

Convenio colectivo do Consorcio para a Promoción da Música (Anos 2000-2003)¹

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 regula-las relacións entre traballador e empresa e obrígana, por tanto, a ela e a todo o persoal baixo relación contractual laboral con ela, agás ó persoal adscrito á Escola Municipal de Música e ó persoal de alta dirección.

Artigo 2º.-Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, o 1 de xaneiro de 2000; a súa duración será de catro anos, polo tanto a súa vixencia rematará o 31 de decembro de 2003, 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 recollida no artigo 1º, dentro de ámbito territorial do municipio da Coruña. Por persoal do Consorcio para a Promoción da Música enténdese ós traballadores, sector artístico e non artístico na súa calidade de fixos do cadro de persoal, titulares interinos, eventuais ou temporais, ou calquera outro contratado mediante calquera figura admitida na lexislación laboral vixente.

2. O cadro de persoal artístico da OSG comprenderá alomenos 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 ó consorcio comprenderá alomenos 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. No non previsto será de aplicación o Estatuto dos traballadores e, no seu defecto, as restantes disposicións legais de carácter xeral que regulan as relacións 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 Regulamento de réxime interior do persoal adscrito ó consorcio.

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 P.I. pódense encadrar en cinco tipo de postos que se relacionan e definen a seguir:

¹ Publicado no DOG núm. 176, do 11 de setembro de 2001.

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

a) Afina-la orquestra.

b) Supervisa-los 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 abundas para a súa utilización nos ensaios, correspóndelle ó concertino, logo de consulta co director sempre que sexa posible e coa suficiente antelación para que o arquivado poida copialos en tódalas partes, sinala -los arcos e anotacións que considere oportunos.

d) Contribuír á disciplina artística da orquestra e interpreta-las pasaxes de solo.

O concertino, dentro das súas funcións, é o máximo colaborador do director musical, do xerente e dos directores convidados. En ausencia do director musical poderá asumir-la responsabilidade da execución dos servicios.

A contratación dos concertinos será realizada directamente polo consorcio, por proposta do director musical, sempre que o remate da dita contratación cadre coa do dito director musical; non obstante, cabería a posibilidade de realiza-la contratación dos concertinos nas mesmas circunstancias estipuladas e esixidas neste convenio para o resto do cadro de persoal.

Axuda de concertino: denomínase axuda de concertino ó segundo violinista da sección dos violíns primeiros, substituíndo o concertino na súa ausencia. Terá, para tódolos efectos, o posto de axuda de concertino, agás que exerza de concertino que asumirá as retribucións, atribucións o obrigas de concertino cando o substitúa.

Principal: terán a condición de principal os P.I. que exerzan a maior responsabilidade musical dunha sección, agás nos primeiros violíns. Cando existan dous principais nunha sección e toquen os dous xuntos, a colocación establecerá o director musical, que determinará quen ocupa o posto secundario.

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

-O primeiro violinista da sección dos segundos violíns (dous postos).

-O primeiro violinista (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 tódolos P.I. 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 5º.

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.

No caso do óboe d'amore e do corno di bassetto, serán achegados ámbolos instrumentos polo

Consortio para a Promoción da Música.

Tódolos 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 desempeña-las 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 P.I. que ocupen un lugar inmediatamente seguinte ó dos principais, asumindo tódalas súas funcións ante a ausencia destes. Na familia dos ventos serán considerados coprincipais os P.I. que non compartan as funcións de principal e que ocupen segundo ou terceiro nas súas respectivas seccións.

Na familia de percusión, será considerado coprincipal o P.I. 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 a 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 á 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 P.I. que desempeñen o exercicio dos seguinte postos:

Nas cordas:

- 13 primeiros violíns.
- 10 segundos violíns.
- 8 violas.
- 6 violoncellos.
- 4 contrabaixos.

Na familia de percusión: todos aqueles P.I. que ocupen un posto inferior ó terceiro.

No caso de que algún profesor coa categoría de tutti fose reclamado polo director musical para ocupar un posto de categoría superior á 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 a administracións da OSG facilitaralles ós 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 convidados e as datas nas 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. Dous plans xerais de concertos, ensaios, gravacións, días libres, etc. Estes plans abranguerán 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 que se detalle o cadro de persoal, as obras e o horario que se vai seguir en cada programa, que deberá exporse con dúas semanas de antelacións e do que se notificarán as súas modificacións 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 de persoal do sector artístico do Consorcio para a Promoción da Música establecerase por servizos, cun máximo de 8 servizos semanais de media, computados bimensualmente.

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

Artigo 9º.-Servizos.

O horario conxunto dos P.I. 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 prexerais, xerais e actuacións de ópera.

Artigo 10º.-Horario.

O horario de ensaios será preferentemente de 10 h a 13 h e de 16.30 h a 19 h.

Artigo 11º.-Descanso semanal.

Para todo o persoal artísticos fíxase, con carácter xeral, un descanso semanal de 36 horas, preferentemente en sábado e domingo, computándose o comezo das trinta e seis horas nas 14 ou 2 horas seguintes á finalización do servizo. Se por cuestións de organización se ten que superalo límite horario dunha hora, compensarase con medio día de descanso na fin de semana anterior ou posterior.

Artigo 12º.-Traballo en domingos e festivos.

Os P.I. 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 ca 9 domingos e festivos durante a temporada anterior. En caso de superar 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 7 días cada un, procurando que un deles se engada ó período de vacacións, e en calquera caso todos estes días disfrutaranse 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 dunha hora e media seguida, agás 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, e non poderá supera-lo máximo de 30 horas semanais, incluíndo o cómputo horario dos servicios efectuados.

Nas xiras, as viaxes de ata catro horas equivalerán a 1 servicio e as viaxes de ata oito horas a 2 servicios para efectos do cómputo bimensual do artigo 8º. No suposto de superar esta duración, acordarase a valoración entre ámbalas partes.

De xeito excepcional, un día de viaxe poderase programar ata un servicio, aínda que supere o máximo de dous servicios diarios establecido no artigo 9º.

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 ó 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 ós 30 días. De non ser posible uni-los dous períodos, a empresa determinará as datas do segundo período que en calquera caso serán antes do primeiro de outubro procurando que alomenos a metade destes 15 días se unan ó período de vacacións estivais.

Artigo 16º.-Descansos e permisos retribuídos.

1. Os traballadores, logo de aviso e xustificación, terán dereito ós seguintes permisos retribuídos:

-15 días en caso de matrimonio.

-2 días en caso de nacemento de fillo.

-3 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 dito prazo será de 4 días. Se o desprazamento tivese que se realizar fóra do territorio nacional, o prazo ha de ser dunha semana.

-1 día por traslado sen cambio de municipio ou 2 por traslado con cambio de municipio.

-Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliacións en centros oficiais durante os días da súa celebración, e, se é o caso, os días de viaxe.

2. Familia de corda:

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

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

3. Familia de vento e percusión:

Os principais de sección na que exista principal asistente terán preferencia a librar aproximadamente un 25% da temporada de traballo.

Os principais asistentes e os coprincipais repartiranse o resto das libranzas equitativamente.

4. Os tutti de tódalas familias librarán por quendas cando haxa redución de 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 2 ou máis programas estes contabilizarán coma 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) Tódolos P.I. terán dereito a librar 2 programas completos non retribuídos, agás o establecido no punto 2 deste artigo. Estes períodos deberán ser aprobados polo director musical. Ademais, poderanse solicitar permisos adicionais que serán concedidos segundo o criterio da xerencia.

b) Para manter e eleva-la preparación individual dos P.I. 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 atende-las peticións para dar concertos nos que un P.I. 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 cadrar peticións de permiso para un mesmo programa, estes concederaos o director musical, tras consultar co comité artístico.

3. Os permisos regulamentados neste artigo, agás os que teñan un prazo especial, solicitaranse cunha antelación mínima de 30 días hábiles anteriores á 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 dito 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 ó dito permiso.

A empresa informará da contratación do substituto ó 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 poderá ser solicitada polos traballadores con contrato indefinido e un ano, alomenos, de antigüidade ó 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, agás nos supostos de que se solicite para atende-lo coidado dun fillo, contados desde a data de nacemento deste ou desde a data da resolución xudicial administrativa, para os casos de adopción e acollemento respectivamente, casos estes en que o período de excedencia non poderá ser superior a tres anos e nos que a iniciación dun novo período de excedencia por un novo fillo porá fin ó que viñese disfrutando.

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

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

Capítulo V

Dos desprazamentos, proba acústica e condicións das salas

Artigo 19º.-Sistema de locomoción.

1. Os desprazamento 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 aloxarse 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.-Condições nas salas onde actúe a orquestra.

A empresa, logo de revisión das salas, disporá das condicións mínimas para que os concertos poidan levarse a cabo e que alomenos serán as seguintes:

1. Disporase de espazo abondo para que tódolos músicos poidan tocar con comodidade tanto física como acústica. No seu defecto reducirase o cadro de persoal no número necesario, debendo avisarse ós P.I. no plan de traballo semanal.
2. A temperatura mínima que deberá ter-lo escenario será de 18 graos.
3. Asegurarase, en calquera caso, unhas condicións hixiénicas e de seguridade mínimas para poder actuar, tanto no escenario como en camerinos e servizos.
4. Os camerinos serán repartidos proporcionalmente, asegurando espazo suficiente para tódolos 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 có ensaio xeral.
2. Cando se trate de concertos consecutivos co mesmo programa e o mesmo director no mesmo lugar.
3. Cando o director o estime 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 fillo de cadro de persoal. Serán contratados eventuais aqueles traballadores ós que a empresa contrate mediante os contratos laborais que establece a lexislación vixente, como reforzo para unha ou varias actuacións que non poidan realizarse co persoal fixo ou interino do cadro de persoal.

Serán interinos aqueles traballadores que fosen contratados sen realiza-la proba de acceso á condición de fixo establecida no artigo 23º 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 de cadro de persoal os que teñan o 1 de xaneiro de 2000 unha antigüidade de, alomenos, 3 anos e superasen unha proba de acceso.
2. Para adquiriren a condición de fillo de cadro de persoal, os novos músicos contratados terán que ter unha antigüidade mínima de tres anos, e ter superada 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 esixencia a contratación de eventuais e interinos.

2. A convocatoria das prazas vacantes será realizada periodicamente polo Consorcio para a Promoción da Música ata cubri-lo 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 ó Consorcio para a Promoción da Música, informárase os traballadores dela co fin de 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 tódolos 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 do procedemento administrativo común.

Os concursantes poderán recusa-los membros dos tribunais de selección cando concorran nas circunstancias previstas no parágrafo anterior, e mediante o sistema establecido no artigo 29º 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 dito comité estará formado polos seguintes membros:

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

Os compoñentes serán elixidos por tódolos P.I. da orquestra, por un período de dous anos, sendo reelixibles.

Procurarase que estean representadas tódalas categorías, e que tódolos asuntos artísticos se traten con líderes da orquestra.

Artigo 27.-Atribucións.

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

2. Realiza-lo seguimento da calidade artística de directores, concertinos e solistas convidados.

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 convidado, concertino ou xerente.

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

5. Exerce-las 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 ó dito comité dous anos como mínimo, podendo ser elixidos periodicamente.

2. O comité artístico estará representado en tódolos 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 ó comité artístico.

Capítulo VIII

Do sistema retributivo e melloras sociais

Artigo 29º.-Complementos retributivos.

1. Salario base. Está integrado por unha cantidade igual para tódalas categorías laborais do persoal artístico e percibirase en 14 pagas.

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

3. Complemento de asistencia e puntualidade. Igual para tódalas 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 servicio nun mes, perda do 40% da contía do complemento.

-Por incumprimento do deber de asistencia, durante dous servicios nun mes, perda do 60% 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% do complemento por servicio.

4. Complemento por achega instrumental. Aboarase nunha contía igual para tódolos niveis que acheguen instrumento da súa propiedade á súa actividade na orquestra; percibirase en 12 pagas.

5. Complemento de vestiario. Aboaráselles a tódolos profesores, igual para tódolos niveis; percibirase en 12 pagas.

6. Complemento de desgaste de material. Establecerase unha indemnización distinta segundo a familia de instrumento a que pertence o P.I. polo desgaste, a conservación e o mantemento dos instrumentos; percibirase en 12 pagas.

7. Complemento de antigüidade. Percibirase por cada 3 anos de servicios efectivos. O valor de cada trienio aboarase desde o primeiro día do mes en que se cumpran 3 anos ou múltiplos de 3 anos de servicios; percibirase en 14 pagas.

8. Colaboración instrumental. A colaboración instrumental élle retribuída ós 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 a contía deste complemento en 13.000 pesetas mensuais o ano 2001.

9. Actuacións en escena. Este complemento retribúeselles ós P.I. que teñan que se caracterizar en escena e percibirase cada vez que se caractericen. Fíxase a contía deste complemento en 13.000 pesetas para o ano 2001.

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

Artigo 30º.-Táboas salariais.

Tódolos traballadores que o 31 de decembro de 2000 teñan un ano de antigüidade percibirán en concepto de atrasos, incluídos tódolos conceptos salariais, a cantidade de 246.375 pesetas.

Categoría	Salario base	Comple. pto.traballo	Comple. asist.	Comple. acheg.instr.	Comple. vestiario	Desgaste material	Bruto anual	Bruto mensual	Pagas extras
Axuda concertino	233.010	156.311	9.618	7.213	4.811	11.811	5.539.308	422.774	233.010
Ppal. corda	233.010	126.248	9.618	7.213	4.811	11.811	5.178.552	392.711	233.010
Ppal. madeira	233.010	126.248	9.618	7.213	4.811	5.904	5.107.668	386.804	233.010
Ppal. metal	233.010	126.248	9.618	7.213	4.811	2.362	5.065.164	383.262	233.010

Ppal. percusión	233.010	126.248	9.618	7.213	4.811	11.811	5.178.552	392.711	233.010
Ppal. asist. madeira	233.010	117.230	9.618	7.213	4.811	5.904	4.999.452	377.786	233.010
Ppal. asist. metal	233.010	117.230	9.618	7.213	4.811	2.362	4.956.948	374.224	233.010
Ppal. asist. percusión	233.010	117.230	9.618	7.213	4.811	5.904	4.999.452	377.786	233.010
Coppal. corda	233.010	108.213	9.618	7.213	4.811	11.811	4.962.132	374.676	233.010
Coppal. madeira	233.010	108.213	9.618	7.213	4.811	5.904	4.891.248	368.789	233.010
Coppal. metal	233.010	108.213	9.618	7.213	4.811	2.362	4.848.744	365.227	233.010
Coppal. percusión	233.010	108.213	9.618	7.213	4.811	5.904	4.891.248	368.769	233.010
Tutti corda	233.010	78.354	9.618	7.213	4.811	11.811	4.603.824	344.817	233.010
Tutti percusión	233.010	78.354	9.618	7.213	4.811	11.811	4.532.940	338.910	233.010

Artigo 31º.-Axudas de custo.

1. Establecénsese axudas de custo, que as 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 2001, as seguintes cantidades.

Saídas: 2.000 pesetas.

Xiras: 6.000 pesetas.

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

3. Para anos posteriores, incrementaranse no IPC correspondente, redondeando a cifra resultante da aplicación do IPC á centena inmediatamente superior. Coa entrada en vigor do euro, a comisión paritaria do convenio adecuará este acordo á nova unidade monetaria.

Artigo 32º.-Pagas extraordinarias.

Todo o persoal do Consorcio para a Promoción da Música percibirá dúas pagas extraordinarias por un importe igual ó salario base establecido. Estas 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 verifica-los casos de IT mediante os mecanismos que considere oportunos.

O Consorcio para a Promoción da Música someterase ó sistema de pagamento delegado das prestacións de IT e deducirá o importe das cantidades que se satisfagan por este concepto ó formula-las liquidacións das cotas patronais da Seguridade Social, sen que o traballador teña que realizar ningunha xestión entre os organismos delas para a percepción daquel subsidio, limitándose a presenta-los

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 tódolos efectos, agás que da aplicación do parágrafo segundo deste artigo, resulta 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 programa-los PP.II. e/ou transmisión 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 graven detalláranse en tódolos plans de traballo, tanto para as gravacións comerciais como para as gravacións con carácter promocional, excluíndose gravacións dos concertos da OSG realizadas no Palacio da Ópera da Coruña para Radio Clásica de RNE.
3. Os contratos de gravacións e transmisión será efectuados polos 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 contratará un seguro que responda da perda, roubo, extravío ou accidente de instrumentos musicais de propiedade dos traballadores e que estes utilicen no seu traballo, abrangendo as horas de traballo coa empresa. O coordinador técnico estará encargado de lle facilitar á empresa aseguradora a listaxe de instrumentos e as variacións que se produzan nela. Esta listaxe será revisada cada ano ó comezo da temporada. A responsabilidade en caso de non lle comunicar ó dito coordinador técnico as ditas variacións será o 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, normas de desenvolvemento e concordantes.

Así mesmo, quedarán extinguidos os contratos de traballo daqueles PP.II. que sexan sancionados de acordo co artigo 36º (control de calidade) deste convenio colectivo. Neste caso aplicarase a indemnización prevista no dito punto. Os traballadores que desexen estar no servizo deberano poñer en coñecemento da xerencia cun prazo de alomenos 30 días, descontándoseles, en caso de non cumprir este requisito, o importe de tódolos emolumentos correspondentes ós 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 interpretasen como máximo nos seis meses inmediatamente anteriores á proba.

Tales probas serán xulgadas por un tribunal elixido polo director musical, que será o presidente del e que terá a mesma composición có das probas de acceso.

Se a proba resultase insatisfactoria, a OSG poderá:

1. Mante-lo músico no seu posto durante un trimestre, ó final do cal será sometido a unha segunda e definitiva audición de control.

2. Cambialo de categoría con tódalas consecuencias implícitas incluídas as de carácter salarial, se existise praza vacante e o seu nivel de calidade fose adecuado.
3. Rescindi-lo contrato por causas obxectivas, coas condicións, requisitos e indemnizacións que estableza 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 Régime 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 ó traballo, agás que se probe a imposibilidade de facelo.
4. A falta de asistencia ó traballo sen causas xustificadas dun a dous días ó mes.
5. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de ata cinco días ó mes.
6. O descoido na conservación do locais e materiais 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 de respecto debido a superiores e directores convidados.
2. O incumprimento das instrucións de superiores e das obrigas de cada posto de traballo.
3. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada durante tres días ó 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 sexa de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, cando mediasen sancións por elas. Considérase reincidencia a comisión de, alomenos, 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 conducta constitutiva de delito doloso.
2. A manifesta insubordinación individual ou colectiva.
3. A falta de asistencia ó traballo non xustificada durante máis de tres días ó mes.
4. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante dez ou máis días ó mes ou ó 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 alomenos 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 quince 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 12 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 daralle audiencia ó 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 ós dez días.
- As graves ós trinta días.
- As moi graves ós sesenta días.

Capítulo XI

Condicións específicas do persoal técnico administrativo

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

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 a 15 horas en inverno e de 8 a 14 h do 1 de xullo ó 15 de setembro, desfrutando dun descanso de 20 minutos. Durante a semana grande, o horario reducirase nunha hora.

Vacións. As vacións anuais serán de 30 días naturais, que se desfrutarán preferentemente coincidindo co período de vacións do persoal artístico.

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

En caso de que por necesidade do servizo se modifícase a data de desfrute das vacións con alomenos un mes de antelación, o traballador terá dereito a que se aboee o gasto que por tal motivo se lle ocasionase, logo de presentación dos documentos xustificativos deles.

Respectarase as condicións máis beneficiosas naqueles traballadores que as teñan recoñecidas.

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

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

En todo caso, garánteselles ós traballadores deste título dous días de descanso semanal interrompido.

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

Cómputo de horas extras e libranzas en xira. Cando os traballadores sexan requiridos para acompañar-lo persoal artístico nos desprazamentos e xiras, o cómputo de horas extras e libranzas realizarase segundo o estipulado para o dito 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 ós traballadores e ós seus representantes legais.

Traballos de superior categoría. O Consorcio para a Promoción da Música poderá solicita-la realización de traballos de superior categoría por necesidades do servizo. Nestes casos, o traballador terá dereito a percibi-la 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 ela.

Control de horario. En cumprimento da xornada e do horario de traballo verificarase mediante os mecanismos de control que se implante nos establecementos e dependencias, os cales serán aplicados a todo o persoal afectado por este convenio.

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 promoción son os seguintes:

Cadro de persoal:

- Xefe de xestión económica.
- Xefe do departamento de divulgación musical.
- Xefe de produción.
- Xefe de comunicación.
- Coordinador xeral.
- Contable.
- Arquiveiro.
- Rexedor.
- Ordenanza/rexedor.
- Oficial administrativo de 1ª.
- Oficial administrativo de 2ª.
- Auxiliar administrativo.

Clasificación e definición de categorías:

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:

Coordina-la 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.

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 dos 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, contratación de persoal técnico, responsabilidade xunto ó coordinador xeral sobre os abonados e protocolo, así como todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

Baixo as súas ordes estarán o rexedor e o ordenanza/rexedor.

Rexedor. É a persoa que atúa baixo as ordes dos seus superiores e que baixo a súa propia responsabilidade e iniciativa realiza traballos encomendados. Entre as súas funcións están: preparación da sala para ensaios e concertos, supervisión da carga e descarga do material, realiza-los partes de traballo diarios, e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

O seu superior inmediato ó o xefe de produción.

Ordenanza/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: levar documentación ós diferentes organismos (Seguridade Social, Inem...), petición do material de oficina, realización de fotocopias, envía-lo correo e a paquetería, facer recados dentro e fóra da oficina, substituír ou axuda-lo rexedor cando sexa requirido para iso, e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

O seu superior inmediato e o xefe de produción.

Arquiveiro. É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que é responsable directa do seu traballo. Entre as súas funcións están: xestiona-lo aluguer, compra ou préstamo de materiais musicais para cada actividade (arcos, anotacións, etc.), control do préstamo de partituras, leva-lo material de arquivo necesario para as xiras, etc., e todas aquelas que lle encomenden os seus superiores.

O seu superior inmediato é o xefe de produción.

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

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 pagos, 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 de xestión económica.

Coordinador 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, concesión de permisos, supervisión do cadro de persoal para cada programa, coordinación das audicións, supervisión dos coros e da Escola de Práctica Orquestral, responsabilidade xunto ó xefe de produción 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.

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.

Oficial administrativo de primeira. É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que baixo a súa propia responsabilidade realiza coa máxima perfección burocrática traballos que requiren iniciativa. Entre as súas funcións están: atende-la correspondencia, mecanografar, clasificar e arquivar documentación, confeccionar documentos, realizar traducións e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

Oficial administrativo de segunda. É a persoa que actúa ás ordes dos seus superiores e que con iniciativa e responsabilidade restrinxida realiza traballos que esixen coñecementos xerais da técnica administrativa. Entre as súas funcións están: atende-la correspondencia, mecanografar, clasificar e arquivar documentación, confeccionar e rexistrar documentos, realizar fichas, atende-lo público, atende-lo 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 ó traballo da oficina ou despacho. Entre as súas funcións están: atende-la correspondencia, mecanografar, clasificar e arquivar documentación, confeccionar e rexistrar documentos, realizar fichas, atende-lo público, atende-lo teléfono e todas aquelas funcións que lle encomenden os seus superiores.

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

a) Salario base: estará integrado por unha cantidade igual para tódalas categorías laborais que se percibirán en 14 pagas.

b) Complemento por posto de traballo: establecerase un complemento por posto de traballo, en función da categoría laboral que se desempeñe; 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.

d) Complemento de asistencia e puntualidade: percibirano os traballadores en razón a unha maior calidade ou cantidade de traballo, ligado ó respecto dos deberes de asistencia e puntualidade, o incumprimento dos cales ocasionará as seguintes medidas correctoras:

1. Asistencias:

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

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

2. Puntualidade:

-Por incumprimento do deber de puntualidade, a detracción do 25% do complemento por servicio.

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

f) Tamén se incluirán, cando corresponda percibilos, os gastos que haxa que xustificar e as axudas de custo. Estas percibiranse en contía e condicións iguais ás fixadas para o persoal artístico.

Artigo 46º.-Táboa salarial.

a) Tódolos traballadores que o 31 de decembro de 2000 teñan un ano de antigüidade, agás o xefe do departamento de divulgación musical, percibirán en concepto de atrasos, incluídos tódolos conceptos salariais, a cantidade de 143.366 pesetas.

Categoría	Salario base	Comp.pto.traballo	Comp. asistencia	Bruto anual	Bruto mensual	Pagas extras
Xefe de xestión económica	135.395	234.445	6.344	4.784.996	376.184	135.395
Xefe de produción	135.395	152.362	6.344	3.800.002	294.101	135.395
Xefe de comunicación	135.395	152.362	6.344	3.800.002	294.101	135.395
Secretaria de dirección	135.395	152.362	6.344	3.800.002	294.101	135.395
Contable	135.395	152.362	6.344	3.800.002	294.101	135.395
Arquiveiro	135.395	106.528	6.344	3.249.994	248.267	135.395
Rexedor	135.395	56.528	6.344	2.649.994	198.267	135.395
Ordenanza/rexedor	135.395	48.195	6.344	2.549.998	189.934	135.395
Oficial administrativo 1ª	135.395	39.862	6.344	2.450.002	181.601	135.395
Oficial administrativo 2ª	135.395	31.526	6.344	2.349.994	173.267	135.395
Auxiliar administrativo	135.395	19.028	6.344	2.199.994	160.767	135.395
Xefe depto. divulgación						

Artigo 47º.-Provisión de vacantes.

Para cubri-las prazas vacantes publicarase un anuncio de oferta de traballo nos xornais ou outros medios de comunicación que a empresa considere oportuno, ou recorrerase ós servizos dunha empresa especializada. No mesmo momento comunicáraselle a dita vacante ó persoal xa contratado do consorcio.

Artigo 48º.-Promoción interna.

A empresa tentará promover-los seus traballadores a postos de maior entidade e relevo, sempre que entre o persoal existan traballadores que cumpran co perfil requirido para o novo posto. Os auxiliares administrativos con 5 anos de servizos nesta categoría dentro da empresa, pasarán automaticamente á categoría de 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.-Permisos sen dereito a retribución.

O persoal que cumprise alomenos seis meses de servizos efectivos poderá solicitar licenzia sen soldo por un prazo non inferior a 7 días nin superior a 3 meses. Estas licenzias serán concedidas sempre que o permitan as necesidades do servizo. A duración acumulada destas licenzias 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 o traballador durante un período máximo de 30 días. En caso de que o permiso fose superior ó dito período, o traballador poderá optar por continuar en alta na Seguridade Social; neste caso, deberase facer cargo das cargas sociais ocasionadas á empresa. Así mesmo, o tempo de licenzia sen soldo terá a consideración de servizos efectivamente prestados.

Artigo 51º.-Excedencia voluntaria.

A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polos traballadores con contrato indefinido e un ano, polo menos, de antigüidade ó 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, agás nos supostos de que se solicite para atenderlo coidado dun fillo, contados desde a data de nacemento deste, casos estes en que o período de excedencia non poderá ser superior a tres anos e nos que a iniciación dun novo período de excedencia por un novo fillo porá fin, se é o caso, a aquel que viñese disfrutando.

O traballador excedente voluntario deberá solicita-lo ingreso ó seu posto de traballo ou un novo período de excedencia (que non poderá ser inferior a un ano nin superar no cómputo total o prazo máximo) mediante escrito dirixido á xerencia do Consorcio para a Promoción da Música alomenos 30 días antes do remate do prazo de excedencia.

Artigo 52º.-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 ós traballadores o tempo dedicado á dita formación.

Artigo 53º.-Réxime disciplinario.

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

Artigo 54º.-Comisión paritaria.

Durante a vixencia deste convenio colectivo, désignase unha comisión paritaria das partes negociadora, 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 colectivo.
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 poderán verse alterados por resolucións xurisdiccionais que afecten a funcionarios ou persoal de calquera tipo da Administración pública.