

polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 29 de setembro de 2005.

María Debén Alfonso
Delegada provincial da Coruña

Convenio colectivo do Consorcio para a Promoción da Música

Capítulo I
Do ámbito de aplicación do convenio

Artigo 1º.-Obxecto do convenio.

As disposicións contidas neste convenio do Consorcio para a Promoción da Música teñen como obxectivo regular as relacións entre o traballador e a empresa e obrigan, polo tanto, a esta e a todo o persoal baixo relación contractual laboral con ela, coa excepción do persoal adscrito á Escola Municipal de Música e o persoal de alta dirección.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, o 1 de xaneiro de 2005 e a súa duración será de catro anos. Finaliza a súa vixencia, polo tanto, o 31 de decembro de 2008, e prorrogarase automaticamente se ningunha das partes o denuncia cunha antelación mínima de dous meses á data da súa expiración. En tal caso continuará vixente a totalidade do articulado deste convenio coa excepción das normas establecidas no capítulo de retribucións, as cales se verán aumentadas no tanto por cento que fixe cada ano o índice de prezos de consumo do ano anterior.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

1. Este convenio colectivo será de aplicación a todo o persoal do Consorcio para a Promoción da Música, salvo a excepción prevista no artigo 1, dentro do ámbito territorial do municipio da Coruña. Por persoal do Consorcio para a Promoción da Música enténdense os traballadores, sector artístico e non artístico na súa calidade de fixos do cadro de persoal, titulares interinos, eventuais ou temporais, ou cal-

CONSELLERÍA DE TRABALLO

Resolución do 29 de setembro de 2005, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo do Consorcio para a Promoción da Música.

Visto o expediente do acordo do convenio colectivo do Consorcio para a Promoción da Música (código convenio 1503851), que tivo entrada na delegación provincial da Coruña, o día 21-7-2005, cuberto con data 8-9-2005 e subscrito pola parte económica polo Consorcio para a Promoción da Música e pola parte social polo comité de empresa o día 5-7-2005, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo,

quera outro contratado mediante calquera figura admitida na lexislación laboral vixente.

2. O cadro de persoal artístico da OSG comprenderá, polo menos, os membros e a distribución que se establece no capítulo II deste convenio, sen prexuízo da súa ampliación por parte da empresa e coas condicións que se establecen no capítulo VI.

O cadro de persoal non artístico adscrito ao consorcio comprenderá, polo menos, os membros e a distribución que se establece no capítulo XI deste convenio, sen prexuízo da súa ampliación por parte da empresa.

Artigo 4º.-Aplicación.

1. As normas deste convenio aplicaranse con carácter prioritario respecto a calquera outra disposición ou norma. Para o non previsto será de aplicación o Estatuto dos traballadores e, no seu defecto, as restantes disposicións legais de carácter xeral que regulan as condicións laborais.

2. En todo caso respectaranse as condicións máis beneficiosas concedidas a todos ou algúns dos traballadores pola empresa.

Artigo 5º.-Derrogación.

Este convenio substitúe e anula o anterior convenio colectivo do Consorcio para a Promoción da Música.

Capítulo II

Persoal do sector artístico, organización laboral dos profesores instrumentistas dentro da OSG

Artigo 6º.-Cometidos e funcións.

Profesor-instrumentista (PI).-Pertence a este grupo o traballador que é contratado para exercer con responsabilidade directa as funcións propias e características da súa praza. Os PP.II. pódense encadrar en cinco tipos de postos que se relacionan e definen seguidamente:

Concertino.-Denomínase concertino o primeiro violín da sección de violíns primeiros. O concertino é o posto de maior responsabilidade dos do cadro de persoal da OSG. Por iso, ademais das funcións que como PI lle corresponden e que se lle poidan encomendar, serán responsabilidade do concertino:

- a) Afinar a orquestra.
- b) Supervisar os ensaios por seccións, formacións reducidas ou conxunto sinfónico completo que lle sexa encomendado.
- c) Cando os materiais non fosen usados anteriormente e non teñan indicacións suficientes para a súa utilización nos ensaios, correspóndelle ao concertino, logo da consulta co director sempre que sexa posible e coa suficiente antelación para que o arquivado/a poida copialos en todas as partes, sinalar os arcos e anotacións que considere oportunos.

d) Contribuír á disciplina artística da orquestra e interpretar as pasaxes de solo.

O concertino, dentro das súas funcións, é o máximo colaborador do director musical, do xerente e dos directores invitados. Na ausencia do director musical poderá asumir a responsabilidade da execución dos servizos.

A contratación dos concertinos realizaraa directamente o consorcio, por proposta do director musical, sempre que a finalización da devandita contratación coincida coa do dito director musical; non obstante, cabería a posibilidade de realizar a contratación dos concertinos nas mesmas circunstancias estipuladas e exixidas neste convenio para o resto do cadro de persoal.

Axuda de concertino.- Denomínase axuda de concertino o segundo e terceiro violinista da sección dos violíns primeiros, substituíndo, un deles, o concertino na súa ausencia. Terá, para todos os efectos, o posto de axuda de concertino, salvo que exerza de concertino que asumirá as retribucións, atribucións e obrigacións do concertino cando o substitúa. A colocación dos axuda de concertino establecerá o director musical.

Principal.-Terán a condición de principais os PP.II. que exerzan a maior responsabilidade musical dunha sección, salvo nos primeiros violíns. Cando existan dous principais en unha sección, e toquen os dous xuntos, a colocación establecerá o director musical, determinando quen ocupa o posto secundario.

Os principais, ademais das funcións que como PI teñen encomendadas, coidarán e responsabilizaranse do funcionamento técnico da súa sección, sen prexuízo das atribucións xerais do concertino. Serán considerados principais os PI que desempeñen o exercicio dos seguintes postos:

- O primeiro violinista da sección dos segundos violíns (dous postos).
- O primeiro violista (dous postos).
- O primeiro chelista (dous postos).
- O primeiro contrabaixista (dous postos).
- O primeiro frautista.
- O primeiro oboísta.
- O primeiro clarinetista.
- O primeiro fagotista.
- O primeiro e terceiro trompista (dous postos).
- O primeiro trompetista.
- O primeiro trombonista.
- O trombón baixo.
- A tuba.
- O primeiro percusionista, que será o timbaleiro.
- O arpista.

Principal asistente.-Son principais asistentes todos os PP.II. de vento e percusión que comparten as funcións de principal e segundo ou terceiro das súas respectivas seccións; na sección de trompas será principal asistente o quinto.

Os principais asistentes estarán obrigados a interpretar, cando sexan requiridos para iso:

- O frautín e as frautas graves na sección de frautas.
- O corno inglés e o óboe d'amore na sección de óboe.
- O clarinete baixo, o requinto e o corno di bassetto na sección de clarinetes.
- O contrafagot na sección de fagots.

Cando os principais asistentes de vento madeira toquen os instrumentos anteriormente descritos, recibirán un complemento como principal.

No caso do óboe d'amore e do corno di bassetto, proporcionará ambos os instrumentos o Consorcio para a Promoción da Música.

Todos os profesores con categoría de principal asistente están obrigados a actuar en postos de categoría superior, cando sexan requiridos para iso, dentro do marco retributivo do seu salario, cando estea cuberta a praza de principal. Cando estea vacante a praza de principal, o principal asistente cobrará a diferenza retributiva que corresponda cada vez que ocupe a praza vacante.

Os profesores con categoría de principal asistente deberán desempeñar as funcións correspondentes a un posto de coprincipal se son requiridos para iso polo director musical da orquestra.

Coprincipal.-Na sección de corda son coprincipais os PP.II. que ocupen o lugar inmediatamente seguinte ao dos principais, asumindo todas as súas funcións ante a ausencia deste/estes. Na familia dos ventos serán considerados coprincipais os PP.II. que non comparten as funcións de principal e que ocupen segundo ou terceiro nas súas respectivas direccións.

Na familia de percusión será considerado coprincipal o PI que ocupe o terceiro posto.

Os coprincipais estarán obrigados a interpretar, cando sexan requiridos para iso:

- O frautín e as frautas graves na sección de frautas.
- O corno inglés na sección de óboes.
- O clarinete baixo na sección de clarinetes, así como o requinto.
- O contrafagot na sección de fagots.

No caso de que algún profesor coa categoría de coprincipal fose reclamado polo director musical para ocupar un posto de categoría superior a aquela que teña asignada segundo contrato, percibirá a diferenza retributiva que lle corresponda durante o tempo que o ocupe, sen que iso supoña a consolidación no posto.

Tutti.-Serán considerados tutti os PP.II. que desempeñen o exercicio dos seguintes postos:

Nas cordas:

- 12 primeiros violíns.
- 10 segundos violíns.
- 8 violas.
- 6 violonchelos.
- 4 contra Baixos.

Na familia de percusión: todos aqueles PP.II. que ocupen un posto inferior ao terceiro.

No caso de que algún profesor coa categoría de tutti, fose reclamado polo director musical para ocupar un posto de categoría superior a aquela que teña asignada por contrato, percibirá a diferenza retributiva que lle corresponda durante o tempo que o ocupe, sen que iso supoña a consolidación no posto.

Capítulo III

Da organización e funcionamento

Artigo 7º.-Plans e actividades.

A xerencia ou administración da OSG facilitaralles aos seus traballadores os seguintes plans de traballo e nas datas que se detallan:

1. Un plan xeral de concertos de toda a temporada seguinte, antes da finalización da anterior. Este conterá o número de concertos e actuacións, as obras con instrumentación, sempre que sexa posible, os directores e solistas invitados e as datas en que se van realizar, así como todos aqueles datos que se crean de interese para o profesorado. Todo iso con carácter de avance informativo.

2. Dos plans xerais de concertos, ensaios, gravacións, días libres, etc. Os devanditos plans abarcarán a programación de outubro a maio e a de maio a outubro seguinte, expoñéndose o primeiro no mes de xuño e o segundo no mes de marzo seguinte.

3. Un plan específico de ensaios no cal se detalle o cadro de persoal, as obras e o horario que se vai seguir en cada programa, que se deberá expoñer con dúas semanas de antelación e cuxas modificacións se notificarán coa maior antelación posible. A empresa compensará, economicamente ou en tempo libre, os prexuízos debidamente acreditados, causados polas modificacións. En caso de discrepancia mediará a comisión paritaria.

Capítulo IV

Da xornada, horario, descanso, vacacións e permisos

Artigo 8º.-Xornada de traballo.

A xornada máxima de traballo do persoal artístico será de 37,5 horas semanais, incluíndo 7,5 horas de preparación individual.

A xornada de traballo do persoal do sector artístico do Consorcio para a Promoción da Música estable-

cerase por servizos, como máximo de 8 servizos semanais de media, computados bimensualmente.

En caso de se exceder a media de cómputo a comisión paritaria arbitrará a compensación, tendo en conta os oito servizos semanais de media.

Artigo 9º.-Servizos.

O horario conxunto dos PP.II. distribuirase en servizos, entendéndose como tales: ensaios, gravacións, actuacións públicas e concertos. O cómputo de servizos é independente do número de actuacións públicas no caso de concertos didácticos.

-Un servizo: servizo de ata tres horas.

-Servizo e medio: servizo de ata catro horas.

-Servizo dobre: servizo de máis de catro horas e inferior a cinco. O servizo dobre utilizarase unicamente para ensaios pre-xerais, xerais e actuacións de ópera.

-Medio servizo: servizo de duración dunha hora e media cun tope máximo de 5 cada dous meses. Non se contabilizarán como medios servizos nin os ensaios xerais nin os concertos.

Artigo 10º.-Horario.

O horario dos ensaios será preferente de 10.00 a 13.00 horas, e das 16.30 ás 19.00 horas.

Artigo 11º.-Descanso semanal.

Para todo o persoal artístico fíxase, con carácter xeral, un descanso semanal de 36 horas, preferentemente en sábado e domingo, computándose o comezo das 36 horas ás 14 ou dúas horas seguintes á finalización do servizo. Se por cuestións de organización se ten que superar o límite horario dunha hora, compensarase con medio día de descanso nas fins de semana anteriores ou posteriores.

Artigo 12º.-Traballo en domingos e festivos.

Os PP.II. que por necesidade de programación presten servizo en domingos e festivos do calendario laboral vixente, serán compensados con 15 días de vacacións anuais, sempre e cando non se traballase máis que nove domingos e festivos durante a temporada anterior. En caso de exceder esta cantidade de días traballados, estes días serán compensados polo dobre de días libres, sempre e cando o día festivo traballado non fose solicitado polos traballadores, os referidos 15 días poderanse fraccionar en dous períodos, cun mínimo de sete días cada un, procurando que un deles se engada ao período de vacacións, e en calquera caso todos estes días libres desfrutaranse antes do primeiro de outubro.

Artigo 13º.-Descansos.

Os descansos nos ensaios efectuaranse da seguinte forma:

-Por un ensaio de ata tres horas: un descanso de 20 minutos.

-Por un ensaio de ata catro horas: dous descansos de 15 minutos ou, por necesidades de programación, para os efectos de non interrupción da obra, un de 30 minutos.

-Por un ensaio de máis de catro horas: dous descansos de 20 minutos.

Nos ensaios non se poderá traballar máis de hora e media seguida, salvo no caso dun ensaio abreviado a dúas horas.

Artigo 14º.-Xiras e saídas.

Consideraranse saídas aquelas actividades que se realicen fóra da cidade da Coruña e dentro da Comunidade Autónoma de Galicia.

Consideraranse xiras aquelas actividades que se realicen fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.

Nas saídas, o tempo de viaxe computarase por horas de traballo, non podendo superar o máximo de 30 horas semanais, incluíndo o cómputo horario dos servizos efectuados.

Nas xiras as viaxes de ata catro horas equivalerán a un servizo e as viaxes de ata oito horas a dous servizos para os efectos do cómputo bimensual do artigo 8. No suposto de superar esta duración, acordarase a valoración entre ambas as partes.

De maneira excepcional, nun día de viaxe poderase programar ata un servizo, aínda que se supere o máximo de dous servizos diarios establecido no artigo nove.

Cando unha xira teña unha duración superior a sete días, observarase un día de descanso por cada seis traballados. En caso de non se poder manter este compromiso, consensuarase co comité de empresa a solución máis adecuada. Durante ese día non se realizarán actuacións de ningunha índole. Os descansos semanais desfrutaranse preferentemente ao regreso da xira e, en calquera caso, antes de iniciar un programa distinto.

En caso de que en calquera desprazamento se produzan atrasos por causas alleas á empresa ou de forza maior, a comisión paritaria arbitrará a forma de compensación.

Artigo 15º.-Vacacións.

As vacacións anuais do persoal artístico constarán de dous períodos; un de 30 días naturais e outro dun máximo de 15 días, tamén naturais, que son os de compensación por domingos e días festivos como se detalla no artigo 12º.

O primeiro período (o de 30 días) desfrutarase sempre durante as vacacións escolares, e o segundo estará preferiblemente unido aos 30 días. De non ser posible unir os dous períodos, a empresa determinará as datas do segundo período que en calquera caso serán antes do primeiro de outubro procurando que, polo menos, a metade destes 15 días se unan ao período de vacacións estivais.

Artigo 16º.-Descansos e permisos retribuídos.

1. Os traballadores, logo do aviso e xustificación, terán dereito aos seguintes permisos retribuídos:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dous días en caso de nacemento de fillo.
- c) Tres días en caso de enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador se teña que desprazar fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, pero dentro do territorio nacional, o devandito prazo será de catro días. Se o desprazamento se tivese que realizar fóra do territorio nacional, o prazo será dunha semana.
- d) Un día por traslado sen cambio de municipio ou dous por traslado con cambio de municipio.
- e) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliacións en centros oficiais durante os días da súa celebración, e de ser o caso, os días de viaxe.
- f) Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal, estenderanse ás parellas que convivan en común, salvo o previsto na alínea A), xustificando esta convivencia mediante certificado no rexistro correspondente.

2. Familia de corda:

Os axuda de concertino, así como os principais que comparten o posto de traballo con outro principal, terán dereito a librar aproximadamente un 25 por cento da temporada de traballo.

Os coprincipais terán dereito a librar aproximadamente un 15 por cento da temporada de traballo.

3. Familia de vento e percusión:

Os principais de sección na cal exista principal asistente, terán preferencia a librar aproximadamente un 25 por cento da temporada de traballo.

Os principais asistentes e os coprincipais repartirán entre si o resto das libranzas equitativamente.

4. Os tutti de todas as familias, librarán por quendas cando haxa redución do cadro de persoal.

Enténdese por temporada de traballo a totalidade do realizado pola orquestra durante toda a temporada, excepción feita dos períodos de vacacións. O cómputo establecerase por programas e cando nunha mesma semana se realizase a totalidade de sesións de dous ou máis programas, estes contabilizaranse como un só.

As semanas de libranza desfrutaranse co visto e prace do director artístico e sempre e cando non haxa baixas significativas en cada sección.

Artigo 17º.-Permisos non retribuídos.

1. a) Todos os PP.II. terán dereito a librar dous programas completos non retribuídos, salvo o establecido no punto segundo deste artigo. Os devanditos períodos deberán ser aprobados polo director musi-

cal. Ademais poderanse solicitar permisos adicionais que serán concedidos segundo o criterio da xerencia.

b) Para manter e elevar a preparación individual dos PP.II. da OSG, estes poderán optar a un permiso de ata un mes de duración para asistencia a cursos de perfeccionamento. En todo caso será necesario presentar xustificante de asistencia e aproveitamento. Cada traballador non poderá solicitar máis dun por temporada.

c) Así mesmo, procurarase atender as peticións para dar concertos en que un PI vaia intervir como solista con orquestra ou en recital.

d) Tamén se poderán conceder permisos sen retribuír, e con baixa na Seguridade Social, desde un mes ata un ano de duración, con reserva do posto de traballo cando o traballador desexe ampliar estudos da especialidade que desempeña e acreditando a súa matriculación ou inscrición. Estes permisos serán solicitados por escrito cunha antelación mínima de dous meses e a resposta será dada, tamén por escrito, nun prazo máximo de 15 días naturais contados a partir da recepción da solicitude.

2. En caso de coincidiren peticións de permiso para un mesmo programa, estes concederáos o director musical, tras consultar co comité artístico.

3. Os permisos regulamentados neste artigo, salvo os que teñan un prazo especial, solicitaranse cunha antelación mínima de 30 días hábiles anteriores ao da data de comezo do permiso solicitado. En caso de cancelación do permiso por parte do traballador, este pódese realizar ata un día antes da data de celebración do devandito permiso. No suposto de que se contratase un substituto antes da data de cancelación do permiso, o profesor solicitante farase cargo dos custos desa contratación, sen renunciar ao devandito permiso.

A empresa informará da contratación do substituto ao interesado.

A concesión dos permisos será determinada polo director musical, tras consultar co comité artístico. Por discreción da xerencia poderanse conceder permisos sen que a solicitude se presentase no prazo establecido.

Artigo 18º.-Excedencia.

1. A excedencia voluntaria poderana solicitar os traballadores con contrato indefinido e un ano, polo menos, de antigüidade ao servizo do Consorcio para a Promoción da Música. A duración desta situación non poderá ser inferior a un ano nin superior a cinco e o dereito a esta situación só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron dous anos desde o final da anterior excedencia voluntaria, excepto nos supostos de que se solicite para atender o coidado dun fillo, contado desde a data de nacemento deste ou a data da resolución xudicial ou administrativa, para os casos de adopción e acollemento respectivamente, nestes casos o período de excedencia non poderá ser superior a tres anos e

a iniciación dun novo período de excedencia por un novo fillo poralle fin, se é o caso, a aquel que viñese disfrutando.

2. O traballador excedente voluntario deberá solicitar o reingreso ou novo período de excedencia (que non poderá superior a un ano nin exceder no cómputo total no prazo máximo) mediante escrito dirixido á xerencia do Consorcio para a Promoción da Música, polo menos, trinta días antes da terminación do prazo de excedencia.

3. O traballador excedente voluntario que solicite a súa reincorporación, terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría. Se non existise vacante na súa mesma categoría e existise nunha categoría inferior á cal ocupaba, poderá optar a ela ou ben esperar a que se produza aquela.

Capítulo V

Dos desprazamentos. Proba acústica e condicións das salas

Artigo 19º.-Sistemas de locomoción.

1. Os desprazamentos faranse en transporte colectivo, para o cal a empresa facilitará o medio de locomoción ou os billetes correspondentes, segundo a seguinte clasificación:

a) Se a viaxe se realiza en avión: chárter ou en voo regular, clase turista.

b) Se a viaxe se realiza en ferrocarril: de día, en primeira clase; de noite, en coche cama.

c) Se a viaxe se realiza en autobús, este será de recoñecido confort.

2. A orquestra aloxarase en hoteis dunha categoría mínima de tres estrelas e preferiblemente de catro estrelas, sempre que na cidade onde se celebre o concerto existan hoteis desas categorías.

3. Nos desprazamentos fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, a orquestra pernoitará preferentemente no lugar do concerto.

Artigo 20º.-Condicións nas salas onde actúe a orquestra.

A empresa, logo da revisión das salas, disporá as condicións mínimas para que os concertos se poidan levar a cabo e que, polo menos, serán as seguintes:

1. Disporase de espazo suficiente para que todos os músicos poidan tocar con comodidade tanto física como acústica. No seu defecto reducirase o cadro de persoal no número necesario, e deberanse avisar os PP.II. no plan de traballo semanal.

2. A temperatura mínima que deberá ter o escenario será de 18 graos.

3. Asegurarase, en calquera caso, unhas condicións hixiénicas e de seguridade mínimas para poder actuar, tanto no escenario como nos camerinos e nos servizos.

4. Os camerinos serán repartidos proporcionalmente, asegurando espazo suficiente para todos os membros da OSG, entre:

-Músicos: mulleres e homes.

-Persoal técnico administrativo.

Artigo 21º.-Proba acústica.

A proba acústica, xeralmente, terá unha duración máxima de 30 minutos aproximadamente e suprimirase nos seguintes casos:

1. Cando o concerto se celebre no mesmo lugar ca o ensaio xeral.

2. Cando se trate de concertos consecutivos co mesmo programa e o mesmo director no mesmo lugar.

3. Cando o director o considere conveniente.

Procurarase que a pausa entre a proba acústica e o concerto non sexa superior a 30 minutos.

Capítulo VI

Das probas e os sistemas de acceso á OSG

Artigo 22º.-Categorías e contratos.

O persoal artístico do Consorcio para a Promoción da Música poderá ser contratado eventual, interino ou fixo do cadro de persoal. Serán contratados eventuais aqueles traballadores aos cales a empresa contrate mediante os contratos laborais que establece a lexislación vixente.

Serán interinos aqueles traballadores que fosen contratados sen realizar a proba de acceso á condición de fixo establecida no artigo 23 deste convenio. A duración da interinidade non poderá ser superior a 1 ano. Establecerase un período de proba de tres meses para o interino.

1. Serán traballadores fixos do cadro de persoal os que teñan o 1 de xaneiro de 2000 unha antigüidade de, polo menos, tres anos e superasen unha proba de acceso.

2. Para adquirir a condición de fixo do cadro de persoal, os novos músicos contratados terán que ter unha antigüidade mínima de tres anos, e ter superado a proba de acceso.

Artigo 23º.-Probas e audicións de acceso.

1. Para a contratación como titular de calquera profesor do Consorcio para a Promoción da Música, dentro do sector artístico do persoal, deberase realizar unha proba que versará sobre a materia do posto de traballo que se vaia desempeñar e que terá forma de concurso libre. Exclúese desta exigencia a contratación de eventuais e interinos.

2. A convocatoria das prazas vacantes realizaraa periodicamente o Consorcio para a Promoción da Música ata cubrir o cadro de persoal. En todo caso garantirase o número de traballadores suficiente para un bo funcionamento artístico da orquestra.

3. Previamente a convocar unha praza vacante, dentro do persoal artístico, con persoal alleo ao Con-

sorcio para a Promoción da Música, informaranse os traballadores deste co fin de que, se algún traballador estivese interesado nela, a solicite, debendo someterse ás mesmas probas requiridas para o resto dos opositores.

Artigo 24º.-Composición dos tribunais.

1. Os tribunais estarán integrados por oito membros, catro integrantes propostos pola parte empresarial e catro pola parte social, con voto de calidade do director artístico, rexendo neste aspecto o sistema de distribución por familias e aíns.

2. Normas comúns a todos os tribunais:

O comité artístico estará sempre representado nos tribunais por un dos seus membros sen dereito a voto.

Os votos serán secretos e as decisións adoptadas por maioría. En caso de empate decidirá o voto de calidade do director musical.

Os membros dos tribunais de selección deberanse abster de intervir cando concorran neles algunha das circunstancias previstas no artigo 28 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e o procedemento administrativo común.

Os concursantes poderán recusar os membros dos tribunais de selección cando concorran nas circunstancias previstas no parágrafo anterior, e mediante o sistema establecido no artigo 29 da citada lei.

Capítulo VII Comité artístico

Artigo 25º.-Definición.

Acórdase a constitución con carácter permanente dun comité artístico co fin de velar polo nivel musical e artístico da Orquestra Sinfónica de Galicia e ter en conta a opinión dos seus membros no referente á calidade das actuacións que ofrece.

Artigo 26º.-Composición.

O devandito comité estará formado polos seguintes membros:

-Cinco profesores instrumentistas en total: tres da familia de corda e dous das demais familias da orquestra.

Os compoñentes serán elixidos por todos os PP.II. da orquestra, por un período de dous anos, sendo reelixibles.

Procurarase que estean representadas todas as categorías, e que todos os asuntos artísticos se traten cos líderes da orquestra.

Artigo 27º.-Atribucións.

1. Elaborar informes sobre a programación de cada temporada pasada e vindeira.

2. Realizar o seguimento da calidade artística de directores, concertinos e solistas invitados.

3. Elaborar informes que se elevarán á xunta directiva do Consorcio para a Promoción da Música, sobre a contratación, se fose necesario, dun novo director musical, primeiro director invitado, concertino ou xerente.

4. Elaborar informes que se presentarían á xunta directiva do consorcio, no caso de que nun control de calidade a opinión da orquestra non coincida coa do director.

5. Exercer as demais atribucións que estipula este convenio colectivo.

Artigo 28º.-Dereitos e deberes dos membros do comité artístico.

1. Os membros elixidos do comité artístico pertencerán ao devandito comité dous anos como mínimo, podendo ser reelixidos periodicamente.

2. O comité artístico estará representado en todos os tribunais da OSG tanto nas probas de acceso como nos controis de calidade, cun dos seus membros, con voz pero sen voto.

3. Os membros do comité de empresa non poderán pertencer ao comité artístico.

Capítulo VIII Do sistema retributivo e melloras sociais

Artigo 29º.-Conceptos retributivos.

a) Salario base. Estará integrado por unha cantidade igual para todas as categorías laborais do persoal artístico e percibirase en 14 pagas.

b) Complemento por posto de traballo. Establecerase un complemento por posto de traballo, en función da categoría laboral que se vaia desempeñar, que se percibirá en 12 pagas.

c) Complemento de asistencia e puntualidade. Igual para todas as categorías artísticas, percibirase en 12 pagas. O incumprimento dos deberes de asistencia e puntualidade ocasionará as seguintes medidas correctoras:

a) Asistencias:

-Por incumprimento do deber de asistencia durante un servizo nun mes, perda do 40 por cento da contía do complemento.

-Por incumprimento do deber de asistencia, durante dous servizos nun mes, perda do 60 por cento restante do complemento. Máis a parte correspondente do salario polo período non traballado.

b) Puntualidade:

Por incumprimento do deber de puntualidade, a detracción do 25 por cento do complemento por servizo.

d) Complemento por achega instrumental. Aboarase nunha contía igual para todos os niveis que acheguen instrumento da súa propiedade á súa actividade na orquestra, percibirase en 12 pagas.

e) Complemento de vestiario. Aboaráselles a todos os profesores igual para todos os niveis, percibirase en 12 pagas.

f) Complemento de desgaste de material. Establecerase unha indemnización distinta segundo a familia do instrumento a que pertence o PI polo desgaste, a conservación e o mantemento dos instrumentos, percibirase en 12 pagas.

g) Complemento de antigüidade. Percibirase por cada tres anos de servizo efectivos. O valor de cada trienio aboarase desde o primeiro día do mes en que se cumpran tres anos ou múltiplos de tres anos de servizos, percibirase en 14 pagas. Fíxase a contía deste complemento en 43,75 € por trienio.

h) Colaboración instrumental. A colaboración instrumental retribúe os profesores instrumentistas que realicen o seu labor interpretando un instrumento ou instrumentos diferentes do que figura no seu contrato ou por natureza regrada do posto. Fíxase contía deste complemento en 17,67 € diarios.

i) Actuacións en escena. Este complemento retribúe os PP.II. que teñan que caracterizarse en escena e percibirase cada vez que se caractericen. Fíxase a contía deste complemento en 17,67 € diarios.

No caso de que un PI teña que actuar de protagonista cun papel definido negociárase con el un contrato especial.

j) Indemnización adicional por desgaste de material e vestiario. Para os efectos de compensar os PP.II. polos danos que lles poidan causar aos seus instrumentos nos desprazamentos, así como os gastos engadidos neses supostos por limpeza e mantemento de vestiario, establécese para os anos 2005, 2006, 2007 e 2008, unha indemnización de 1.350 € anuais por traballador, que estea prestando os seus servizos de maneira que a devandita cantidade se aboará aos traballadores que acudisen a un número de concertos, fóra do termo municipal, igual á media total de PP.II. da orquestra.

A asistencia superior ou inferior á media verase incrementada ou diminuída nunha cantidade igual ao cociente entre 1.350 € e o número medio de concertos.

As fraccións da media redondearanse en defecto ou en exceso, á unidade máis próxima.

Este complemento aboarase en dúas mensualidades, unha que se percibirá en xuño e outra en decembro. No mes de xuño percibirase o 30% de 1.350 €, e a cantidade restante percibirase no mes de decembro.

Para o cálculo individual deste complemento utilizarase a seguinte fórmula:

Equivalencias:

- Número total de PP.II. asistentes a concertos.
- Número de concertos da OSG.
- Número total de PP.II. asistentes a cada concerto.
- Asistencia media.
- Número de traballadores (PP.II.).
- Asistencia superior ou inferior á media.
- Remuneración individual.
- Cantidade de euros asignada por traballador (1.350 €).
- Número de asistencias individuais a concertos.
- Cantidade de euros percibidos individualmente por melloras sociais en casos de maternidade ou accidente laboral.

Cálculo da asistencia media -d)-: $D = A/E$, é dicir, é igual á división do número total de PP.II. asistentes a concertos entre o número de PP.II.

Cálculo da remuneración individual -g): $G = H/D \times I - J$. É dicir é igual á cantidade de euros asignados por traballador (1.350 €) dividido pola asistencia media, pasando a multiplicar a cantidade resultante polo número de asistencias individuais a concertos, pasando a restar a continuación a cantidade de euros percibidos individualmente polas melloras sociais en casos de maternidade ou accidente laboral.

k) Melloras sociais:

-Maternidade: co fin de axudar a conciliar a vida profesional e familiar do persoal do consorcio, durante o período de baixa por maternidade, o consorcio aboará 27 € semanais.

-Accidentes de traballo: establécese un aboamento de 27 € semanais ao persoal do consorcio que se encontre de baixa por accidente de traballo.

Artigo 30º.-Táboas salariais.

Categoría	Salario base	Complemento posto traballo	Complemento asistencia	Complemento apor. instr.	Complemento vestiario	Desgaste material	Bruto anual	Bruto mensual	Pagas extras
Axuda concertino	1.583,76	1.062,44	65,38	49,02	32,69	80,29	37.650,48		
Principal corda	1.583,76	858,11	65,38	49,02	32,69	80,29	35.198,52		
Principal madeira	1.583,76	858,11	65,38	49,02	32,69	40,13	34.716,60		
Principal metal	1.583,76	858,11	65,38	49,02	32,69	16,05	34.427,64		
Principal percusión	1.583,76	858,11	65,38	49,02	32,69	80,29	35.198,52		
Principal asist. madeira	1.583,76	796,81	65,38	49,02	32,69	40,13	33.981,00		
Principal asist. metal	1.583,76	796,81	65,38	49,02	32,69	16,05	33.692,04		
Principal asist. percusión	1.583,76	796,81	65,38	49,02	32,69	40,13	33.981,00		
Coprincipal corda	1.583,76	735,52	65,38	49,02	32,69	80,29	32.727,44		
Coprincipal madeira	1.583,76	735,52	65,38	49,02	32,69	40,13	32.245,52		
Coprincipal metal	1.583,76	735,52	65,38	49,02	32,69	16,05	32.956,56		

Categoría	Salario base	Complemento posto traballo	Complemento asistencia	Complemento aport. instr.	Complemento vestiario	Desgaste material	Bruto anual	Bruto mensual	Pagas extras
Coprincipal percusión	1.583,76	735,52	65,38	49,02	32,69	40,13	33.245,52		
Tutti corda	1.583,76	532,57	65,38	49,02	32,69	80,29	31.292,04		
Tutti percusión	1.583,76	532,57	65,38	49,02	32,69	40,13	30.810,12		

Artigo 31º.-Axudas de custo.

1. Establécense como axudas de custo, que percibirá todo o persoal que se desprace en xiras, saídas e actuacións por conta do Consorcio para a Promoción da Música, fóra da cidade da Coruña e dentro do territorio nacional, a partir do 1 de xaneiro de 2005 as seguintes cantidades:

-Saídas: 20 €.

-Xiras: 43 €.

2. Para saídas ao estranxeiro fixaranse de mutuo acordo entre a xerencia e o comité de empresa.

3. Para anos posteriores incrementaranse no IPC correspondente.

Artigo 32º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal do Consorcio para a Promoción da Música percibirá dúas pagas extraordinarias por un importe igual ao salario base establecido. As devanditas pagas percibiranse xunto cos salarios dos meses de xuño e decembro.

Artigo 33º.-Incapacidade transitoria.

Durante a situación de incapacidade transitoria o traballador percibirá as mesmas retribucións que lle corresponderían de se encontrar en activo desde o primeiro día da incapacidade. O Consorcio para a Promoción da Música aboará a diferenza entre o subsidio correspondente e o salario que percíbese en situación de activo.

O Consorcio para a Promoción da Música reserva para si a posibilidade de verificar os casos de IT mediante os mecanismos que considere oportunos.

O Consorcio para a Promoción da Música someterase ao sistema de pagamento delegado das prestacións de IT e deducirá o importe das cantidades que se satisfagan por este concepto ao formular as liquidacións das cotas patronais da Seguridade Social, sen que o traballador teña que realizar xestión ningunha ante os organismos desta para a percepción daquel subsidio, limitándose a presentar os partes de baixa e confirmación que correspondan nos prazos legalmente establecidos.

O tempo que o traballador permaneza en situación de IT computarase como servizo efectivo para todos os efectos, salvo que da aplicación do parágrafo segundo deste artigo, resulte falta de veracidade de IT.

Artigo 34º.-Gravacións.

1. Os PP.II. poderán participar en gravacións de todo tipo: discográficas, videográficas, magnéticas ou similares dentro do cómputo horario establecido neste convenio sen que devengue contraprestación

económica ningunha, á marxe da retribución convida en contrato. O consorcio poderá programar os PP.II. e/ou transmisións de imaxe e son de todo tipo: radio e televisión -tanto rexional como nacional- en directo ou en diferido, para informativos ou publicidade dentro do cómputo horario establecido neste convenio, sen dereito a contraprestación económica ningunha, á marxe da retribución convida en contrato.

2. Os membros da OSG, tanto como os reforzos estarán sempre debidamente informados sobre a presenza de micrófonos nas salas onde actúen. As obras que se vaian gravar detallaranse en todos os plans de traballo, tanto para as gravacións comerciais, así como gravacións con carácter promocional, excluíndose gravacións dos concertos da OSG realizadas no Palacio da Opera da Coruña para Radio clásica, de RNE.

3. Os contratos de gravacións e transmisións efectuaranos os responsables administrativos do consorcio.

4. O comité artístico será informado das gravacións proxectadas.

Artigo 35º.-Seguro de instrumentos.

O Consorcio para a Promoción da Música tratará un seguro que responda da perda, roubo, extravío ou accidente de instrumentos musicais de propiedade dos traballadores e que estes utilicen no seu traballo, abarcando as horas de traballo coa empresa. O xefe de produción estará encargado de facilitarlle á empresa aseguradora a lista de instrumentos e as variacións que se produzan nela. Esta lista será revisada cada ano ao principio da temporada. A responsabilidade en caso de non comunicar ao xefe de produción as devanditas variacións será do traballador afectado.

Capítulo IX

Control de calidade e extinción do contrato de traballo

Artigo 36º.-Extinción do contrato de traballo.

Os contratos de traballo extinguiranse por causas sinaladas no Estatuto dos traballadores, norma de desenvolvemento e concordantes.

Así mesmo, quedarán extinguidos os contratos de traballo daqueles PP.II. que sexan sancionados de acordo co artigo 37 (control de calidade) deste convenio colectivo. Neste caso aplicarase a indemnización prevista no devandito punto. Os traballadores que desexen cesar no servizo deberán poñelo en coñecemento da xerencia cun prazo de, polo menos, 30 días, descontándoseles, en caso de non cumprir este requisito, o importe de todos os emolumentos correspondentes aos días que falten para o prazo establecido.

Artigo 37º.-Control de calidade.

Se se aprecia, de acordo co establecido no artigo 27º, un descenso notable na calidade artística dun profesor da orquestra, poderase organizar unha audición individual de control, contando para iso con dous meses de preparación.

A devandita audición consistirá na interpretación de diversas pasaxes do repertorio orquestral que se interpretasen como máximo nos seis meses inmediatamente anteriores á proba.

Tales probas serán xulgadas por un tribunal elixido polo director musical, que será o seu presidente e que terá a mesma composición ca o da proba de acceso.

Se a proba resultase insatisfactoria, a OSG poderá:

1. Manter o músico no seu posto durante un trimestre, ao final do cal será sometido a unha segunda e definitiva audición de control.

2. Cambialo de categoría con todas as consecuencias implícitas incluídas as de carácter salarial, se existise praza vacante e o seu nivel de calidade fose adecuado.

3. Rescindir o contrato por causas obxectivas, coas condicións, requisitos e indemnizacións que establece a normativa laboral común. Non se considerarán causas obxectivas cando para a rescisión do contrato se utilice o voto de calidade do director artístico.

Capítulo X Réxime disciplinario

Artigo 38º.-Infraccións.

As posibles infraccións disciplinarias dos traballadores no ámbito laboral deste convenio clasifícanse en:

- Infraccións leves.
- Infraccións graves.
- Infraccións moi graves.

Artigo 39º.-Infraccións leves.

1. A incorrección co público ou compañeiros.
2. O atraso, negligencia ou descoido no cumprimento das súas tarefas.
3. A non-comunicación coa debida antelación da ausencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
4. A falta de asistencia ao traballo sen causas xustificadas dun ou dous días ao mes.
5. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de ata cinco días ao mes.
6. O descoido na conservación de locais e material da OSG.
7. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido inescusable.

Artigo 40º.-Infraccións graves.

1. A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido a superiores e directores invitados.
2. O incumprimento das instrucións de superiores e das obrigas de cada posto de traballo.
3. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante tres días ao mes.
4. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada durante máis de cinco días e menos de dez.
5. O abandono do traballo sen causa xustificada.
6. A simulación de accidente ou enfermidade.
7. A negligencia que pode causar graves danos na conservación dos locais ou materiais da OSG.
8. A reincidencia na comisión de faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, cando mediasen sancións por estas. Considérase reincidencia a comisión de, polo menos, tres faltas.
9. O abuso de autoridade por parte dos superiores no desempeño das súas funcións.

Artigo 41º.-Infraccións moi graves.

1. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza dentro das funcións encomendadas, así como calquera conduta constitutiva de delito doloso.
2. A manifesta insubordinación individual ou colectiva.
3. A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante máis de tres días ao mes.
4. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante 10 ou máis días ao mes ou 20 ao trimestre.
5. A reincidencia na comisión de faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, cando mediasen sancións por elas. Considérase reincidencia a comisión de, polo menos, tres faltas graves: por excepción, considerarase reincidencia, a consideración de dúas faltas graves no caso de simulación de accidente ou enfermidade.

Artigo 42º.-Sancións.

1. Por faltas leves:
 - Amoestación por escrito.
 - Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de emprego e soldo de dous a 15 días.
 - Suspensión do dereito a concorrer a probas de ascenso por un período de ata un ano.
3. Por faltas moi graves:
 - Suspensión de emprego e soldo de 16 días ata dous meses.

-Suspensión do dereito a concorrer a probas de ascenso por un período de ata dous anos.

-Despedimento.

Previamente á imposición de sancións por faltas graves e moi graves, a empresa dará audiencia ao traballador que poderá estar acompañado por un membro do comité de empresa se así o solicita. Calquera sanción terá que ser comunicada por escrito.

Artigo 43º.-Prazos de prescrición.

As faltas prescribirán:

-As leves, aos 10 días.

-As graves, aos 30 días.

-As moi graves, aos 60 días.

Capítulo XI

Condicións específicas do persoal técnico administrativo

Artigo 44º.-Xornada, horario de traballo, vacacións e horas extraordinarias.

Xornada.-A xornada máxima semanal será de 35 horas e desenvolverase con carácter xeral de luns a venres.

Horario de traballo.-O horario de traballo, con carácter xeral, será de 8.00 a 15.00 horas en inverno e de 8.00 a 14.00 do 1 de xullo ao 15 de setembro, desfrutando dun descanso de 20 minutos. Durante a semana grande o horario reducirase nunha hora.

Nalgúns casos, o devandito horario poderá ser alterado para aquelas categorías profesionais que se describen neste convenio.

Vacións.-As vacacións anuais serán de 22 días hábiles, enténdese inhábil para estes efectos o sábado. O desfrute das vacacións suxeitarase ás seguintes regras:

* Días soltos: poderanse coller, un máximo de 5 días soltos pero nunca máis de 3 persoas á vez, e en todo caso co visto e prace do xerente, que se desfrutarán preferentemente coincidindo co permiso de vacacións do persoal artístico.

* No suposto de fraccionar o período de vacacións, en ningún caso, o desfrute non será inferior a 5 días hábiles, salvo o suposto anterior.

* As vacacións desfrutaranse dentro do ano natural, preferentemente entre os meses de xullo a outubro.

O persoal técnico-administrativo que habitualmente viaxe e traballe directamente coa orquestra e así estea especificado nas distintas categorías profesionais, terá 30 días naturais máis 15 naturais, estes últimos en compensación de 9 festivos traballados. As vacacións poderanse repartir en máis dun período co visto e prace da xerencia.

En caso de que por necesidades do servizo se modifícase a data de desfrute das vacacións con menos dun mes de antelación, o traballador terá dereito

a que se aboén os gastos que por tal motivo se lle ocasionasen, logo da presentación dos documentos xustificativos destes. As vacacións deberán ser solicitadas, por escrito, cunha antelación mínima de 15 días.

Domingos e festivos.-Os traballadores do consorcio que por necesidades de funcionamento do servizo se vexan obrigados a traballar en domingos ou festivos, desfrutarán dos días de descanso semanal compensatorio despois de cubrir o servizo encomendado.

No suposto de que non se lles poida garantir aos traballadores o descanso compensatorio, o Consorcio para a Promoción da Música compensaralos con días de descanso acumulables ás vacacións, de ser posible, ou, no caso contrario, aboará en concepto de horas extraordinarias os días traballados.

En todo caso, garántenselles aos traballadores deste título dous días de descanso semanal ininterrompido.

Considéranse inhábiles o 24 e o 31 de decembro, coa condición que se estableza unha quenda rotativa para o rexistro (4 horas pola mañá) entre os oficiais administrativos de primeira, os oficiais administrativos de segunda e os auxiliares administrativos.

Horas extraordinarias.- Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a xornada ordinaria de traballo. Aboaranse cun incremento do 100 por cento sobre a xornada ordinaria, ou compensaranse por tempo equivalente de descanso.

Cómputo de horas extra e libranzas en xira.- Cando os traballadores sexan requiridos para acompañar o persoal artístico nos desprazamentos e xiras, o cómputo de horas extra e libranzas realizarase segundo o estipulado para o devandito persoal.

Artigo 45º.-Organización do traballo.

Principios xerais.-Conforme a lexislación vixente, a organización do traballo é facultade exclusiva do Consorcio para a Promoción da Música que a exercerá a través dos seus órganos competentes, sen prexuízo dos dereitos e facultades recoñecidos aos traballadores e aos seus representantes legais.

Traballos de superior categoría.-O Consorcio para a Promoción da Música poderá solicitar a realización de traballos de superior categoría por necesidades do servizo. Nestes casos, o traballador terá dereito a percibir a diferenza retributiva entre a súa categoría e a encomendada.

O desempeño de traballos de superior categoría non producirá, en ningún caso, o ascenso automático do traballador nin a consolidación das retribucións inherentes a esta.

Control de horario.-O cumprimento da xornada e horario de traballo verificarase mediante os mecanismos de control que se implanten nos establecementos e dependencias, os cales serán aplicados a todo o persoal afectado por este convenio. Os cam-

bios producidos nos mecanismos de control serán comunicados ao comité de empresa.

Clasificación profesional e retribucións.

Cadro de persoal, clasificación e definición de categorías.-O cadro de persoal do Consorcio para a Promoción da Música, a súa clasificación e definición de categorías é a seguinte:

Cadro de persoal:

- Xefe de xestión económica.
- Xefe do departamento de divulgación musical.
- Xefe de produción
- Coordinador/a xeral.
- Xefe de comunicación.
- Contable.
- Arquiveiro/a.
- Rexedor/a.
- Ordenanza/rexedor/a.
- Oficial administrativo de primeira.
- Secretario/a de produción do Festival Mozart.
- Oficial administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo.

Clasificación e definición de categorías:

Xefe de xestión económica.-É a persoa que baixo a dependencia directa da xerencia leva a responsabilidade do seu departamento e ten sinatura recoñecida. Entre as súas funcións están:

Colaboración na elaboración de orzamentos, tesouraría, elaboración e tramitación de toda a documentación da contabilidade, xestións coas entidades financeiras, seguimento dos ingresos xerados, e todas aquelas que lle encomenden os seus superiores.

Xefe do departamento de divulgación musical.-É a persoa que baixo a dependencia directa da xerencia leva a responsabilidade do seu departamento. Entre as súas funcións están:

Coordinar a política de divulgación musical do consorcio con aqueles colaboradores que lle asignen e baixo as ordes do xerente, elaborar plans de divulgación con diferentes colectivos, e todas aquelas funcións que lle sexan encomendadas polos seus superiores.

Esta praza declárase para extinguir.

Xefe de produción.-É a persoa que baixo a dependencia directa da xerencia leva a responsabilidade do seu departamento. Entre as súas funcións están:

Coordinación e responsabilidade das montaxes de todos os actos realizados polo Consorcio para a Promoción da Música, realización das follas de traballo dos músicos, contratación do transporte dos profesores e instrumentos, préstamos de material, a proposta de contratación de persoal técnico, así como todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

É persoal que viaxa e traballa directamente coa orquestra. Viaxará sempre nas xiras, e alternarase nas saídas e nos actos celebrados na Coruña co/a coordinador/a xeral, de acordo coas instrucións da xerencia.

As súas ordes estarán o rexedor e o ordenanza/rexedor.

Coordinador/a xeral.-É a persoa que baixo a dependencia directa da xerencia leva a responsabilidade do seu departamento. Entre as súas funcións están:

Coordinación entre o director musical e o xerente, preparar co xerente a ficha de programación, a concesión de permisos, supervisión do cadro de persoal para cada programa, coordinación das audicións, supervisión dos coros e da Orquestra Xove, responsabilidade sobre os abonados e o protocolo, preparación dos orzamentos para as xiras, responsabilidade da orquestra en xiras, así como todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

É persoal que viaxa e traballa directamente coa orquestra. Viaxará sempre nas xiras, e alternarase nas saídas e nos actos celebrados na Coruña co xefe de produción, de acordo coas instrucións da xerencia.

Xefe de comunicación.-É a persoa que baixo a dependencia directa da xerencia leva a responsabilidade do seu departamento. Entre as súas funcións están:

Coordinación e control de todo o material impreso e dixital necesario para o consorcio, relacións cos medios xornalísticos, preparación de notas de prensa e anuncios, difusión das actividades do consorcio, e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

Deberá asistir aos actos celebrados na Coruña, cando así lle sexa ordenado.

Contable.-É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que é responsable directo do seu traballo. Entre as súas funcións están:

Contabilizar toda a documentación xerada polo consorcio, tanto de ingresos como de pagamentos, realizar diarios, balances, contas de resultados, control de extractos bancarios, control orzamentario, etc., e todas aquelas que lle encomenden os seus superiores.

O seu superior inmediato é o xefe/a de xestión económica.

Arquiveiro.-É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que é responsable directo do seu traballo. Entre as súas funcións están:

Xestionar o aluguer, compra ou préstamo de materiais musicais para cada actividade e preparación destes (arcos, anotacións, etc.), control do préstamo de partituras, colocará e recollerá o material musical para os ensaios e concertos celebrados na Coruña, preparar o material de arquivo necesario para as saídas, xiras, etc. E todas aquelas que lle encomenden os seus superiores.

É persoal que traballa directamente coa orquestra. Viaxará sempre e cando a xerencia o considere necesario.

O seu superior inmediato é o xefe de produción, cando traballe no escenario.

Rexedor.-É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que baixo a súa propia responsabilidade e iniciativa realiza os traballos encomendados. Entre as súas funcións están:

Preparación da sala para os ensaios e concertos, supervisión da carga e descarga do material, realizar os partes de traballo diarios, levar documentación aos diferentes organismos (Seguridade Social, Inem...), petición do material de oficina, realización de fotocopias, enviar o correo e paquetaría, e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

É persoal que viaxa e traballa directamente coa orquestra. Alternará co/a ordenanza/rexedor/a nas súas funcións, xiras, saídas e concertos na Coruña. Alternaranse segundo estableza o xefe de produción co visto e prace da xerencia. No caso, de que nunha xira, saída ou concerto sexa necesario que traballe co rexedor, este será xefe do ordenanza/rexedor/a nese momento.

O seu superior inmediato é o xefe de produción.

Ordenanza/rexedor/a.-É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que baixo a súa propia responsabilidade e iniciativa realiza os traballos encomendados. Entre as súas funcións están:

Preparación da sala para os ensaios e concertos, supervisión da carga e descarga do material, realizar os partes de traballo diarios, levar documentación aos diferentes organismos (Seguridade Social, Inem...), petición do material de oficina, realización de fotocopias, enviar o correo e paquetaría, e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

É persoal que viaxa e traballa directamente coa orquestra. Alternará co rexedor/a nas súas funcións, xiras, saídas e concertos na Coruña. Alternaranse segundo estableza o xefe de produción co visto e prace da xerencia. No caso, de que nunha xira, saída ou concerto sexa necesario que traballe co rexedor, este será o seu xefe nese momento.

O seu superior inmediato é o xefe de produción.

Oficial administrativo de primeira.-É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que baixo a súa propia responsabilidade realizada coa máxima perfección burocrática traballos que requiren iniciativa. Entre as súas funcións están:

Atender a correspondencia, mecanografar, clasificación e arquivo de documentación, confección de documentos, realización de traducións e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

Secretario/a de produción.-É a persoa que actúa baixo a dependencia funcional daquelas persoas que

lle designe o xerente. Realizará as funcións correspondentes ao oficial administrativo de primeira, coas peculiaridades do horario do persoal de produción, é dicir, horario flexible.

Oficial administrativo de segunda.-É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, realiza traballos que exixen coñecementos xerais da técnica administrativa. Entre as súas funcións están:

Atender a correspondencia, mecanografar, clasificar e arquivar a documentación, confeccionar e rexistrar documentos, realizar fichas, atender o público, atender o teléfono, realizar traducións, confeccionar contratos, e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

Auxiliar administrativo.-É a persoa que baixo as ordes dos seus superiores se dedica a operacións elementais inherentes ao traballo da oficina ou despacho. Entre as súas funcións están:

Atender a correspondencia, mecanografar, clasificar e arquivar documentación, confeccionar e rexistrar documentos, realizar fichas, atender o público, atender o teléfono, e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

O consorcio poderá contratar persoal para calquera das anteriores categorías, ao abeiro de subvencións das diversas administracións públicas e por prazo non superior a dous anos por traballador, para facilitar a formación e integración na vida laboral dos devanditos traballadores. O seu salario será do 80% do de menor categoría laboral existente nesa data no consorcio, salvo que a entidade concedente da subvención asigne cantidades superiores.

Retribucións.-As retribucións fixas están integradas polos conceptos salariais seguintes:

a) Salario base.-Estará integrado por unha cantidade igual para todas as categorías laborais, percibirase en 14 pagas.

b) Complemento por posto de traballo.-Establecerase un complemento por posto de traballo, en función da categoría laboral que se vaia desempeñar, percibirase en 12 pagas.

c) Antigüidade.-Percibirase por cada tres anos de servizos efectivos. O valor de cada trienio aboarase desde o primeiro día do mes en que se cumpran tres ou múltiplos de tres anos de servizos. O importe dos trienios é:

Grupo A: 43,75 €.

Grupo B: 35,00 €.

Grupo C: 25,26 €.

Grupo D: 17,54 €.

Grupo E: 13,15 €.

d) Complemento de asistencia e puntualidade.-Percibirase polos traballadores en razón a unha maior calidade ou cantidade de traballo, ligado ao respecto dos deberes de asistencia e puntualidade,

cuxo incumprimento ocasionará as seguintes medidas correctoras:

1. Asistencias:

-Por incumprimento do deber de asistencia durante un día nun mes, perda do 40 por cento da contía do complemento máis a parte correspondente ao salario polo período non traballado.

-Por incumprimento do deber de asistencia durante dous días nun mes, perda do 60 por cento da contía do complemento máis a parte correspondente ao salario, polo período non traballado.

2. Puntualidade:

-Por incumprimento do deber de puntualidade, a detracción do 25 por cento do complemento por servizo.

a) Las pagas extraordinarias serán dúas ao ano polo importe correspondente a unha mensualidade. Incluirán salario base e antigüidade e devengarase nos meses de xuño e decembro.

b) Tamén se incluírán, cando corresponda percibilos, os gastos que haxa que xustificar.

c) Indemnización adicional por desgaste de vestiario. Para os efectos de compensar o persoal que habitualmente traballe e viaxe coa orquestra polos gastos engadidos nesas supostos por limpeza e mantemento de vestiario, establécese para os anos 2005, 2006, 2007 e 2008, unha indemnización de 1.350 € anuais por traballador, que estea prestando os seus servizos en concertos, xiras e saídas, de maneira que a devandita cantidade se aboará aos traballadores que acudisen a un número de concertos, fóra do termo municipal e dentro (dous concertos contabilizarán como un), igual á media total do persoal administrativo que traballe nestes termos. Queda excluído o persoal administrativo que non viaxe coa orquestra e non asista aos concertos na Coruña.

A asistencia superior á media ou inferior á media verase incrementada ou diminuída nunha cantidade igual ao cociente entre 1.350 € e o número medio de concertos.

As fraccións da media redondearanse en defecto ou en exceso, á unidade máis próxima.

Este complemento aboarase en dúas mensualidades, unha percibirase en xuño e outra en decembro, no mes de xuño percibirase un pagamento na conta do 30% de 1.350 €, a cantidade que resulte restante liquidarase no mes de decembro. O pagamento na conta devengarase sempre que se asista á metade dos desprazamentos e concertos do semestre.

Para o cálculo individual deste complemento utilizarase a seguinte fórmula:

Equivalencias:

a) Número total do persoal administrativo asistente a concertos.

b) Número de concertos da OSG.

c) Número total de persoal administrativo asistente a cada concerto.

d) Asistencia media.

e) Número de traballadores (persoal administrativo) efectivos menos os administrativos non desprazados.

f) Asistencia superior ou inferior á media.

g) Remuneración individual.

h) Cantidade de euros asignada por traballador (1.350 €).

i) Número de asistencias individuais a concertos.

j) Cantidade de euros percibidos individualmente por melloras sociais en casos de maternidade ou accidente laboral.

Cálculo da asistencia media-d): $D = A/E$, é dicir, é igual á división do número total de asistentes a concertos entre o número de traballadores efectivos menos os administrativos non desprazados.

Cálculo da remuneración individual-g): $G = H/DXI-J$, é dicir, é igual á cantidade de euros asignados por traballador (1.350 €) dividido pola asistencia media, pasando a multiplicar a cantidade resultante polo número de asistencias individuais a concertos, pasando a restar a continuación a cantidade de euros percibidos individualmente polas melloras sociais en casos de maternidade ou accidente laboral.

Quedarán excluído o Festival Mozart.

h) Gardas presenciais: pagaranse 10 €/hora. As gardas serán fóra da xornada e non serán obrigatorias. Serán establecidas polo xerente cando a orquestra estea de xira ou saída.

i) Melloras sociais:

a) Maternidade: co fin de axudar a conciliar a vida profesional e familiar do persoal do consorcio, durante o período de baixa por maternidade, o consorcio aboará 27 € semanais.

b) Accidentes de traballo: establécese un aboamento de 27 € semanais ao persoal do consorcio que se encontre de baixa por accidente de traballo.

Artigo 46º.-Táboa salarial.

Categoría	Salario base	Compl. posto de traballo	Compl. asistencia	Bruto anual
Xefe xestión económica	920,28	1.593,51	43,13	32.523,60
Xefe dpt. divulgación	920,28	1.091,03	43,13	26.493,84
Xefe de produción	920,28	1.035,59	43,13	25.828,56
Xefe comunicación	920,28	1.035,59	43,13	25.828,56
Coordinador/a xral.	920,28	1.035,59	43,13	25.828,56
Contable	920,28	1.035,59	43,13	25.828,56
Arquiveiro	920,28	724,07	43,13	22.090,32
Rexedor	920,28	384,21	43,13	18.012,00
Ordenanza rexedor	920,28	383,21	43,13	18.000,00
Oficial administrativo 1ª	920,28	270,94	43,13	16.652,76
Oficial administrativo 2ª	920,28	214,29	43,13	15.972,96
Auxiliar administrativo	920,28	129,34	43,13	14.953,56

Artigo 47º.-Axudas de custo.

1. Establécense como axudas de custo, que percibirá todo o persoal administrativo que se desprace en xiras, saídas e actuacións por conta do Consorcio para a Promoción da Música, fóra da cidade da Coruña e dentro do territorio nacional, a partir da sinatura deste convenio de:

-Saídas: 20 €, salvo para aquel persoal que se teña que desprazar todo o día, en cuxo caso cobrará o dobre.

-Xiras: 43 €.

2. Para saídas ao estranxeiro fixaranse de mutuo acordo entre a xerencia e o comité de empresa.

3. Para os anos posteriores incrementaranse no IPC correspondente.

Artigo 48º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal técnico-administrativo do Consorcio para a Promoción da Música percibirá dúas pagas extraordinarias por un importe igual ao salario base establecido máis antigüidade. As devanditas pagas percibiranse xunto aos salarios dos meses de xuño e decembro.

Artigo 49º.-Orgánico do persoal técnico-administrativo.

O orgánico do persoal técnico-administrativo será:

-Xerente.

-Xefe de xestión económica-xefe do departamento de divulgación musical-xefe de produción-coordinador/a xeral-xefe de comunicación.

-Contable-arquiveiro.

-Oficiais administrativos de primeira-secretario/a de produción.

-Oficiais administrativos de segunda.

-Auxiliares administrativos.

-Rexedor/a-ordenanza rexedor/a.

Artigo 50º.-Provisión de vacantes.

Para cubrir as prazas vacantes seguirá o procedemento legalmente establecido para o persoal laboral das administracións públicas, sen prexuízo de anuncio na prensa ou noutro medio que se considere conveniente.

Artigo 51º.-Promoción interna.

A empresa intentará promocionar os traballadores desta en postos de maior entidade e relevo, sempre que entre o persoal existan traballadores que cumpran co perfil requirido para cada posto.

Os auxiliares administrativos con cinco anos de servizo nesta categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría oficial administrativo de segunda.

A elección dos oficiais administrativos de primeira é facultade exclusiva da empresa.

Artigo 49º.-Contratación temporal.

Para a contratación temporal, a empresa terá liberdade de contratación e medios. O persoal contratado de forma temporal regularase polo disposto no artigo 15.1º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 50º.-Descanso e permisos retribuídos.

Os traballadores, logo de aviso e xustificación, terán dereito aos seguintes permisos retribuídos:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Dous días en caso de nacemento de fillo.

c) Tres días en caso de enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador se teña que desprazar fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, pero dentro do territorio nacional, o devandito prazo será de catro días. Se o desprazamento se tivese que realizar fóra do territorio nacional, o prazo ha de ser dunha semana.

d) Un día por traslado sen cambio de municipio ou dous por traslado con cambio de municipio.

e) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliacións en centros oficiais durante os días que teñan lugar, e de ser o caso, os días de viaxe.

f) Os dereitos que correspondan aos permisos cuxo estado civil é o matrimonio legal, estenderanse ás parellas que convivan en común, salvo o previsto na alínea A), xustificando esta convivencia mediante certificado no rexistro correspondente.

g) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen. O permiso de lactación aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Artigo 51º.-Permisos sen dereito a retribución.

O persoal que cumprise, polo menos, seis meses de servizos efectivos, poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a sete días nin superior a tres meses. As devanditas licenzas seranlles concedidas sempre que o permitan as necesidades do servizo. A duración acumulada destas licenzas non poderá exceder de tres meses cada dous anos.

O Consorcio para a Promoción da Música manterá en alta no réxime xeral da Seguridade Social ao traballador durante un período máximo de 30 días. En caso de que o permiso fose superior ao devandito período, o traballador poderá optar por continuar

en alta na Seguridade Social, en cuxo caso, se deberá facer cargo das cargas sociais ocasionadas á empresa. Así mesmo, o tempo de licenza sen soldo terá a consideración de servizos efectivamente prestados.

Artigo 52º.-Excedencia voluntaria.

A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polos traballadores con contrato indefinido e un ano, polo menos, de antigüidade ao servizo do Consorcio para a Promoción da Música. A duración desta situación non poderá ser inferior a un ano, nin superior a cinco e o dereito a esta situación só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron dous anos desde o final da anterior excedencia voluntaria, excepto nos supostos de que se solicite para atender o coidado dun fillo, tanto o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento deste, ou de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa, nestes casos o período de excedencia non poderá ser superior a tres anos e a iniciación dun novo período de excedencia por un novo fillo porá fin, de ser o caso, a aquel que se viñese disfrutando.

O traballador excedente voluntario deberá solicitar o reingreso ao seu posto de traballo ou un novo período de excedencia (que non poderá ser inferior a un ano, nin sobrepasar no cómputo total o prazo máximo) mediante escrito dirixido á xerencia do Consorcio para a Promoción da Música, polo menos, 30 días antes da terminación do prazo de excedencia.

Artigo 53º.-Formación e perfeccionamento profesional.

Co obxecto de facilitar a promoción, formación e perfeccionamento profesional do persoal fixo non artístico que resulte afectado polas estipulacións deste convenio, os traballadores terán dereito, á asistencia a cursos de formación ou perfeccionamento que serán organizados, interna ou externamente polo Consorcio para a Promoción da Música, sempre e cando sexan de interese para a empresa.

Os cursos realizaranse, sempre que sexa posible, durante a xornada de traballo, e será obrigatoria a asistencia dos traballadores. En caso de que os cursos sexan fóra da xornada laboral, compensaráselles aos traballadores o tempo dedicado á devandita formación.

Artigo 54º.-Réxime disciplinario.

Será de aplicación ao persoal non artístico todo o disposto no capítulo décimo respecto ao réxime disciplinario en canto ao persoal artístico do Consorcio para a Promoción da Música.

Artigo 55º.-Comisión paritaria.

Durante a vixencia deste convenio colectivo, désígnase unha comisión paritaria das partes negociadoras, formada polos seus representantes, que constitúe o órgano básico de administración e vixilancia do convenio.

As funcións que pode realizar esta comisión paritaria son:

1. A interpretación deste convenio.

2. A mediación, como solución á pacificación das controversias que xurdan no ámbito deste convenio, como trámite previo e obrigatorio á vía xudicial.

Disposición adicional

Os acordos de carácter retributivo e económico contidos neste convenio colectivo son firmes e non se poderán ver alterados por resolucións xurisdiccionais que afecten a funcionarios ou persoal de calquera tipo da Administración pública.