

Por incumplimiento del deber de asistencia durante dos días en un mes, pérdida del 60 por ciento de la cuantía del complemento.

2.—Puntualidad:

Por incumplimiento del deber de puntualidad, la detracción del 25 por ciento del complemento por servicio.

e) También se incluirán, cuando corresponda percibirlos, los gastos a justificar.

f) **Complemento de vestuario.**—Se abonará al personal técnico administrativo que trabaje uniformado en el escenario, a percibir en 12 pagas en los mismos términos que el personal artístico.

g) **Indemnización adicional por desgaste de vestuario.**—Se establece una indemnización de 1282,5 € anuales (1 de enero a 31 de diciembre) para el personal técnico administrativo en cuyas funciones se estipule su presencia en las actividades artísticas u organizativas del Consorcio (jefe/a de producción, coordinador/a general, jefe/a de comunicación, archivero/a, regidor/a y auxiliar de regiduría), de manera que dicha cantidad se abonará a los trabajadores que hayan acudido a un número de conciertos, fuera del término municipal y dentro (dos conciertos contabilizarán como uno), igual a la media total del personal administrativo que trabaje en estos términos.

La asistencia superior a la media o inferior a la media se verá incrementada o disminuida en una cantidad igual al cociente entre 1282,5 € y el número medio de conciertos.

Las fracciones de la media se redondearán en defecto o en exceso, a la unidad más próxima.

Este complemento se hará efectivo en dos pagos, uno a percibir en junio y otro en enero del año siguiente. En el mes de junio se aplicará el 30% de 1282,5 € regularizando la cantidad que resulte restante en el mes de enero del año siguiente. El pago a cuenta se devengará siempre que se asista a la mitad de los desplazamientos y conciertos del semestre.

Para el cálculo individual de este complemento se utilizará la siguiente fórmula:

Equivalencias:

- Número total del personal administrativo que asiste a conciertos.
- Número de conciertos organizados por el Consorcio para la Promoción de la Música.
- Número total del personal administrativo asistente a cada concierto.
- Asistencia media.
- Número de trabajadores (personal administrativo) efectivos menos los administrativos no desplazados.
- Asistencia superior o inferior a la media.
- Remuneración individual.
- Cantidad de € asignada por trabajador (1282,5 €).
- Número de asistencias individuales a conciertos.
- Cantidad de € percibidos por mejoras sociales en los casos de maternidad o accidente laboral.

Cálculo de la asistencia media-d):  $D=A/E$ , es decir es igual a la división del número total de asistentes a conciertos entre el número de trabajadores efectivos menos los administrativos no desplazados.

Cálculo de la remuneración individual-g):  $G=[(H/D) \times I] - J$ , es decir, es igual a la cantidad de € asignados por trabajador (1.282,5 €) dividido por la asistencia media, pasando a multiplicar la cantidad resultante por el número de asistencias individuales a conciertos, pasando a restar a continuación la cantidad de € percibidos individualmente por las mejoras sociales en casos de maternidad o accidente laboral.

h) **Complemento de actividad.**—Se establece un complemento de 1.282,5 € anuales (de 1 de enero a 31 de diciembre) para el personal técnico administrativo excluido del complemento de indemnización adicional por desgaste de vestuario. Este complemento se hará efectivo en dos pagos, uno a percibir en junio y otro en enero del año siguiente. En el mes de junio se aplicará el 30% de 1282,5 €, regularizando la cantidad que resulte restante en el mes de enero del año siguiente.

El cálculo individual de este complemento se hará en función de las siguientes premisas:

+ 30% determinado por la asistencia. Este porcentaje se determinaría según los siguientes baremos de asistencia:

1. Se abonará la cantidad que corresponda por este concepto cuando el trabajador no falte ningún día al trabajo, exceptuando:

a) Baja por accidente laboral en toda su extensión

b) Permisos (los que se determinen en el convenio) o compensaciones por horas trabajadas fuera de la jornada habitual.

c) Bajas por enfermedad. Hasta el duodécimo día inclusive en el período de un año.

2. La existencia de un día de baja al mes supondrá la pérdida de 1/12 parte de la cantidad a percibir por este concepto.

+ 70% restante determinado por Gerencia y en base a:

1. Disponibilidad

2. Capacidad de trabajo

3. Calidad de trabajo

4. Cursos formativos

5. Trato con el público

6. Asistencia a conciertos y eventos organizados por el Consorcio.

Este complemento no será prorrateable, no alcanzando por lo tanto a aquellos trabajadores que por cualquier circunstancia no hubieran prestado servicios durante al menos seis meses consecutivos y anteriores a la fecha de devengo del mismo.

i) **Compensación por conducción de camión de material.**—Si por necesidades organizativas se solicitara al personal técnico administrativo del Consorcio para la Promoción de la Música la conducción del camión de material fuera de la localidad de A Coruña (y añadiendo hasta un radio de 20Km), se establece una compensación por servicio (ida y vuelta), de 116,28 € a incluir en la nómina del mes en curso. Esta cantidad se dividirá en partes iguales en el caso de que haya más de un conductor.

j) **Mejoras sociales:**

— Maternidad: con el fin de ayudar a conciliar la vida profesional y familiar del personal del consorcio, durante el periodo de baja por maternidad el consorcio abonará 27 € semanales.

— Accidentes de trabajo: se establece un abono de 27 € semanales al personal del consorcio que se encuentre de baja por accidente de trabajo.

**Artículo 47.-Tabla salarial.**

Puesto	Grupo / Subgrupo	Salario Base	Complem. Puesto Trabajo	Complem. Asistencia	Complem. Vestuario	Bruto Anual
Jefe de Gestión Económica	I	2.285,08 €	301,71 €	46,58 €	- €	36.170,60 €
Jefe de Producción	II.A.1	1.939,24 €	84,71 €	46,58 €	- €	28.724,84 €
Coordinador/a General	II.A.2	1.939,24 €	84,71 €	46,58 €	- €	28.724,84 €
Jefe de Comunicación	II.A.3	1.939,24 €	84,71 €	46,58 €	- €	28.724,84 €
Jefe del Departamento Didáctico	II.A.4	1.939,24 €	84,71 €	46,58 €	- €	28.724,84 €
Jefe de Sección de Archivo	II.B	1.714,89 €	- €	46,58 €	- €	24.567,42 €
Jefe de Contabilidad	II.C	1.939,24 €	84,71 €	46,58 €	- €	28.724,84 €
Regidor	IV	1.274,93 €	135,33 €	46,58 €	35,29 €	20.455,42 €
Oficial Administrativo	III	1.274,93 €	9,35 €	46,58 €	- €	18.520,18 €
Auxiliar de Archivo	III	1.274,93 €	- €	46,58 €	- €	18.407,98 €
Auxiliar de Regidor	V.A	1.147,92 €	- €	46,58 €	35,29 €	17.053,32 €
Auxiliar Administrativo	V.B	1.147,92 €	- €	46,58 €	- €	16.629,84 €

Por aplicación de la normativa actualmente en vigor, las tablas salariales anteriormente transcritas, así como cualquier otro concepto retributivo plasmado en este convenio, no han sido negociados por las partes, siendo las mismas resultado de la aplicación de una reducción del 5% sobre las existentes en el anterior convenio colectivo. En caso de que la regulación normativa durante la vigencia del presente convenio modificase las retribuciones de los empleados públicos y del personal al servicio de las administraciones públicas, dicha modificación se trasladaría directamente y de forma inmediata al presente convenio, quedando fijadas las nuevas retribuciones de acuerdo con dicha normativa, sin necesidad de acuerdo de la comisión negociadora.

**Artículo 48.-Diets y otras indemnizaciones por razón del servicio.**

1. Se establece el derecho a percibir dietas a todo el personal del Consorcio para la Promoción de la Música que se desplace fuera de la ciudad de A Coruña por motivos laborales ordenados por sus superiores en los siguientes supuestos:

a) Aquellos desplazamientos que requieran una permanencia temporal comprendida al menos entre las 12.00 horas y las 22.00 horas en concepto de dieta de manutención correspondiente a las del Grupo I de los regulados en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio, tanto nacional como extranjero. Las actualizaciones serán las publicadas en el B.O.E. que desarrollen este Real Decreto.

b) Aquellos desplazamientos con salida anterior a las 12.00 horas y con llegada posterior a las 15.00 horas o con salida posterior a las 15.00 horas y con llegada posterior a las 22.00 horas. Darán derecho a la percepción de media dieta.

c) De acuerdo con el R.D. 462/2002, las dietas en territorio nacional están fijadas a la fecha de firma de este Convenio, para el Grupo I:

Dieta entera: 53,34 €.

Media dieta: 26,67 €.

2. Se establece el derecho a la percepción de indemnizaciones por razón del servicio a todo el personal del Consorcio para la Promoción de la Música que participe en procesos selectivos de personal, tanto temporal como fijo/indefinido en las cuantías reguladas en el anexo IV del Real Decreto 462/2002 para los tribunales de categoría de primera.

#### **Artículo 49.-Pagas extraordinarias.**

Todo el personal técnico-administrativo del Consorcio para la Promoción de la Música percibirá dos pagas extraordinarias por un importe igual a salario base más antigüedad. Dichas pagas se percibirán junto a los salarios de los meses de junio y diciembre.

#### **Artículo 50.-Incapacidad transitoria.**

Durante la situación de incapacidad transitoria el trabajador percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo desde el primer día de la incapacidad. El Consorcio para la Promoción de la Música abonará la diferencia entre el subsidio correspondiente y el salario que hubiera percibido en situación de activo.

El Consorcio para la Promoción de la Música se reserva la posibilidad de verificar los casos de I.T. mediante los mecanismos que considere oportunos.

El Consorcio para la Promoción de la Música se someterá al sistema de pago delegado de las prestaciones de IT y deducirá el importe de las cantidades que se satisfagan por este concepto al formular las liquidaciones de las cuotas patronales de la Seguridad Social, sin que el trabajador tenga que realizar gestión alguna ante los organismos de la misma para el percibo de aquel subsidio, limitándose a presentar los partes de baja y confirmación que correspondan en los plazos legalmente establecidos.

El tiempo que el trabajador permanezca en situación de IT se computara como servicio efectivo a todos los efectos, salvo que de la aplicación del párrafo segundo de este artículo, resulte falta de veracidad de IT.

A todos los efectos la baja por maternidad se equipara a la incapacidad transitoria.

#### **Artículo 51.-Provisión de vacantes.**

Para cubrir las plazas vacantes se seguirá el procedimiento legalmente establecido para el personal laboral de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de anuncio en prensa o en otro medio que se considere conveniente.

#### **Artículo 52.-Servicios especiales.**

En los supuestos previstos en el artículo 87.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se reconoce al personal del Consorcio, el derecho al disfrute de la situación de Servicios Especiales con la misma amplitud y condiciones que las reguladas para el personal funcionario de carrera, en los apartados 2, 3 y 4 del citado artículo.

#### **Artículo 53.-Promoción interna.**

La empresa intentará promocionar a los trabajadores de la misma en puestos de mayor entidad y relieve, siempre que entre el personal existan trabajadores que cumplan con el perfil requerido para cada puesto.

#### **Artículo 54.-Contratación temporal.**

Para la contratación temporal, la empresa tendrá libertad de contratación y medios. El personal contratado de forma temporal se regulará por lo dispuesto en el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 55.-Contratos en prácticas.**

Podrán concertarse contratos en prácticas, según disponibilidad presupuestaria, y dentro del marco de la normativa legal vigente al respecto, actualmente el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

Será igualmente admisible personal en prácticas como formación para la obtención de una titulación (Erasmus, prácticas universitarias, etc.).

#### **Artículo 56.-Descanso y permisos retribuidos.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de hijo, sin perjuicio de los derechos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y la legislación de Seguridad Social. Cuando precise el trabajador hacer desplazamiento, la duración será de cuatro días.
- c) En lo que refiere al permiso por lactancia, se estará a los que disponga en cada momento la legislación general.

d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad. En caso de desplazamiento el permiso será de 4 días.

Si el desplazamiento tuviera que realizarse fuera del territorio nacional o Portugal, siendo la distancia del viaje de hasta cuatro mil kilómetros medidos en línea recta, el permiso será de una semana. Si el desplazamiento es superior a los cuatro mil kilómetros e inferior a diez mil, el permiso será de 10 días. Si es superior a diez mil, dos semanas. En el caso de permisos de a partir de diez días, el trabajador podrá solicitar una semana adicional sin sueldo, que la empresa otorgará si las circunstancias del servicio lo permiten.

Previo informe médico, en los supuestos de enfermedades infecto-contagiosas de los hijos menores de edad, se establecen 5 días. En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo hospitalario, de pacientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. En caso de desplazamiento el permiso será de 4 días.

e) Un día por traslado de domicilio sin cambio de municipio o dos por traslado con cambio de municipio.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales durante los días de su celebración, y en su caso, los días de viaje.

g) Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a todos los efectos a las parejas de hecho, siempre y cuando se encuentren registradas fehacientemente en su registro legal competente, equiparándose la fecha de notificación de inscripción administrativa a la fecha de matrimonio.

h) Por asuntos particulares, se establecerá el mismo número de días que recoja la legislación vigente en cada momento para el personal funcionario. En ningún caso, serán añadidos a periodos o días de vacaciones.

#### **Artículo 57.-Permisos sin derecho a retribución.**

El personal que haya cumplido, al menos, seis meses de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El "Consortio para la Promoción de la Música" mantendrá en alta en el régimen general de la Seguridad Social al trabajador durante un período máximo de 30 días. En caso de que el permiso fuese superior a dicho período, el trabajador podrá optar por continuar en alta en la Seguridad Social, en cuyo caso, deberá hacerse cargo de las cargas sociales ocasionadas a la empresa. Asimismo, el tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

#### **Artículo 58.-Excedencia voluntaria.**

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con contrato fijo/indefinido y un año, al menos, de antigüedad al servicio del Consortio para la Promoción de la Música. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador excedente voluntario deberá solicitar el reingreso a su puesto de trabajo o un nuevo período de excedencia (que no podrá ser inferior a cuatro meses, ni exceder un total acumulado de cinco años) mediante escrito dirigido a la gerencia del Consortio para la Promoción de la Música, al menos, 30 días naturales antes de la terminación del plazo de excedencia.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiese vacante en su misma categoría, y existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar que se produzca aquella.

El Consortio reservará el puesto de trabajo a los trabajadores excedentes un período máximo de doce meses, si la duración de la excedencia es igual o superior a ese período, o durante todo el período de excedencia si es inferior a doce meses.

En los supuestos de excedencia para el cuidado de hijo o adopción o acogimiento, y cuidado de familiar dependiente será de aplicación la legislación laboral general.

#### **Artículo 59.-Formación y perfeccionamiento profesional.**

Al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional del personal del Consortio para la Promoción de la Música que resulte afectado por las estipulaciones de este convenio, los trabajadores tendrán derecho, a la



asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento que serán organizados, interna o externamente por el Consorcio para la Promoción de la Música, siempre y cuando sean de interés para la empresa.

Los cursos se realizarán, siempre que sea posible, durante la jornada de trabajo, y será obligatoria asistencia de los trabajadores. En caso de que los cursos sean fuera de la jornada laboral, se compensará a los trabajadores el tiempo dedicado a dicha formación.

#### **Artículo 60.–Régimen disciplinario.**

Será de aplicación al personal no artístico todo lo dispuesto en el capítulo décimo respecto al régimen disciplinario en cuanto al personal artístico del “Consorcio para la Promoción de la Música”.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

#### **Artículo 61.–Comisión paritaria.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se designa una comisión paritaria de las partes negociadoras, formada por sus representantes, que constituye el órgano básico de administración y vigilancia del convenio.

1.–Esta comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en aplicación del presente convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

2.–Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrito y, su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.
- c) Propuesta o petición que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios.

3.–La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para emitir la correspondiente resolución.

De no haber acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones.

4.–en los supuestos en que la comisión paritaria no alcance acuerdo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos o, en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes acuerdos Interprofesionales previstos en el Art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 62.–Inaplicación del convenio.**

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, y conforme a lo dispuesto en el referido artículo.

## ANEXO A

## Plantilla de la Orquesta Sinfónica de Galicia

Puesto	Número de plazas	Observaciones
Concertino	2	Régimen especial, fuera de convenio
Ayuda de concertino	2	
Violines II.-Principal	2	
Violines II.-Coprincipal	1	
Violines.-Tutti	22	
Violas.-Principal	2	
Violas.-Coprincipal	1	
Violas.-Tutti	8	
Violonchelo.-Principal	2	
Violonchelo.-Coprincipal	1	
Violonchelo.-Tutti	6	
Contrabajo.-Principal	2	
Contrabajo.-Coprincipal	1	
Contrabajo.-Tutti	4	
Flauta.-Principal	1	
Flauta.-Principal asistente	1	Flautín y flautas graves
Flauta.-Coprincipal	1	Flautín y flautas graves
Oboe.-Principal	1	
Oboe.-Principal asistente	1	Corno inglés y oboe d'amore
Oboe.-Coprincipal	1	Corno inglés
Clarinete.-Principal	1	
Clarinete.-Principal asistente	1	Clarinete bajo, requinto y corno di basseto
Clarinete.-Coprincipal	1	Clarinete bajo y requinto
Fagot.-Principal	1	
Fagot.-Principal asistente	1	Contrafagot
Fagot.-Coprincipal	1	Contrafagot
Trompa.-Principal	2	Primero y tercero de la sección
Trompa.-Principal asistente	1	Quinto de la sección
Trompa.-Coprincipal	2	Segundo y cuarto de la sección
Trompeta.-Principal	1	
Trompeta.-Principal asistente	1	
Trompeta.-Coprincipal	1	
Trombón.-Principal	1	
Trombón bajo.-Principal	1	
Trombón.-Coprincipal	1	
Tuba.-Principal	1	
Percusión.-Principal	1	
Percusión.-Principal asistente	1	
Percusión.-Coprincipal	2	Tercero y cuarto de la sección
Arpa.-Principal	1	

**ANEXO B****Relación de instrumentos no habituales y familias instrumentales a las que se asocian****En la familia de las flautas**

Flauta grave en do

**En la familia de los oboes**

Oboe d'amore

Oboe bajo

**En la familia de los clarinetes**

Corno di bassetto

**En la familia de los fagotes**

Heckelphone

**En la familia de las trompas**

Tuba wagneriana

**En la familia de las trompetas**

Cornetín

**En la familia de los trombones**

Trompeta baja

2014/5869

**SERVIZOS**[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)