

Boletín Nº 8. Jueves, 10 de enero de 2008

- [III. Administración autonómica](#)
- [Xunta de Galicia](#)
- [Consellería de Traballo](#)
- [Delegación Provincial da Coruña](#)
- [Servizo Relacións Laborais](#)

Anuncio Pág. 233 Reg. 07/15201-x.

- [Anterior](#)
- [Siguiente](#)

Convenio colectivo do Consorcio da Cidade de Santiago de Compostela

Visto o expediente do convenio colectivo do CONSORCIO DA CIDADE DE SANTIAGO (código convenio 1504042), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 9.11.07, complementado o 12.12.07 e subscrito pola parte económica polo Consorcio e pola parte social polo delegado de persoal e comité de empresa da Real Filarmonía de Galicia o día 26.10.07, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 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.- Ordena-la 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.- Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 17 de decembro de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo: María Debén Alfonso

PREÁMBULO

CAPÍTULO I

Ámbito e normas xerais de aplicación

Art. 1 - Ámbito funcional e persoal

Art. 2 - Ámbito temporal

Art. 3 - Denuncia e revisión do Convenio

Art. 4 - Compensación e absorción

Art. 5 - Condicións mais beneficiosas

CAPÍTULO II

Comisión paritaria de vixilancia e interpretación do Convenio

Art. 6 - Comisión Paritaria

CAPÍTULO III

Vacacións, permisos e licenzas

Art. 7 - Vacacións

Art. 8 - Licenzas e permisos retribuídos

Art. 9 - Licenzas sen soldo

CAPÍTULO IV

Suspensión do contrato de traballo

Art. 10 - Excedencias

Art. 11 - Permisos non retribuídos

CAPÍTULO V

Seguridade e hixiene no traballo

Art. 12 - Dos dereitos e deberes

Art. 13 - Do Comité de Seguridade e Saúde Laboral

CAPÍTULO VI

Acción social

Art. 14 - Acción social

Art. 15 - Das axudas

Art. 16 - Dos anticipos

Art. 17 - Pólizas de seguro

Art. 18 - Complemento de Incapacidade Temporal

CAPÍTULO VII

Política de promoción de emprego

Art. 19 - Promoción do emprego

Art. 20 - Idade de xubilación

Art. 21 - Xubilación parcial

CAPÍTULO VIII

Da muller traballadora

Art. 22 - Da igualdade no traballo

Art. 23 - Da protección á maternidade

CAPÍTULO IX

Dereitos sindicais

Art. 24 - Dereitos sindicais

CAPÍTULO X

Réxime disciplinario

Art. 25 - Principios do réxime disciplinario

Art. 26 - Faltas leves

Art. 27 - Faltas graves

Art. 28 - Faltas moi graves

Art. 29 - Réxime de sancións

Art. 30 - Sancións máximas

Art. 31 - Prescrición

Art. 32 - Expediente sancionador

CAPÍTULO XI

Formación e perfeccionamento do persoal

Art. 33 - Formación e perfeccionamento do persoal

CAPÍTULO XII

Clasificación profesional

Art. 34 - Clasificación profesional

Art. 35 - Persoal con capacidade diminuída

CAPÍTULO XIII

Organización do traballo, modificación das súas condicións e disposición xerais de carácter retributivo

Art. 36 - Organización do traballo

Art. 37 - Cambio de quenda

Art. 38 - Mobilidade funcional

Art. 39 - Mobilidade de centro de traballo

Art. 40 - Medios materiais

Art. 41 - Anticipos para gastos de viaxe

Art. 42 - Revisión económica

CAPÍTULO XIV

Dereitos lingüísticos

Art. 43 - Dereitos lingüísticos

CAPÍTULO XV

Da oferta de emprego e do inicio e extinción da relación laboral

Art. 44 - Oferta de emprego

Art. 45 - Do inicio da relación laboral

Art. 46 - Da extinción da relación laboral

CAPÍTULO XVI

Do persoal dos Servizos Centrais e da Oficina Técnica do Consorcio

Categorías laborais

Art. 47 - Categorías laborais

Provisión de vacantes, selección e contratación

Art. 48 - Promoción Profesional

Art. 49 - A selección

Art. 50 - A contratación temporal

Art. 51 - Formalización dos contratos e período de proba

Xornada e horario de traballo

Art. 52 - Xornada de traballo

Art. 53 - Xornada de verán

Art. 54 - Horas extraordinarias

Art. 55 - Descanso entre xornadas

Vestuario e uniformes de traballo

Art. 56 - Provisión do vestuario e uniformes de traballo

Réxime retributivo

Art. 57 - Conceptos retributivos

Art. 58 - Salario base

Art. 59 - Antigüidade

Art. 60 - Complemento salarial de postos de traballo

Art. 61 - Complemento salarial de postos de traballo singularizados

Art. 62 - Pagas extraordinarias

Art. 63 - Horas extraordinarias

Art. 64 - Indemnizacións por razón de servizo

Art. 65 - Incentivos ao rendemento

Art. 66 - Gratificacións

CAPÍTULO XVII

Da Real Filharmonía de Galicia

Art. 67 - Do persoal da Real Filharmonía de Galicia

Art. 68 - Dirección

CAPÍTULO XVIII

Do persoal técnico e administrativo da Real Filharmonía de Galicia

Categorías laborais

Art. 69 - Categorías laborais

Condicións específicas

Art. 70 - Condición específicas do Persoal Técnico da R.F.G.

CAPÍTULO XIX

Do persoal artístico da Real Filharmonía de Galicia

Categorías laborais

Art. 71 - Categorías laborais

Da selección de persoal e organización do traballo

Art. 72 - Mobilidade funcional

Art. 73 - Plan de actividades

Art. 74 - Oferta de emprego

Art. 75 - Organización de concursos

Art. 76 - Profesores de reforzo

Art. 77 - Formalización dos contratos e período de proba

Art. 78 - Comisión Artística

Xornada e horario de traballo

Art. 79 - Xornada de traballo do persoal artístico

Art. 80 - Calendario laboral

Art. 81 - Descanso semanal

Art. 82 - Plan de Ensaíos

Art. 83 - Puntualidade

Art. 84 - Obrigacións en situación de libre traballo conxunto

Art. 85 - Servizos

Art. 86 - Cancelación de servizos

Art. 87 - Prolongación de servizos

Art. 88 - Descansos entre servizos

Art. 89 - Cómputo horario

Art. 90 - Limitacións en horarios de servizos

Vacacións anuais

Art. 91 - Vacacións anuais

Desprazamentos

Art. 92 - Xiras e Saídas

Art. 93 - Desprazamentos
Art. 94 - Aloxamentos
Art. 95 - Condicións de transporte do material
Art. 96 - Condicións nas salas onde actúa a Orquestra
Art. 97 - Proba acústica
Dos medios materiais: instrumentos e vestiario
Art. 98 - Aluguer de instrumentos
Art. 99 - Seguro de instrumentos musicais
Art. 100 - Revisión de instrumentos
Art. 101 - Préstamos á compra de instrumentos musicais
Art. 102 - Vestiario
Réxime retributivo
Art. 103 - Réxime retributivo do persoal artístico da R.F.G.
Art. 104 - Salario base
Art. 105 - Antigüidade
Art. 106 - Complementos salariais
Art. 107 - Pagas extraordinarias
Art. 108 - Música de cámara
Art. 109 - Horas extraordinarias
Art. 110 - Instrumentos especiais
Art. 111 - Cambios de posición
Art. 112 - Dietas
Art. 113 - Retribucións dos solistas
Outras disposicións
Art. 114 - Propiedade Intelectual
Art. 115 - Licenzas sen dereito a retribución
Art. 116 - Localidades en concertos

ANEXO I

Retribucións e descrición de categorías do persoal dos Servizos Centrais e da Oficina Técnica do Consorcio

ANEXO II

Retribucións e descrición de categorías da Dirección Técnica e do persoal técnico e administrativo da Real Filharmonía de Galicia

ANEXO III

Retribucións e descrición de categorías do persoal artístico da Real Filharmonía de Galicia

ANEXO IV

Retribucións por participacións solísticas e música de cámara. Instrumentos especiais.

ANEXO V

Importe da antigüidade do persoal do Consorcio da Cidade de Santiago

3º CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DO CONSORCIO DA CIDADE DE SANTIAGO

PREÁMBULO

O presente Convenio Colectivo para o persoal ao servizo do Consorcio da Cidade de Santiago foi negociado, dunha parte polos representantes legais dos traballadores, membros do Comité de Empresa e Delegado de Persoal a tal fin designados, participando o sindicato Confederación Intersindical Galega en calidade de asesor daqueles, e doutra pola representación legal do Consorcio da Cidade de Santiago, conforme ao establecido nos artigos 87 e 88 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO I

ÁMBITO E NORMAS XERAIS DE APLICACIÓN

Art. 1. Ámbito funcional e persoal.- Este acordo obriga ao Consorcio da Cidade de Santiago na súa relación cos traballadores vinculados ao mesmo en virtude de relación xurídico-laboral de natureza indefinida ou temporal, que presten servizos para o Consorcio da Cidade de Santiago ou que perciban as súas retribucións con cargo ás correspondentes consignacións orzamentarias de persoal.

Asemade, integrárase no presente Convenio o persoal que con posterioridade á publicación do mesmo, pase a depender do Consorcio da Cidade de Santiago. Establécense nos seus Capítulos XVII, XVIII y XIX as condicións específicas para o persoal da Orquestra Real Filharmonía de Galicia.

Queda excluído do ámbito de aplicación do convenio colectivo o persoal de alta dirección o que se refire o artigo 2.1 a) do Estatuto dos Traballadores contratado polo Consorcio, ao amparo do Real Decreto 1382/1985, do 1 de agosto, e o que sexa contratado para o desenvolvemento de actividades non permanentes financiadas con recursos alleos de natureza finalista.

Art. 2. Ámbito temporal.- Con independencia da data en que sexa aprobado e publicado no B.O.P., este convenio terá vixencia dende o día da sinatura polas partes que o concertan, estendendo a súa duración ata o 31 de decembro de 2010.

Art. 3. Denuncia e revisión do Convenio.- O presente Convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes con entre un e tres meses de antelación ao seu vencemento. A falla de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Asemade e en caso de que non chegara a constituírse a mesa de negociación, prorrogárase igualmente o contido do presente Convenio. En ambos casos a prórroga afectará á totalidade do texto do Convenio, agás aos conceptos salariais que experimentarán o incremento porcentual que determinen as respectivas leis de presupostos xerais da Administración do Estado para o persoal sometido ó réxime laboral.

A parte denunciante deberá acompañar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada.

Art. 4. Compensación e absorción.- As condicións económicas establecidas no presente acordo compensarán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa orixe e natureza.

Art. 5. Condicións máis beneficiosas.- Respetaranse, manténdose estritamente "ad personam" as condicións particulares que con carácter global e en cómputo anual, excedan do conxunto de melloras do presente Convenio e veñan derivadas da norma existente estatal ou convida colectivamente.

En todo caso serán de aplicación as normas legais que teñan por obxecto a igualdade efectiva de mulleres e homes no traballo, así como aquelas dirixidas a promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DE VIXILANCIA E INTERPRETACIÓN DO CONVENIO

Art. 6. Comisión Paritaria.- No prazo dun mes contado desde a publicación do presente convenio, constituirase unha Comisión Paritaria que terá por funcións as seguintes:

1. A interpretación da totalidade do articulado ou das cláusulas do Convenio.
2. A vixilancia do cumprimento do pactado.
3. A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
4. Asumir as funcións de negociación en relación coa xornada e horario diario en función da carga de traballo e das necesidades do servizo.
5. Asumir as funcións de negociación que correspondan á relación de postos de traballo (RPT) e de clasificación profesional.
6. Revisar e facer o seguimento do plan de pensións para o persoal do Consorcio en cumprimento do artigo 15 do presente Convenio.
7. Xestionar as axudas de acción social que figuran no capítulo VI do presente Convenio así como outras que poidan establecerse.

A Comisión estará composta por dous representantes do persoal, elixidos polo Comité de Empresa e o Delegado de Persoal, e dous representantes do Consorcio da Cidade de Santiago, nomeados polo Xerente.

A Comisión reunirse con carácter ordinario unha vez cada tres meses e, con carácter extraordinario, a pedimento dunha das partes, que deberá indicar, en todo caso, os temas a tratar.

Logo da consulta á Comisión, todas as condicións establecidas no Convenio deberán ser interpretadas e aplicadas de forma que resulten máis beneficiosas para os empregados do Consorcio, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade en canto ao seu sentido e alcance.

Os acordos tomaranse por maioría entre as dúas representacións e serán recollidos en acta, e daráselle a debida publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros de traballo, ou se a súa transcendencia o aconsella, publicaranse no B.O.P.

Na sesión constitutiva procederanse a designar, por acordo da Comisión as persoas que exercerán a súa Presidencia e a súa Secretaría.

Para o exercicio das funcións recollidas nos puntos 4 e 5, constituiranse dúas subcomisións, unha para o persoal da Real Filharmonía de Galicia, e outra para o persoal dos Servizos Centrais e da Oficina Técnica do Consorcio, compostas por un representante da parte social e outro do Consorcio.

CAPÍTULO III

VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS

Art. 7. Vacacións. - Os traballadores terán dereito ao goce dun período de vacacións retribuídas anuais que non será renunciábel nin substituíbel por compensación económica. As vacacións terán unha duración de 23 días laborables anuais, ou a parte proporcional se os servizos prestados foran inferiores ao ano, e gozaranse preferentemente entre os meses de xullo, agosto e setembro, ambos inclusive, agás petición expresa do interesado de gozalas fora deste período, o que será considerado e autorizado pola empresa en función das necesidades de cobertura do servizo. O calendario de vacacións elaborárase dentro dos tres primeiros meses do ano, e do mesmo trasladarase unha copia a cada un dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo.

O período vacacional poderase disfrutar en dúas partes nunca inferiores aos 11 días laborables cada unha.

O persoal músico da R.F.G. regularase polo seu propio réxime.

O período de incapacidade laboral legalmente recoñecida, calquera que sexa a súa causa, interrompe o disfrute das vacacións. Ademais, cando o período de vacacións coincida no tempo cunha I.T. derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactancia, a traballadora terá dereito a disfrutar das vacacións en data distinta, cando as necesidades do servizo o permitan, de común acordo entre as partes, e aínda que terminara o ano natural ao que correspondan.

Gozarán deste mesmo dereito os traballadores que estean disfrutando do permiso de paternidade.

Art. 8. Licenzas e permisos retribuídos. - Os traballadores, logo de xustificación se é o caso, terán dereito a licenzas retribuídas polas causas e tempos seguintes:

1. Quince días propios naturais por matrimonio, os cales poderanse engadir as vacacións.

2. Catro días naturais por nacemento dun fillo.

3. Dous días laborais por traslado de domicilio cotián dentro do mesmo Concello e de tres se o traslado é a outro Concello.

4. Para concorrer a exames liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, durante os días da súa celebración e coa debida xustificación.

5. Un día natural para asistencia ao matrimonio de parentes. Se se celebra a máis de douscentos quilómetros de distancia dous días naturais, e tres días naturais se fose a máis de cincocentos quilómetros.

6. Por ingreso hospitalario, enfermidade grave ou morte do cónxuxe ou fillo, cinco días hábiles; enfermidade grave, ingreso hospitalario ou morte dos pais, catro días hábiles; enfermidade grave ou morte doutros familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, dous días hábiles. Cando o solicitante conviva co finado engadírase un día máis de permiso. Así mesmo, cando a localidade sexa distinta, nun ámbito de douscentos quilómetros de distancia, se disporá en todos os casos anteriores dun día máis, e de dous días máis se a distancia é superior.

Por falecemento dun familiar do terceiro grao de consanguinidade ou afinidade, o tempo que sexa necesario para asistir ao sepelio.

Os permisos referidos neste apartado, estenderanse aos supostos de enfermidades infecto-contaxiosas dos fillos menores de idade, así como á tramitación administrativa para a adopción nacional e internacional.

7. Polo tempo indispensable e causa xustificada para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal, e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

8. A traballadora por lactancia dun fillo menor de doce meses, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse ben por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao remate da xornada, ou ben por a redución dunha hora ao comezo ou ao remate da xornada coa mesma finalidade. Este dereito poder ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores no caso de que ambos traballen.

Igualmente, a traballadora poderá solicitar a substitución do tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

O traballador deberá preavisar ao Consorcio con quince días de antelación á data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

9. Polo tempo necesario para asistir a actividades formativas encadradas nos plans de formación que se establezan.

10. Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, os traballadores terán dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións integras. Así mesmo terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas coa diminución proporcional das súas retribucións. O traballador deberá preavisar ao Consorcio con quince días de antelación á data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

11. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas, cando deban realizarse dentro da xornada de traballo.

12. Por ser preciso atender ao coidado dun familiar de primeiro grao, o traballador terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cen da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes.

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de disfrute desta redución poderase prorratear entre os mesmos, respectando en todo caso, o prazo máximo dun mes.

13. Ata nove días laborais cada ano natural de traballo efectivo por asuntos particulares non incluídos nos puntos anteriores. O período de disfrute destes nove días será extensivo ata o 15 de xaneiro do ano natural seguinte. Tales días non poderán acumularse ás vacacións anuais retribuídas. O persoal poderá distribuír os devanditos días ao seu criterio, logo da autorización do Xerente. Os traballadores que se incorporen ao longo do ano natural gozarán destes días na proporción que corresponda ao período efectivamente traballado.

Sumarase un día mais para os traballadores que leven traballados quince anos na empresa, dous días para os que leven vinte anos, tres días para os que leven vintecinco anos, e así sucesivamente.

Este permiso solicitarase con corenta e oito horas de antelación, e no caso de que a solicitude sexa denegada, deberase indicar a causa da mesma.

Os permisos e licenzas anteriormente referidos, recoñeceranse igualmente cando veñan xerados pola persoa que de cotío conviva -parella de feito- co traballador que os solicita, asimilando os familiares desta a aqueles que por consanguinidade o sexan do traballador.

Art. 9. Licenzas sen soldo. - Os traballadores que teñan cumprido polo menos un ano de servizos efectivos, poderán solicitar licenzas sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a tres meses. As ditas licenzas seranlle concedidas, sempre que o permitan as necesidades do servizo, dentro dos quince días seguintes ao da solicitude. A duración acumulada destas licenzas non poderá exceder de tres meses cada dous anos. O persoal artístico da Real Filharmonía aterase a súa propia regulación.

En todas as causas descritas no punto 6 do artigo 8, o traballador terá dereito a solicitar unha licenza sen soldo de 14 días, a computar a maiores dos días sinalados de licenza retribuída, e a cal terá que ser notificada por escrito á Dirección do Consorcio.

CAPÍTULO IV

SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

Art. 10. Excedencias. - A excedencia poder ser forzosa, voluntaria por interés particular ou especial por coidado de familiares.

1. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade, considerarase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.

2. O traballador con ao menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non superior a cinco anos. Concederase ao traballador, previa petición por escrito con sesenta días de antelación no caso do persoal artístico da R.F.G., e de trinta para o resto dos traballadores.

O permiso de excedencia voluntaria concederase con reserva do posto de traballo durante o primeiro ano, e sen reserva do posto durante os catro anos seguintes. Neste caso, o traballador que goce de excedencia voluntaria, reingresará no Consorcio axiña se produza unha vacante na súa categoría laboral. A estes efectos non se entenderá por vacante a realización dunha substitución temporal. Non obstante, se se producira unha vacante de inferior categoría á que antes ocupaba o traballador en excedencia, poderá optar a ela e esperar a que se produza a que corresponda a súa categoría.

Durante o tempo de excedencia voluntaria, non se computará a antigüidade. Este dereito soamente poder ser exercitado de novo polo traballador unha vez haxan transcorrido tres anos dende a finalización da anterior excedencia.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar dende a data

do nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por se mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuio período de duración poderá desfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, si dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o Consorcio poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará remate o que, no seu caso, viñérase desfrutando.

O período no que o traballador permaneza na situación de excedencia conforme ao establecido neste apartado será computable aos efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuia participación terá que ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

O traballador terá dereito á reserva do seu posto durante todo o período de duración da excedencia.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador deberá solicitar a reincorporación ao Consorcio no prazo de trinta días naturais.

Art. 11. Permisos non retribuídos.- Por razóns de garda legal, cando o traballador teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución dun terzo ou da metade da súa xornada de traballo coa diminución correspondente das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o traballador que precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desenrole actividade retribuída.

No suposto de incapacidade do cónxuxe ou persoa coa que demostre convivir, do pai ou da nai, se convive co traballador, e previa a debida xustificación, poderase solicitar redución de xornada nas mesmas condicións que nos parágrafos anteriores.

A concesión de redución de xornada polos motivos anteriormente expostos será incompatible co desenvolvemento de calquera outra actividade remunerada. As reducións de xornada contempladas no presente artigo constitúen un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, si dous ou máis traballadores xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o Consorcio poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

Os permisos anteriormente referidos, recoñeceranse igualmente cando veñan xerados pola persoa que de cotío conviva -parella de feito- co traballador que os solicita, asimilando os familiares desta a aqueles que por consanguinidade o sexan do traballador.

A solicitude que se deberá efectuar a medio de escrito motivado perante o responsable de persoal, será resolta no prazo improrrogable de quince días, entendéndose concedida no caso de que sobre a mesma non recaia resolución expresa.

Así mesmo, o traballador deberá preavisar ao Consorcio con quince días de antelación á data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

CAPÍTULO V

SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO

Art. 12. Dos dereitos e deberes.- Tódolos traballadores ao servizo do Consorcio da Cidade de Santiago teñen dereito á saúde laboral, a integridade física e a gozar dunhas medidas que garantan a debida protección en materia de seguridade e saúde laboral.

Os traballadores veñen obrigados a observar estritamente tódalas medidas de seguridade e saúde laboral que se adopten con carácter xeral e específico en cada centro ou posto de traballo.

Asemade, os traballadores do Consorcio teñen o deber de cooperar na prevención dos riscos profesionais e no mantemento da máxima hixiene no traballo, cumprindo coas instrucións e ordes sobre estas materias.

Neste eido, os traballadores estarán expresamente obrigados a:

1. Usar correctamente os medios de protección persoal e coidar do seu perfecto estado de conservación.
2. Dar conta inmediata ó seu superior xerárquico ou directamente ó Comité de Seguridade e Saúde Laboral das avarías e deficiencias que poidan supoñer riscos ou ocasionar perigo en calquera centro de traballo.
3. Coidar e manter a súa hixiene persoal, en evitación de enfermidades contaxiosas ou de molestias aos seus compañeiros.
4. Someterse a recoñecementos médicos periódicos e a vacinacións ou inmunizacións ordenadas polas autoridades sanitarias ou o Comité de Seguridade e Saúde Laboral, sendo neste último caso de carácter voluntario. O traballador deberá renunciar por escrito á realización dos recoñecementos médicos.
5. Non consumir bebidas alcohólicas durante a xornada laboral e absterse de fumar nos lugares nos que puidera resultar molesto aos propios compañeiros ou cidadáns, e non presentarse ou permanecer no posto de traballo en estado de embriaguez ou de calquera outro tipo de intoxicación.
6. Cooperar na extinción de sinistros e no salvamento e auxilio de vítimas de accidentes de traballo nas condicións que, en cada caso, fosen racionalmente esixibles.

Todo traballador, en caso de risco inminente, e logo de solicitar do seu inmediato superior os medios de protección e prevención de carácter preceptivo para a realización do seu traballo, poderá demorar a execución do mesmo en tanto non lle sexan facilitados ditos medios. Neste suposto dará conta inmediatamente do feito ao Comité de Seguridade e Saúde Laboral ou a un dos seus membros, sen prexuízo de poñelo en coñecemento da Inspección Provincial de Traballo. Será de aplicación nas dependencias do Consorcio a Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo e demais normas legais relativas a esta materia.

Art. 13. Do Comité de Seguridade e Saúde Laboral.- Todo traballador ten dereito a participar, por medio dos seus representantes, en materia de seguridade e saúde laboral no traballo.

A estes efectos, constituirase un Comité de Seguridade e Saúde Laboral, co obxecto de velar pola adopción, mantemento e perfeccionamento dunhas medidas axeitadas de seguridade e saúde laboral nos centros de traballo dependentes do Consorcio.

Estará composto por representacións paritarias do Consorcio e dos traballadores.

O Comité de Seguridade e Saúde Laboral elaborará o seu propio regulamento de funcionamento, no que se determinarán as funcións que deberá asumir.

CAPÍTULO VI

ACCIÓN SOCIAL

Art. 14. Acción social.- O Consorcio dotará anualmente no seu orzamento unha partida de polo menos seis mil euros, para o financiamento de gastos de acción social, a cal estará incluída na masa salarial, e que será suplementada ata o importe que permita a masa salarial autorizada segundo os criterios que establece a Lei de Presupostos Xerais do Estado.

Art. 15. Das axudas.- O destino da partida de acción social será o seguinte, con independencia de que a Comisión de Interpretación e Vixilancia do Convenio poderá, no futuro, acordar outras ou modificar as actuais medidas en base á consideración doutras necesidades ou ó cambio nas prioridades actuais.

1. Axudas sanitarias. Estarán dirixidas ao financiamento de gastos sanitarios ou terapias non incluídos na cobertura do sistema da Seguridade Social, requirindo xustificación do gasto efectuado.
2. Axudas por escolarización. Financiarán os gastos derivados da atención en garderías dos fillos dos traballadores do Consorcio ata que non se xeneralice o réxime de gratuidade do tramo de educación infantil establecido pola administración correspondente, e aqueles gastos non incluídos no réxime de gratuidade do ensino obrigatorio (público ou concertado) esixíndose xustificación do gasto efectuado.
3. Axudas por fillos ou cónxuxe diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais. O Consorcio aboará aos seus traballadores unha axuda por este concepto, sempre que non perciban ou teñan dereito a outro tipo de axudas por este motivo.
4. Axuda á compra de vivendas. O Consorcio financiará durante un ano a compra ou promoción dunha primeira vivenda destinada a residencia habitual e permanente dos traballadores ao seu servizo. As axudas económicas consistirán na concesión de subvencións a contías alzadas, de acordo aos criterios que establece a Comisión de Interpretación e Vixilancia do Convenio. Cada ano concederanse catro axudas por este concepto. O importe das axudas concedidas, conforme aos puntos 1, 2, 3, e 4 non poderán superar o importe establecido no artigo 14, practicando no seu caso as prorratas que resulten necesarias.

5. Plan de Pensións. O persoal do Consorcio gozará dun plan de pensións individualizado cunha contía total anual de 9.000,00 € no exercicio de 2007, e a cantidade equivalente ao 0,5% da masa salarial nos anos seguintes. A Comisión Paritaria elaborará a proposta concreta do plan de pensións.

A xestión destas axudas realizarase de conformidade co presente Convenio, tendo en conta o principio de capacidade económica dos solicitantes aos efectos de establecer as prioridades e contías das subvencións. A Comisión Paritaria xestionará o diñeiro das axudas, para o cal os representantes da parte social estarán obrigados a realizar unha asemblea anual nos dous centros de traballo afectados por este convenio con todos os traballadores e someter a súa proposta a votación, a cal será vinculante para a parte social.

Art. 16. Dos anticipos.- Todo o persoal con máis dun ano de antigüidade terá dereito a solicitar ó Consorcio da Cidade de Santiago un anticipo sen intereses ata o importe de tres mensualidades do salario real. A amortización deste anticipo non excederá do dez por cen do seu salario mensual.

Complementariamente, os traballadores terán dereito a percibir, en caso de urxente necesidade, un anticipo de ata o noventa por cen das retribucións mensuais o cal se descontará automaticamente na nómina do mesmo mes na que se conceda.

Art. 17. Pólizas de seguro.- O Consorcio da Cidade de Santiago garantizará:

A prestación de asistencia xurídica especializada aos traballadores técnicos que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

A subscrición dunha póliza de seguro que permita unha cobertura suficiente das responsabilidades civís que puideran derivarse da prestación do servizo dos traballadores técnicos do Consorcio, agás nos casos de negligencia debidamente acreditada.

A subscrición dunha póliza de seguro colectivo de vida, que cubrirá as continxencias de morte ou invalidez en calquera dos seus graos, e con independencia das circunstancias que a orixinen, e en contía de vinte e catro mil corenta euros para o período de vixencia do presente Convenio.

Art. 18. Complemento de Incapacidade Temporal.- O Consorcio da Cidade de Santiago completará as percepcións económicas dos traballadores durante a situación de Incapacidade Temporal ou similar, con independencia da circunstancia que a orixine, ata o cen por cen das súas retribucións mensuais durante o período, incluíndo neste apartado as diferenzas que se puideran orixinar durante a situación de baixa de maternidade ou permiso de paternidade respecto dos topes de cotización, garantindo en todo caso as idénticas retribucións mensuais dos traballadores e traballadoras.

CAPÍTULO VII

POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE EMPREGO

Art. 19. Promoción de emprego.- O Consorcio da Cidade de Santiago queda obrigado a constituir bolsas de emprego coas vacantes que se produzan por xubilación, incluíndo nas súas ofertas de emprego prazas de idéntica categoría profesional ou outras de distinta categoría que se creen por transformación das citadas vacantes.

Art. 20. Idade de xubilación.- Todo traballador que, cunha antigüidade mínima de quince anos de servizo no Consorcio da Cidade de Santiago se acolla á xubilación anticipada, percibirá en concepto de gratificación á vinculación as seguintes cantidades:

Idade de xubilación Prima de xubilación

60 anos 7 mensualidades

61 anos 6 mensualidades

62 anos 5 mensualidades

63 anos 4 mensualidades

64 anos 3 mensualidades

Igualmente, coa previa conformidade do traballador, poderá producirse a xubilación aos sesenta e catro anos, segundo o establecido no Real Decreto 1194/1985, do 17 de Xullo, naqueles casos en que a contratación simultánea doutro traballador, esixida no citado Real Decreto, sexa aconsellable por circunstancias do servizo ou da función.

Art. 21. Xubilación parcial.- Todo traballador maior de sesenta anos que así o solicite terá dereito a reducir a súa xornada entre un mínimo do vinte e cinco por cen e un máximo do oitenta e cinco por cen da mesma, por paso á situación de "xubilación parcial", o cal será substituído alomenos en idéntica proporción e, mentres dure a referida situación por un traballador contratado baixo a modalidade de contrato de relevo.

CAPÍTULO VIII

DA MULLER TRABALLADORA

Art. 22. Da igualdade no traballo.- Os traballadores son iguais perante a Lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de sexo. Serán nulos de pleno dereito os acordos, decisións ou prácticas unilaterais da Dirección do Consorcio da Cidade de Santiago que conteñan discriminacións adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada, organización do traballo e outros, que teñan a súa orixe nalgún tipo de discriminación.

Art. 23. Da protección á maternidade.- O Consorcio da Cidade de Santiago definirá os postos de traballo con riscos que afecten especificamente á maternidade, ben á nai, ben ó feto e, elaborará unha relación de postos alternativos a ocupar polas traballadoras embarazadas.

Cando o posto de traballo ocupado supoña un risco para a nai ou o feto, e o Consorcio non poida adaptalo ao mesmo nin ofertar outro posto compatible coa súa situación, poderase declarar o posto da traballadora afectada na situación de suspensión de contrato por risco durante o embarazo.

Entrementres dure a situación referida, a traballadora manterá reservado o seu posto de traballo e, percibirá un salario igual que unha mensualidade normal.

CAPÍTULO IX

DIREITOS SINDICAIS

Art. 24. Dereitos sindicais.- Os membros do Comité de Empresa que exerzan o cargo de Presidente ou Secretario da mesma, poderán dispoñer dun número adicional de quince horas mensuais para atender ditos cargos.

O goce de horas sindicais só precisará de comunicación previa, e no cómputo das mesmas excluírase o tempo de asistencia a reunións con órganos do Consorcio da Cidade de Santiago.

Poderanse acumular a un membro do Comité de Empresa as horas sindicais correspondentes a outros membros do Comité de Empresa.

Dadas as especies características do Comité de Empresa da R.F.G., e no caso dos profesores instrumentistas, que teñen maiores dificultades para o exercicio das súas funcións sindicais con carácter habitual pola propia actividade da Real Filharmonía, e dentro da acumulación de horas previstas neste Convenio, poderán concentralas nunha semana anual completa, ou dúas, cando exerzan o cargo de Presidente ou Secretario do Comité, previo acordo coa Secretaría Técnica da R.F.G.

Os gastos derivados das funcións propias do Comité de Empresa e do Delegado de Persoal serán financiados polo Consorcio, dotando unha partida específica no orzamento anual. O importe correspondente o exercicio 2007 aplicarase con efectos retroactivos do 1 de xaneiro.

O Comité de Empresa da R.F.G. e o Delegado de Persoal poderán convocar unha asemblea xeral no ano durante o horario de traballo e cun tempo de duración razoable, previa comunicación á Dirección do Consorcio. No caso de desenvolverse un proceso de negociación colectiva, o número máximo de Asembleas Xerais que se poderán convocar dentro da xornada laboral será de tres.

CAPÍTULO X

RÉXIME DISCIPLINARIO

Art. 25. Principios do réxime disciplinario.- A Xerencia comprometerase a esgotar a vía do diálogo previa á iniciación de expediente disciplinario a calquera traballador do Consorcio da Cidade de Santiago.

O Comité de Empresa ou Delegado de Persoal serán oídos nos expedientes disciplinarios que se incoen contra traballadores do Consorcio da Cidade de Santiago, tanto na fase de instrución como na de resolución do mesmo, sempre que exista petición expresa neste senso pola parte do inculpado.

Neste eido, o Comité de Empresa ou Delegado de Persoal deberán ser notificados da iniciación, tramitación e resolución de tódolos expedientes disciplinarios que se incoen. Asemade, terán dereito a ser oídos en comparecencia directa polo Xuíz Instrutor e pola autoridade ou órgano competente en materia sancionadora, previa adopción de resolución.

En todo caso, en calquera das fases do procedemento, gardarase total discreción en canto á identidade do traballador en cuestión e dos feitos que se lle imputan.

Sempre que se inicie expediente disciplinario, deberá poñerse fin ó procedemento coa correspondente resolución por parte do órgano competente. A resolución haberá de ser motivada, e nela non se poderán aceptar feitos distintos aos que serviron de base ao prego de cargos e á proposta de resolución, sen perxuízo dunha distinta valoración xurídica.

Art. 26. Faltas leves.- Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A suma de catro faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de dez minutos, no período dun mes. O persoal artístico da R.F.G. rexerese pola súa normativa específica.
2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ó traballo por motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.
3. Pequenos descoidos na conservación nos xéneros ou do material do Consorcio.
4. Non comunicar ó Consorcio calquera modificación de domicilio.
5. As discusións con outros traballadores dentro das dependencias do Consorcio, sempre que non sexa en presenza de público.
6. O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve período de tempo. Se como consecuencia do mesmo orixinarase un perxuízo grave ao Consorcio ou causara risco á integridade das persoas, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.
7. Falla de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal natureza que poida afectar á imaxe do Consorcio.
8. Non atender ao público coa corrección e dilixencia debida.

Art. 27. Faltas graves.- Consideraranse como faltas graves as seguintes:

1. A suma de cinco faltas de puntualidade na asistencia ao traballo cando exceda de trinta minutos nun mes.
2. A desobediencia á Dirección do Consorcio ou a quen se atopen con facultades de dirección ou organización no exercicio regular das súas funcións en materia de traballo. Se a desobediencia fose reiterada ou implicase quebranto manifesto da disciplina no traballo ou dela se derivase perxuízo para o

Consortorio ou para as persoas poderá ser cualificada como falta moi grave.

3. Descoido importante na conservación de xéneros ou material do Consortorio.
4. Simular a presenza doutro traballador, asinando ou fichando por el.
5. As discusións con outros traballadores en presenza de público ou que transcenda a este.
6. Empregar para uso propio artigos, aparellos ou prendas do Consortorio, ou sacalos das instalacións ou dependencias do Consortorio a non ser que exista a pertinente autorización.
7. Realizar sen o oportuno permiso, traballos particulares dentro da xornada laboral.
8. Faltar un día ó traballo sen a debida autorización ou causa xustificada.
9. A comisión de tres faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado amoestación por escrito.

Art. 28. Faltas moi graves.- Consideraranse como faltas moi graves:

1. Faltar máis de cinco días ó traballo, sen a debida autorización nun período de seis meses, sempre que teñan mediado sancións previas polos mesmos feitos.
2. A simulación de enfermidade ou accidente.
3. O fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como facer negociacións de industria ou comercio por conta propia ou doutra persoa sen a expresa autorización do Consortorio dentro do horario de traballo, así como a competencia desleal na actividade da mesma.
4. Facer desaparecer, inutilizar ou causar danos en materiais, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios e documentos do Consortorio.
5. O roubo, furto ou malversación cometidos tanto ao Consortorio como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias do Consortorio durante a xornada laboral ou en calquera outro lugar.
6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados do Consortorio, durante a xornada laboral ou en calquera outro lugar.
7. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros de traballo.
8. Falta notoria de respecto ou consideración ó público.
9. Malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares así como aos compañeiros e subordinados.
10. Toda conduta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto, á intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conduta é levada a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica suporá unha circunstancia agravante daquela.
11. A comisión por un superior dun feito arbitrario que supoña a vulneración dun dereito do traballador legalmente recoñecido, de onde se derive un prexuízo grave para aquel subordinado.
12. A continuada e cotián falla de aseo e limpeza, de tal índole que afecte á imaxe do Consortorio da Cidade de Santiago.
13. A embriaguez cotián e drogodependencia manifestada ao longo da xornada laboral e no posto de traballo. Estes estados manifestados unha soa vez son constitutivos de falta grave.
14. Diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do seu traballo, sempre que non estea motivada por dereito algún recoñecido polas Leis.
15. A comisión de tres faltas graves, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de terse producido a primeira.
16. Acoso moral ou sexual no traballo.
17. A utilización continuada e abusiva dos medios tecnolóxicos e materiais do Consortorio para uso distinto do seu cometido.

Art. 29. Réxime de sancións.- Corresponde á Xerencia do Consortorio da Cidade de Santiago a facultade de impor sancións nos termos estipulados no presente Convenio. A sanción das faltas leves, graves e moi graves requirirá comunicación escrita ó traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

Para a imposición de sancións seguiranse os trámites previstos na lexislación vixente, incluída a facultade do traballador de solicitar a cancelación segundo o disposto no Acordo de Cobertura de Baleiros.

Art. 30. Sancións máximas.- As sancións poderán imporse en cada caso, atendendo á gravidade das faltas cometidas, e serán as seguintes:

1. Por faltas leves: amoestación verbal e amoestación por escrito, en presenza do representante legal dos traballadores se así o solicitase o traballador sancionado.
2. Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de un a dezaseis días.
3. Por faltas moi graves: dende a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días, ata o despedimento nos supostos nos que a falta sexa cualificada no seu grao máximo.

Art. 31. Prescrición.- A facultade da Xerencia do Consortorio para sancionar prescribirá para as faltas leves ós dez días, para as faltas graves ós corenta e cinco días e, para as faltas moi graves a partires dos noventa días dende que ó Consortorio tivo coñecemento da súa comisión.

Art. 32. Expediente sancionador.- Calquera que sexa a falta cometida, con carácter de grave ou moi grave, dará lugar á instrución de expediente sancionador, comunicando por escrito ao traballador o grao da falta cometida, a data e os feitos constitutivos da mesma. A mesma comunicación será remitida simultaneamente á representación sindical dos traballadores.

O traballador deberá asinar o xustificante da recepción, e contará a partires desa data cun prazo de cinco días hábiles para formular as alegacións que estime adecuadas na súa defensa. O Consortorio remitirá este documento ao Comité de Empresa ao obxecto de que emita o oportuno informe no prazo de tres días.

A imposición de calquera sanción grave ou moi grave, será comunicada ao Comité de Empresa por escrito, asinando este o recibo correspondente.

O incumprimento do Consortorio da Cidade de Santiago dos trámites previstos neste artigo, dará lugar á nulidade da sanción.

CAPÍTULO XI

FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PERSOAL

Art. 33. Formación e perfeccionamento do persoal.- De conformidade co previsto no artigo 23 do Estatuto dos Traballadores, o Consortorio facilitará a formación e promoción profesional do seu persoal.

O Consortorio facilitará cursos de formación e perfeccionamento ao seu persoal, e establecerá anualmente, informando ao Comité de Empresa e o Delegado de Persoal, por curso académico, un plan de formación e perfeccionamento do persoal, estruturado por áreas profesionais.

A organización dos citados cursos poderá realizarse directamente polo Consortorio ou mediante Convenios con institucións públicas ou privadas.

O persoal que imparta a docencia en cursos de formación organizados polo Consortorio da Cidade de Santiago computaranlle como horas de xornada ordinaria. Complementariamente, o Consortorio poderá autorizar, cando o permitan as necesidades do servizo, a asistencia dos seus traballadores a cursos, seminarios ou encontros profesionais. Cando o contido dos mesmos o aconsellen, a asistencia poderá computar como xornada de traballo e poderán ser sufragados os gastos de asistencia correspondentes.

A estes efectos os traballadores realizarán as súas propostas ou solicitudes a través dos representantes sindicais, que as elevarán á Comisión Paritaria, a cal determinará o sinalado no parágrafo anterior.

CAPÍTULO XII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 34. Clasificación profesional.- Por acordo da Comisión Paritaria, establecerase a clasificación profesional dos postos de nova creación pertencentes a categorías non definidas no presente convenio en base á ponderación de, entre outros, os criterios de titulación, coñecementos, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Art. 35. Persoal con capacidade diminuída.- Cando se dan circunstancias de capacidade diminuída, sobrevida e permanente, nun traballador, debidamente acreditadas, este poderá ser destinado mediante resolución do Xerente co informe do Comité de Empresa ou do Delegado de Persoal, a postos de traballo vacantes definidos na relación que sexan axeitados as súas condicións, deixando vacante o posto do que era titular e percibindo as retribucións que tiña recoñecidas nel, detraendo no seu caso, o importe equivalente as pensións compatibles que perciba do sistema de Seguridade Social.

CAPÍTULO XIII

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO, MODIFICACIÓN DAS SÚAS CONDICIÓN E DISPOSICIÓN XERAIS DE CARÁCTER RETRIBUTIVO

Art. 36. Organización do traballo.- A organización do traballo, conforme á lexislación vixente, é facultade exclusiva do Consortorio da Cidade de Santiago, correspondendo a súa aplicación práctica ó Xerente, todo iso sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos os traballadores no Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, e demais disposicións legais que resultan de aplicación.

Art. 37. Cambio de quenda.- Cando as necesidades do servizo o fagan necesario, poderase proceder ó cambio de quenda dos traballadores. Para iso será necesario emitir un informe xustificativo por parte do Xerente, que se remitirá ao Comité de Empresa ou ao Delegado de Persoal e ao traballador ou traballadores afectados a fin de que aleguen o que ao seu dereito conveña. No caso de existir discrepancia, elevaranse as conclusións de cada unha das partes á Comisión Paritaria a fin de que se pronuncie sobre o referido cambio e, iso sen prexuízo das accións legais que correspondan. En todo caso o cambio será temporal e estenderase ata que non cesen as causas que o motivaron.

Cando por baixas, permisos ou outras licenzas contempladas no presente Convenio, exista necesidade de proceder ao cambio temporal de quenda dos traballadores, esta non poderá prolongarse máis dun mes. No caso de ser necesario, establecerase un sistema de rotación nos cambios de quenda en base ao

criterio de menor antigüidade no centro de traballo, caso de estar definido, ou na categoría. Destas decisións darase conta ao Comité de Empresa ou ao Delegado de Persoal.

O persoal artístico da R.F.G. rexerá polo seu réxime específico.

Art. 38.- Mobilidade funcional.-

1. Traballo de categoría superior: Cando así o esixan as necesidades do servizo, o Xerente, informando o Comité de Empresa ou ao Delegado de Persoal, poderá encomendarlles aos traballadores a realización de funcións correspondentes a unha categoría ou posto singularizado superior ó que exerzan, dentro da mesma área funcional, por un período non superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous. Nestes casos, os traballadores terán dereito a percepción da diferenza retributiva correspondente. Se, superados eses prazos, existise un posto de traballo vacante da mesma categoría, deberá ser cuberto polos procedementos de provisión establecidos no Convenio. Para os efectos do artigo 22.3 do Estatuto dos Traballadores, os procedementos de provisión de vacantes por quenda de ascenso serán os únicos que permitan modificar a categoría profesional dos traballadores.

2. Traballo de categoría inferior: Se por necesidades perentorias e imprevisibles fose necesario destinar un traballador a tarefas correspondentes a outra área funcional, os xefes das unidades e servizos poderán propoñelo á Xerencia a través dun informe motivado, previa comunicación o Comité de Empresa ou ao Delegado de Persoal, á vista do cal a Xerencia poderá facelo por tempo non superior a un mes dentro do mesmo ano. Nestes casos, aos traballadores manteráselle a retribución e os demais dereitos da súa categoría profesional. A un traballador non se lle poderán asignar traballos de categoría inferior "en tanto en canto" o resto de traballadores encadrados no mesmo grupo profesional e área funcional non se viran afectados pola situación aquí exposta. O persoal artístico da R.F.G. rexerá polo seu réxime específico.

Art. 39. Mobilidade de centro de traballo.- A Xerencia comunicará ao Comité de Empresa ou Delegado de Persoal os traslados de centro de traballo do persoal.

Art. 40 Medios Materiais A Comisión Paritaria velará porque os medios materiais cos cales contan os traballadores para o desempeño das súas funcións estean en boas condicións técnicas. A estes efectos poderanse atender a reclamacións efectuadas neste sentido a nivel individual por parte de calquera traballador afectado por este Convenio, que se analizará e resolverá na Comisión Paritaria.

Art. 41. Anticipos para gastos de viaxe.- O Consorcio adoptará as medidas necesarias para anticipar os gastos de viaxe que veñan motivados polos desprazamentos efectuados por motivos de traballo.

Art. 42. Revisión económica.- Cada ano incrementaranse as retribucións individuais do persoal na porcentaxe que establezan as Leis de Orzamentos do Estado para incrementos de aplicación directa e proporcional sobre todos os conceptos retributivos de carácter fixo ou periódico.

CAPÍTULO XIV

DEREITOS LINGÜÍSTICOS

Art. 43. Dereitos lingüísticos.- Os traballadores ao servizo do Consorcio da Cidade de Santiago teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua oficial na Comunidade Autónoma, e, en particular, no Consorcio da Cidade de Santiago, e a acceder a vías de formación lingüística en relación co servizo público e co perfil do posto de traballo, no marco das disposicións contidas no Estatuto de Autonomía, Lei 3/83 de Normalización Lingüística de Galicia, Lei 5/1988 que regula o uso do Galego nas Entidades Locais, e Regulamento Municipal de Normalización Lingüística.

O Consorcio da Cidade de Santiago establecerá, de acordo coas disposicións normativas nomeadas e coas que puideran ditarse neste ámbito, as medidas adecuadas para garantir aos seus empregados o exercicio pleno e sen retribucións dos dereitos recollidos neste capítulo, nos niveis oral e escrito do uso do idioma galego.

Estas medidas incluírán necesariamente, entre outras, as seguintes:

1. A regulamentación da avaliación do coñecemento do idioma galego aos efectos de acceso, promoción interna e provisión de postos de traballo.

2. A implantación de sistemas de traballo que aseguren o exercicio do dereito dos traballadores do Consorcio a desenvolver a súa actividade laboral en galego.

3. A adopción das medidas imprescindibles tendentes a garantir o dereito dos administrados a seren atendidos na lingua oficial de Galicia.

Os traballadores teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe e perfeccionamento do idioma galego organizados polo Consorcio dentro do horario de traballo. O tempo investido na asistencia aos devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

O Consorcio da Cidade de Santiago disporá os medios suficientes no que a substitución de persoal se refire para posibilitar e promocionar a asistencia dos traballadores ao seu servizo a cursos de aprendizaxe ou perfeccionamento do idioma galego.

Nas probas selectivas que se realicen para o acceso ás prazas incluírase unha proba de coñecemento da lingua galega, con exclusión das que se realicen para o persoal artístico da R.F.G.

CAPÍTULO XV

DA OFERTA DE EMPREGO E DO INICIO E EXTINCIÓN DA RELACIÓN LABORAL

Art. 44. Oferta de emprego.- É o acto polo cal se regulará anualmente, a provisión de vacantes, selección e contratación do persoal laboral do Consorcio.

Unha vez determinadas as vacantes existentes se lle comunicará o Comité de Empresa e o Delegado de Persoal a relación das mesmas. A oferta de emprego conterá todas as vacantes existentes, deducindo as que se provean por reingreso de traballadores procedentes da situación de excedencia voluntaria.

Art. 45. Do inicio da relación laboral.- A admisión do persoal efectuarase de acordo coas disposicións legais vixentes na materia, así como polo regulado no presente capítulo.

A totalidade dos contratos subscritos dentro dos ámbitos de aplicación do presente Convenio -temporais e indefinidos- formalizaranse por escrito, e rexistraranse na Oficina Pública de Emprego no prazo dos dez días seguintes, dando traslado da copia básica dos mesmos á representación legal dos traballadores e, en todo caso, entregando unha copia ao traballador no prazo dos quince días seguintes ao seu rexistro na correspondente oficina pública.

Art. 46. Da extinción da relación laboral.- A extinción da relación laboral temporal calquera que fora a modalidade de contratación e duración da mesma, salvo nos casos de contratos de interinidade nos que non sexa posible, deberá de ser notificada ao traballador por escrito e con polo menos quince días de antelación. Este aviso previo será substituído por unha indemnización equivalente a un día de salario por cada día de atraso co que se produza a referida comunicación.

Cese voluntario: O traballador que desexe cesar voluntariamente no servizo, estará obrigado a poñelo en coñecemento do Consorcio por escrito, e cunha antelación mínima de quince días naturais ó día do cese.

Abono do finiquito: Ao finalizar a relación laboral, calquera que sexa a causa, o Consorcio porá a disposición do traballador o finiquito detallado por conceptos. O traballador poderá se así o desexa, solicitar a presenza dun representante legal á sinatura do finiquito.

Comunicación do despedimento: o Consorcio deberá de informar aos representantes legais dos traballadores de todas aquelas comunicacións de despedimento formuladas aos traballadores, podendo os representantes destes obter información sobre os documentos relativos á finalización da relación laboral.

Procederá a readmisión do persoal fixo cando sexa declarado improcedente o despedimento acordado como consecuencia da incoación dun expediente disciplinario pola comisión dunha falta moi grave, de conformidade co establecido no artigo 96.2) do Estatuto básico do Empregado público.

CAPÍTULO XVI

DO PERSOAL DOS SERVIZOS CENTRAIS E DA OFICINA TÉCNICA DO CONSORCIO

Categorías laborais

Art. 47. Categorías laborais.- O persoal dos Servizos Centrais e da Oficina Técnica do Consorcio estará integrado por efectivos das categorías que se conteñen no Anexo I do presente convenio.

Provisión de vacantes, selección e contratación

Art. 48. Promoción profesional.- As condicións de exercicio do dereito á promoción profesional dos traballadores dentro da súa área profesional, negociaranse entre o Consorcio e a representación dos traballadores cada ano, en función da súa situación do cadro de persoal e as vacantes a prover en cada oferta de emprego. Para iso, poderanse establecer quendas específicas de promoción sobre a totalidade ou parte das vacantes de cada categoría. As quendas de promoción requirirán, en calquera caso, que os aspirantes reúnan os requisitos de titulación das prazas ás que queren acceder, así como a superación de probas de capacidade.

Art. 49. A selección.- O programa das probas selectivas e a convocatoria correspondente, serán obxecto de informe pola representación dos traballadores antes da súa aprobación polo Consello de Administración. Nos tribunais que xulgan as probas garantiranse o respecto ao criterio de especialización. En calquera caso garantirase a presenza de dous membros do tribunal designados pola representación dos traballadores.

Art. 50. A contratación temporal.- Os postos de traballo que respondan á actividade regular, normal e permanente do Consorcio serán atendidos por persoal laboral. A contratación temporal só terá lugar nos termos do artigo 35 do Real Decreto 364/1995, así como no disposto na Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, e o propio Estatuto dos Traballadores

reformado, e nos casos seguintes:

1. Para proceder á substitución de persoal en situación de incapacidade temporal, baixa maternal, e por ausencia xustificada dun traballador nun período inferior a un ano ou excedencias especiais, así como no prazo necesario ata a cobertura definitiva das prazas vacantes.
2. Para a posta en funcionamento de novos servizos e ata a súa definitiva cobertura.
3. Para reforzar os servizos existentes en caso de acumulación de tarefas ou campañas específicas. Este tipo de contrato poderá concertarse por unha duración máxima de 6 meses dentro dun período de 12 meses. Naqueles casos nos que o contrato se concertase por un prazo inferior ao establecido, poderá prorrogarse por unha única vez ata o referido prazo máximo de 6 meses.

Para a selección de traballadores contratados temporalmente, as convocatorias de prazas por quenda libre para persoal poderán prever a constitución de listas de espera dos aspirantes proporcionais á puntuación obtida. Igualmente, cando non existan listas de espera dispoñibles, e nos casos en que a singularidade da categoría ou praza o aconselle, poderase proceder á convocatoria dun proceso concursal para reforzar os servizos existentes.

Art. 51. Formalización dos contratos e período de proba.- Os contratos de traballo formalizaranse por escrito, incluírán unha cláusula de que o contrato é subscrito polo traballador con coñecemento das obrigas que se derivan da normativa de incompatibilidades, sen prexuízo da responsabilidade que se puidese deducir noutro posto de traballo que viñera desempeñando. En calquera caso o Consorcio subministrará información ao traballador, antes da sinatura do contrato, das normas sobre incompatibilidades que lle afecten.

Para a fixación do período de proba, establécense os seguintes períodos:

1. Grao Superior 6 meses
2. Grao Medio 3 meses
3. Resto persoal 2 meses
4. Persoal non cualificado 1 mes

Xornada e horario de traballo

Art. 52. Xornada de traballo.- A xornada de traballo anual será de 1.634 horas. Esa xornada será prestada nun horario de trinta e sete horas e media efectivas semanais, de luns a venres en réxime de xornada continuada desde as 7:45 horas ata as 15:15 horas.

Non serán laborables os seguintes días:

1. Día 24 de decembro
2. Día 31 de decembro

Tamén serán días non laborables aqueles que aparezan reflectidos no calendario laboral para o Concello de Santiago de Compostela.

O persoal do Consorcio disporá dun descanso de vinte e cinco minutos diarios, retribuídos e non recuperables, dentro da xornada laboral.

Para os efectos do establecido no presente artigo, computarase como tempo de traballo efectivo, o estritamente necesario para vestirse coa roupa de traballo, recoller, gardar ou ordenar as roupas, uniformes, materiais, ferramentas e demais útiles de traballo. En calquera caso, o tempo empregado en cambiarse de roupa non será superior a sete minutos.

Así mesmo, entenderanse comprendidos dentro da xornada laboral ordinaria os tempos, empregados en pausas regulamentarias, desprazamentos e outras interrupcións derivadas do cumprimento das normas de seguridade e hixiene ou da propia organización do traballo.

En síntese, considérase tempo efectivo de traballo o comprendido entre a hora de entrada en que o traballador se persoe no centro de traballo e a hora de saída do propio centro.

No caso de que o traballador se atope desprazado por cuestións derivadas da actividade do Consorcio, computará como tempo de traballo aquel no cal o traballador preste os servizos propios da súa función.

A efectos de cómputo de xornada, cada hora efectuada en horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas) computará como 1 hora e 20 minutos.

O incumprimento da xornada de traballo establecida no presente acordo dará lugar as correspondentes deducións en nómina, sen prexuízo das responsabilidades disciplinarias a que poida dar lugar.

Por coidado de fillos ou adoptados legalmente ata os 12 anos de idade, os traballadores terán dereito solicitar a adaptación do seu horario de forma consensuada coa Dirección do Consorcio. Este cambio de horario non xerará consolidación algunha de dita modificación, e resultará aplicable única e exclusivamente na medida en que as necesidades do servizo non demanden o cumprimento do horario de traballo previsto con carácter xeral no presente Convenio Colectivo.

Art. 53. Xornada de verán.- Durante os meses de verán, o horario ordinario reducirase a trinta horas semanais en xornada continua, segundo se fixe en acordo da Comisión Paritaria.

Na semana do 25 de xullo a xornada de traballo será dende as 9:00 horas ata as 14:00 horas.

Art. 54. Horas extraordinarias.- Non se poderán realizar horas extraordinarias agás as necesarias para previr ou reparar sinistros, danos ou para atender necesidades extraordinarias e urxentes. Estas horas non se terán en conta a efectos de duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias utilizadas.

Cando non existan traballadores que desexen realizalas voluntariamente, a Xerencia poderá sinalar quen teña que executalas, comunicándollo á representación dos traballadores.

As horas extraordinarias e a razón da súa urxencia seranlle comunicadas á representación dos traballadores nas corenta e oito horas seguintes á súa realización.

Art. 55. Descanso entre xornadas.- Calquera que sexa o réxime de organización do traballo de cada servizo, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo doce horas.

Vestuario e uniformes de traballo

Art. 56. Provisión do vestuario e uniformes de traballo.- Corresponderá ao Consorcio da Cidade de Santiago a provisión do vestuario e uniformes de traballo ao persoal que o necesitare estritamente para o exercicio do seu posto, como é o caso de Uxieres e encargado de Limpeza.

Réxime retributivo

Art. 57. Conceptos retributivos.- As retribucións do persoal do Consorcio afectado polo presente Convenio fíxase na táboa salarial do Anexo I, e está integrada polos seguintes conceptos:

1. Salario base
2. Antigüidade
3. Pagas extraordinarias
4. Complemento salarial de posto de traballo
5. Complemento salarial de posto singularizado

Art. 58. Salario base.- O salario base mensual, para cada grupo profesional, será o que se detalla nas táboas salariais do Anexo I do presente Convenio, tendo efectos económicos dende o día 1 de xaneiro de 2007.

Art. 59. Antigüidade.- Establécese un complemento persoal de antigüidade para todas as categorías, consistente en trienios que se aboarán mensualmente en 14 pagas segundo o establecido na táboa salarial do Anexo V deste Convenio. A conversión de cuatrienios a trienios realizarase para o persoal en activo á entrada en vigor do convenio con efectos do 1 de xullo de 2007.

Art. 60. Complemento salarial de postos de traballo.- Establécese para tódolos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio, un complemento salarial coas contías detalladas no Anexo I, e que serán aboadas en 12 mensualidades.

Art. 61. Complemento salarial de postos de traballo singularizados.- Os postos que teñan a consideración de singularizados na RPT, terán asignado un complemento adicional por ese concepto, segundo o determinado no Anexo I, que será aboadado en 12 mensualidades. Os citados postos serán dotados no orzamento do Consorcio para o exercicio de 2008.

Art. 62. Pagas extraordinarias.- O persoal afectado polo presente Convenio, percibirá dúas pagas extraordinarias de acordo co establecido no Anexo I, mais a antigüidade que corresponda, as cales se percibirán coa nómina dos meses de xuño, e decembro.

A percepción das pagas extras será proporcional ao tempo traballado en computo de anos naturais, considerándose as fraccións de mes por exceso como mes completo. Asemade consideraranse como traballados aos efectos referidos os períodos de permanencia en situación de I.T. por parte do traballador.

Art. 63. Horas extraordinarias.- As horas extras realizadas polos traballadores compensáranse ben en descanso ben economicamente do xeito que a continuación se determinará e, tomando para iso como base do cálculo o salario-hora, resultado de dividir a totalidade das retribucións económicas a percibir polo traballador entre o número de horas traballadas:

O setenta e cinco por cen nas horas extras de días laborais, de incremento con respecto á hora normal.

O cento cincuenta por cen nas horas extras de domingos e festivos, de incremento con respecto á hora normal.

Art. 64. Indemnizacións por razón de servizo.- Devengarase nas mesmas condicións que as establecidas na normativa vixente.

Art. 65. Incentivos ao rendemento. O Consello de Administración do Consorcio, na aprobación do orzamento, poderá establecer cantidades para incentivar o rendemento do persoal. Da aplicación destes recursos, no seu caso, será informada a representación sindical dos traballadores.

Art. 66. Gratificacións.- Poderán recoñecerse gratificacións para o persoal laboral polo desempeño de servizos extraordinarios, dentro dos créditos que para ese concepto se autoricen nos presupostos anuais do Consorcio da Cidade de Santiago. O devengo de tales gratificacións non xerará dereito algún de consolidación. As gratificacións non poderán ter a natureza de periódicas no seu devengo ou de fixas na súa contía.

CAPÍTULO XVII

DA REAL FILHARMONÍA DE GALICIA

Art. 67. Do persoal da Real Filharmonía de Galicia.- A plantilla da Real Filharmonía de Galicia divídese nos seguintes grupos:

1. Dirección
2. Persoal Técnico e administrativo
3. Persoal Artístico

Art. 68. Dirección.- A Dirección comprende ao Director Artístico Titular e ao Director Técnico.

As retribucións e a descrición das funcións da Dirección Técnica da R.F.G., están definidas no Anexo II do presente convenio.

CAPÍTULO XVIII

DO PERSOAL TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DA REAL FILHARMONÍA DE GALICIA

Categorías laborais

Art. 69. Categorías Laborais.- As categorías laborais do Persoal Técnico e Administrativo da R.F.G. son as que se conteñen no Anexo II.

Condicións específicas

Art. 70. Condicións específicas do Persoal Técnico da R.F.G.- Seranlle de aplicación xeral o apartado correspondente ao PERSOAL DOS SERVIZOS CENTRAIS E DA OFICINA TÉCNICA DO CONSORCIO, a excepción das retribucións, que se rexerán polas táboas salariais contidas no Anexo II do presente convenio, así como das causas xeradas polas necesidades particulares deste servizo, que se especifican a continuación:

- Xornada e horario de traballo

A xornada de traballo anual será de 1.634 horas. Esa xornada será prestada de luns a venres, nun horario ordinario de trinta e sete horas e media efectivas semanais, adaptado ás necesidades da programación da orquestra segundo acordo entre o Comité de Empresa da Real Filharmonía e a Dirección da R.F.G. A estes efectos, as horas que se realicen en horario nocturno computarán como 1 hora e vinte minutos de traballo efectivo.

Por necesidades do servizo, e cunha antelación mínima de 20 días, a Dirección Técnica da R.F.G. poderá asignar obrigas de traballo en horario distinto ao fixado con carácter xeral. As horas así realizadas computarán como 1 hora e media por cada hora de traballo efectivo (dúas horas, no caso de hora nocturna), e serán compensadas en tempo libre. A compensación deberá producirse de xeito trimestral nos períodos que fixe a Dirección técnica da R.F.G., que procurará acordalos cos traballadores afectados.

- Complemento de xornada irregular

O persoal técnico da R.F.G. adaptará o seu horario ás necesidades do servizo, de acordo co que se estableza e regule entre a Dirección Técnica e os representantes dos traballadores. Como prestación pola irregularidade horaria ese persoal percibirá un complemento de 1.080,00 € anuais con efectos do 1 de xaneiro de 2007.

- Xornada de verán

Durante os meses de verán o horario ordinario reducirase en función do establecido con carácter xeral para o persoal do Consorcio.

- Aloxamentos

O aloxamento terá que ser facilitado polo Consorcio, e deberá cumprir alomenos as seguintes características: hoteis ou apartamentos alomenos de tres estrelas, en réxime de habitación individual e almorzo.

Estas condicións tamén serán de aplicación á Dirección Técnica, así como ao persoal administrativo da R.F.G., no caso de que teña que efectuar un desprazamento coa Orquestra.

- Dietas

Establécense como dietas a percibir por todo o persoal que se desprace en xiras e saídas fora da cidade de Santiago de Compostela as seguintes cantidades:

- Saídas: Vintecinco euros (25,00 €)

- Xiras:

- Media dieta: Vintecinco euros (25,00 €)

- Dieta completa: Corenta euros (40,00 €)

- Xiras Internacionais:

- Media dieta: Corenta euros (40,00 €)

- Dieta completa: Oitenta euros (80,00 €)

Estas dietas tamén serán de aplicación á Dirección Técnica, así como ao persoal administrativo da R.F.G., no caso de que teña que efectuar un desprazamento coa Orquestra.

- Provisión de vestiario e uniformes de traballo

Corresponderá ao Consorcio da Cidade de Santiago a provisión do vestiario e uniformes de traballo ao persoal que o necesitare estritamente para o exercicio do seu posto. No caso do utilleiro, a uniformidade comprenderá tanto as prendas para o seu traballo diario como para os concertos e actuacións, se é necesario.

CAPÍTULO XIX

DO PERSOAL ARTÍSTICO DA REAL FILHARMONÍA DE GALICIA

Categorías laborais

Art. 71. Categorías laborais.- As categorías laborais do Persoal Artístico da R.F.G. son as que se recollen no Anexo III do presente convenio.

Da selección de persoal e organización do traballo

Art. 72. Mobilidade Funcional.- O Axuda de Concertino, os Coprincipais e os Tutts poderán ocupar voluntariamente unha categoría superior sobre da que estean contratados, para cubrir baixas ou excedencias dunha duración superior a un mes, sempre que así o determine a Dirección da R.F.G., asumindo todas as funcións e retribucións da categoría superior mentres dure a situación anteriormente descrita, e sen que isto signifique a consolidación da praza.

Art. 73. Plan de actividades.- O plan xeral de actividades estará suxeito ó calendario xeral de programación previamente aprobado polo Consello de Administración baixo o control da Xerencia do Consorcio da Cidade de Santiago.

Porase en coñecemento dos músicos cunha antelación de tres meses dos avances anuais do calendario xeral de programación, referidos respectivamente á tempada de abono e á tempada de verán (xuño-marzo, respectivamente), nos que se detallará toda a información dispoñible nesas intres sobre os contidos da programación, as obras, os solistas e directores, datas de ensaios, concertos ou representacións públicas, xiras e gravacións. Unha vez aprobada e coa maior antelación posible ó inicio de cada tempada, entregarase a revisión actualizada da programación incluíndo o plan de actividades, a plantilla, programas e servizos (ensaios, representacións públicas, gravacións, ou xiras) con carácter definitivo.

Art. 74. Oferta de emprego.- O Consorcio publicitará as prazas existentes ademais de polas vías e medios habituais, noutros medios especializados previa comunicación ao Comité de Empresa.

Art. 75. Organización de concursos.- Os tribunais de selección para a provisión de vacantes na Real Filharmonía de Galicia estarán compostos polos seguintes membros:

1. O Director Titular da Orquestra, como Presidente do tribunal con voz e voto de calidade

2. O Director Asociado convidado con voz e voto

3. O Concertino, con voz e voto

4. O Principal da sección, ou ben o Principal dunha sección afin, normalmente dentro da mesma familia instrumental –cando se convoque un posto de Principal-, con voz e voto

5. Un Membro da sección, ou da familia instrumental con voz e voto, elixido pola propia sección

6. O Director Artístico consultará cos Principais a necesidade de invitar a un especialista, o cal será elixido de común acordo entre a orquestra e a dirección, con voz e sen voto

7. Un Representante da Administración, que actuará como secretario, con voz e sen voto

8. O Director Técnico da R.F.G. con voz e sen voto

9. Un representante dos traballadores, con voz e sen voto

A Comisión paritaria poderá acordar outra composición do tribunal en base a razóns especiais de contratación.

O veredicto do tribunal determinará mediante unha votación, sendo necesaria a obtención de maioría absoluta. Se a causa de abstencións ou votos en branco se producise un empate, decidirá o Director como Presidente do Tribunal con voto de calidade.

Para os tribunais de selección de Principais de la R.F.G., o Director Titular poderá propoñer a inclusión no mesmo, do resto de principais da familia instrumental que actuarán con voz e voto. En todos os casos, os membros con dereito a voto serán impares, o cal quedará definido antes da conformación do tribunal baixo acordo entre a Dirección e os representantes dos traballadores.

Os procesos de selección constarán dunha rolda eliminatoria mediante currículo, e unha audición dos seleccionados desta.

A primeira rolda da audición efectuarase cos procedementos necesarios para garantir a opinión imparcial dos membros do Tribunal.

O Director Artístico estipulará as roldas oportunas na celebración da audición, o cal se especificará nas bases da convocatoria.

En cada especialidade procederase da mesma forma: unha vez rematada a primeira volta de audicións e realizadas as deliberacións e votacións do tribunal, farase pública a lista de seleccionados para realizar a seguinte volta: unha vez realizada a última, e resolto o veredicto do tribunal, farase pública a lista de admitidos mediante a súa exposición no taboleiro da Orquestra.

No caso de que algún profesor titular da Orquestra opte a un posto de superior categoría e obteña dita praza, o posto que ocupaba ata o momento quedará automaticamente vacante, podéndose ofrecer a outro dos candidatos que, a xuízo do tribunal, reúna as condicións necesarias. O Afianzamento da súa praza quedará, nembargante, condicionado a que o profesor que cambiou de posición se afiance no seu novo posto tralo correspondente período de proba.

Se o Tribunal o estima oportuno, no caso de dúbida entre dous candidatos que demostraran unha cualificación equivalente poderáselles outorgar a posibilidade de experimentar algunhas semanas de proba coa Orquestra, reservando o veredicto definitivo para despois dese período. Neste caso o Tribunal terá en conta a opinión do conxunto da R.F.G.

A non ser que na convocatoria se especifique outra cousa, a incorporación dos seleccionados producirase de maneira inmediata, unha vez resolto os asuntos legais. Excepcionalmente, nembargante, terase en conta os impedimentos particulares que obriguen a demorar dita incorporación, sempre e cando se comunicaran con anterioridade á finalización do proceso.

A efectos de provisión das vacantes eventuais existentes na empresa, tanto para suplir vacantes que se produzan derivadas de baixas e inasistencias dos titulares como interinos (máis dun mes), o Consorcio aproveitará os concursos que se realicen nos termos descritos neste artigo coa finalidade de establecer unha bolsa de interinos cos presentados a estes concursos que non obteñan a praza convocada, ordenando a estes en función do seu resultado de cara a prover estas vacantes. Este proceso estará supervisado polo Comité de Empresa de cara a garantir o seu normal funcionamento.

Art. 76. Profesores de reforzo.- Para a contratación dos profesores instrumentistas de reforzo ou substitutos a Administración deberá consultar cos Principais de cada sección e a Dirección Artística.

Art. 77.- Formalización dos contratos e período de proba.- Os contratos de traballo formalizaranse do seguinte xeito:

1. Contrato de interinidad
2. Contrato indefinido
3. Contrato de reforzo

Os contratos indefinidos formalizaranse cun ano de proba, e os de interinidad con seis meses. O preaviso de non superación do período de proba deberá ser comunicado cando menos con 60 días de antelación. Aos efectos da decisión de superación ou non do período de proba, a dirección da orquestra e a xerencia do Consorcio terán en conta a opinión do conxunto dos profesores instrumentistas da R.F.G.

No caso dun traballador coa categoría de Tutti soamente a sección á que pertence será a que manifeste a súa opinión.

Art. 78. Comisión Artística.- Acordase a constitución con carácter permanente dunha Comisión Artística de carácter consultivo.

1. Composición: Dito Comité estará formado por o Concertino e tres profesores instrumentistas elixidos polos músicos da Real Filharmonía de Galicia, por un período de dous anos, sendo posible a súa reelección.

Procurarase que estean representadas tódalas seccións da Orquestra, e que os asuntos artísticos se traten periodicamente cos profesores da Real Filharmonía de Galicia.

2. Atribucións:

a. Elaborar informes sobre a programación de cada temporada.

b. Realizar o seguimento da calidade artística de directores invitados, Concertinos e solistas invitados.

3. Dereitos e deberes: Os membros da Comisión Artística terán dereito a coñecer en todo momento a marcha de todas as cuestións relativas á programación, e as súas opinións deberán ser tomadas en consideración.

Terán dereito a tomar decisións en nome dos profesores da Orquestra cando sexa necesario facelo, sen privar a consulta aos demais profesores, aínda que a práctica habitual haberá de ser a de mantelos informados e sondar os criterios maioritarios.

Deberán estar coordinados cos membros do Comité de Empresa para aquelas cuestións que constituían ao mesmo tempo materia artística e laboral.

Xornada e horario de traballo

Art. 79. Xornada de traballo do persoal artístico.- A xornada laboral do persoal artístico será de trinta e sete horas e media semanais, das cales vinteseite e media destinaranse o traballo do conxunto e as dez restantes ao estudio persoal dentro ou fora dos locais de ensaio, sen horario fixo.

A duración máxima dunha sesión de traballo será de cinco horas e a cantidade de horas traballadas nun día non poderá exceder de sete.

Art. 80. Calendario laboral.- Ata tres semanas antes do inicio dos ensaios previstos para a preparación dun programa, a Dirección poderá realizar as alteracións sobre o calendario orixinal que estime oportunas. Un programa enteiro só se poderá incluír cunha antelación de seis semanas. Unha vez superado este prazo non se poderá realizar ningunha modificación.

Na plantilla orquestral especificarase os profesores de corda en rotación de descanso e obrigados polo sinalado no artigo 84 do presente convenio.

Art. 81. Descanso semanal.- Para o persoal artístico fíxase con carácter xeral un descanso semanal de dous días consecutivos, preferentemente sábado e domingo.

Art. 82. Plan de Ensaios.- Procurarase como marco xeral, que os ensaios normais semanais para os concertos regulares de abono sexan planificados segundo o esquema seguinte:

1. Dous días cun ensaio de catro horas cada un
2. Un día cun ensaio de tres horas e un ensaio de dúas horas e media
3. Un día co ensaio xeral ás 11:00 horas e co concerto público ás 21:00 horas

A Dirección do Consorcio poderá cambiar o descanso semanal establecido con carácter xeral, organizando outros servizos en sábados e domingos cun máximo de dez veces ao longo do ano.

Nestes casos o descanso semanal desprazarase e terá que ser como mínimo de trinta e seis horas consecutivas.

Art. 83.- Puntualidade. Se un profesor da R.F.G. chega tarde a un servizo da orquestra sen causa xustificada, deberá asinar un formulario que quedará arquivado. A suma nun período de oito meses de catro faltas de puntualidade, ou de menos de catro se o tempo faltado é superior a trinta minutos, motivará a penalización do traballador mediante o desconto dun día de soldo no mes posterior a dita acumulación.

Nestes casos, a Dirección Técnica notificará por escrito ao traballador a acumulación de ditos retrasos e o seu posterior efecto de desconto de soldo.

A hora de chegada ao lugar de traballo no caso de ser un concerto, considerarase vinte minutos antes do inicio convocado no taboleiro.

Art. 84. Obrigacións en situación de libre traballo conxunto.- Todo o persoal artístico de vento e percusión, que por mor da programación estea libre de traballo de conxunto segundo a plantilla orquestral distribuída coa antelación suficiente, estará dispoñible por se tivera que suplir algún posto da súa sección, estando en todo momento localizable, e efectivizando a súa incorporación se é avisado pola mañá, canto antes, e como máximo na tarde do mesmo día; e se é avisado pola tarde, na mañá do día seguinte.

A efectos do persoal artístico de corda incluírase nas plantillas orquestrais os nomes daqueles profesores que terán que estar dispoñibles segundo a orde de rotación.

Neste suposto, e sempre que exista unha situación de libranza de máis de dous persoas na mesma fila, o terceiro na orde poderá pedir un permiso que o libere da necesidade de dispoñibilidade reflectida antes.

No caso de que con posterioridade xurdira a necesidade de suplir o posto, procederase á correspondente dedución de haberes equivalente a un permiso sen soldo polos días solicitados.

Art. 85. Servizos.- Entenderase por:

1. Medio servizo: un desprazamento inferior a cento cincuenta quilómetros no día, ou inferior a tres horas de duración se se realiza por avión.

2. Un servizo: un concerto ou actuación pública, ensaio xeral, ou un desprazamento superior ao recollido no apartado anterior, ou a participación no tribunal de selección por día, ou ben un ensaio non superior a tres horas.

3. Un servizo e medio: un ensaio ou concerto de ata catro horas.

4. Dous servizos: un ensaio ou concerto de cinco horas.

Poderanse programar un máximo de dous servizos por día, a excepción do punto 6 da distribución relacionada máis abaixo.

O máximo de servizos á semana será de nove.

O cómputo de servizos mensuais non poderá ser superior a trinta.

Cando as circunstancias o esixan, cun máximo de oito veces ao ano, poderanse facer ata dez servizos semanais, compensando estes cunha redución de servizos equivalentes a aqueles realizados de máis, dentro dos trinta días naturais arredor desta excepción; en catro destas ocasións se poderá chegar a un número máximo de once servizos semanais e sempre e cando o noveno e undécimo se correspondan con desprazamentos.

O tempo máximo de ensaio, gravación ou concerto nun día non será superior a cinco horas e media, e terá que ser distribuído da seguinte maneira:

1. Ensaio + ensaio: tres horas máis dúas horas e media, con descansos de vinte minutos respectivamente.
2. Ensaio xeral + concerto: a duración das obras máis os descansos
3. Desprazamento + concerto
4. Ensaio + desprazamento
5. Concerto

6. Ensaio Xeral + desprazamento (como máximo unha hora e media) + concerto

Só en caso de gravacións poderanse realizar dous servizos de tres horas cada un por día, contemplando a posibilidade de exceder das seis horas. Non se efectuarán máis de catro días seguidos de gravacións, tentando evitar que se realicen en domingos e días festivos.

O desprazamento non poderá superar as cinco horas entre ida e volta cando a maiores hai outro servizo, sexa ensaio ou concerto.

Se a actividade do día é só o desprazamento, procurarase que este non supere as sete horas, e cinco no caso en que o desprazamento se realice en autobús.

O tempo que terá que mediar entre dous servizos terá que ser sempre de dúas horas como mínimo.

Non se realizarán dous concertos ou actuacións públicas no mesmo día a excepción dos concertos didácticos, os cales poderán abarcar dúas sesións de traballo non superiores a unha hora cada unha delas, podendo mediar entre ambos unha pausa non superior a dúas horas. En todo caso non poderá haber outro servizo no mesmo día.

Cando a representación teña unha duración superior a dúas horas e media, non se efectuará ningún outro servizo no mesmo día, exceptuando, no seu caso, o desprazamento, polo que o ensaio xeral terase que realizar con anterioridade a ese día.

Así mesmo, e de cara á existencia dunha equidade no reparto do traballo, todos os traballadores dunha sección da orquestra deberán realizar os mesmos servizos en cómputo anual. No caso de existir algunha diferenza ao remate do ano, esta deberá ser compensada en reparto de traballo no ano seguinte. Os postos de Concertino e Axuda de Concertino rexerán o seu calendario de traballo segundo acorden coa Dirección da R.F.G. ao inicio da tempada.

No inicio da tempada, a Dirección Artística indicará aos profesores coas categorías Axuda de Concertino, Principal e Coprincipal en qué programas require a súa presenza, tendo en conta o dito no apartado anterior.

Art. 86. Cancelación de servizos.- Un servizo será computado como realizado se non é cancelado con polo menos corenta e oito horas de antelación. Este tempo verase aumentado a quince días cando dita anulación corresponda a toda a actividade correspondente a unha semana.

Art. 87. Prolongación de servizos.- Segundo o plan de actividades, o Director Artístico ou no seu caso o Director Musical poderá, eventualmente e previo acordo cos profesores da Real Filharmonía de Galicia, prolongar os servizos de ensaio en fraccións suplementarias.

No último descanso anterior á prolongación avisarase do cambio ao persoal que se vexa afectado. Cada fracción terá que ser retribuída coa aplicación de criterios de horas extraordinarias con respecto ao seu abono, ou ben cunha compensación en tempos equivalentes de descanso retribuído, incrementados na mesma porcentaxe que o previsto para as horas extraordinarias.

Art. 88. Descansos entre servizos.- Os descansos nos servizos estruturarase do seguinte xeito:

1. Servizos de dúas horas: un descanso de quince minutos
2. Servizos de dúas e media horas: un descanso de vinte minutos
3. Servizos de tres horas: un descanso de vinte minutos
4. Servizos de catro horas: un descanso de vinte minutos e outro de quince
5. Servizos de cinco horas: un descanso de trinta minutos e outro de quince

Nos servizos non se poderá traballar máis de hora e media continuada.

Art. 89. Cómputo horario.- Consideraranse horas de conxunto as efectuadas en ensaios, gravacións, probas acústicas e concertos, así como as horas invertidas nos desprazamentos.

Art. 90. Limitacións en horarios de servizos.- O traballo, fora de xiras ou desprazamentos, efectuarase a razón de un ou dous servizos por día, podendo ter lugar estes entre as 9:00 horas da xornada e as 01:15 horas do día seguinte.

Procurarase que o horario de ensaios e gravacións se programe entre as 10:00 horas e as 18:00 horas, os ensaios que por diferentes circunstancias acaben despois das 20:00 horas computáranse como medio servizo a maiores do establecido.

Estes servizos poderán ter unha duración segundo o xa establecido.

Vacacións anuais

Art. 91. Vacacións anuais.- O período de vacacións do persoal artístico será dun mes e medio enteiro ou partido, quedando así compensadas as actuacións que se realicen en días festivos, aínda que por mor da programación se podan dividir as vacacións en dúas partes, sendo trinta días destas vacacións consecutivas.

O período de incapacidade laboral legalmente recoñecida, calquera que sexa a súa causa, interrompe o desfrute das vacacións. Ademais, cando o período de vacacións coincida no tempo cunha I.T. derivada do embarazo, o parto ou a lactancia natural, o co permiso de maternidade, o coa súa ampliación por lactancia, a traballadora terá dereito a disfrutar das vacacións en data distinta, aínda que terminara o ano natural o que correspondan.

Gozarán deste mesmo dereito os traballadores que estean disfrutando do permiso de paternidade.

O mes de vacacións deberá quedar fixado a 15 de decembro do ano anterior ao que faga referencia, e sempre e en todo caso con dous meses de antelación ao inicio do desfrute do período vacacional. Os restantes 15 días de vacacións serán fixados no primeiro trimestre do ano en curso, e en todo caso con dous meses de antelación ao seu desfrute.

Desprazamentos

Art. 92. Xiras e Saídas.- Son saídas aquelas actividades que se efectúen fora do municipio de Santiago de Compostela. Son xiras aquelas saídas que requiran pernoctar.

Art. 93. Desprazamentos.- Os desprazamentos faranse preferentemente en transporte colectivo, para o cal o Consorcio facilitará o medio de locomoción ou os billetes correspondentes do xeito que a continuación se detalla:

1. En avión, voo regular, clase turista ou chárter
2. En ferrocarril, de día, primeira clase
3. En ferrocarril, de noite, coche cama
4. En autobús, máximo confort

Nas xiras o máximo de actividade do conxunto será de sete horas diarias. A efectos do cómputo considerarase a semana de sete días contados a partir do día de saída. En xira, por cada seis días traballados observarase rigorosamente un de descanso no que non se realizarán desprazamentos nin outros servizos.

Durante ese día non se realizarán actuacións de ningunha indole. En caso de non poder manter este compromiso, consensuarase co Comité de Empresa a solución máis axeitada. Os descansos semanais desfrutaránse preferentemente ao regreso da xira, e en calquera caso, antes de iniciar un programa distinto.

En caso de que en calquera desprazamento se produzan retrasos por causas alleas ao Consorcio ou de causa maior, a Comisión Paritaria arbitrará o xeito de compensación.

Art. 94. Aloxamentos.- O aloxamento terá que ser facilitado polo Consorcio, e deberá cumprir alomenos as seguintes características: hoteis ou apartamentos alomenos de tres estrelas, en réxime de habitación individual e almorzo.

Art. 95. Condicións de transporte do material.- Debido á extrema fragilidade dos instrumentos, terase en conta para o seu transporte (tanto nas saídas como nas xiras), as extremas condicións climáticas que poidan existir, e tratarase de organizar co maior coidado e precaución, contando con persoal cualificado para isto e vehículos acondicionados, garantindo unha temperatura constante nos medios de transporte.

Asemade, ó Consorcio disporá de caixas especiais para transportar axeitadamente todos os instrumentos.

Art. 96. Condicións nas salas onde actúa a Orquestra.- O Consorcio previa revisión das salas, disporá as condicións mínimas para que os concertos poidan levarse a cabo, e que alomenos serán as seguintes:

1. Disporase de espazo suficiente para que todo os músicos poidan tocar con comodidade tanto física como acusticamente. No seu defecto se reducirá a plantilla no número, debendo avisar aos profesores no plan de traballo semanal.
2. A temperatura será de entre vinte e vinteseis graos, mais-menos dous graos.
3. Iluminación suficiente para a lectura correcta das partituras.

4. Calquera compra de material para a R.F.G. consultarase cos músicos afectados.
5. Asegurarán, en calquera caso, unhas condicións hixiénicas e de seguridade mínimas para poder actuar, tanto no escenario como en camerinos e servizos.
6. Disporanse de cadeiras axeitadas para os concertos fora da sede da Real Filharmonía de Galicia.
7. Os camerinos serán repartidos proporcionalmente, asegurando espazo suficiente para todos os membros da Real Filharmonía de Galicia, entre músicos: mulleres e homes.

Art. 97. Proba acústica.- A proba acústica terá unha duración máxima de trinta minutos, e suprimirase nos seguintes casos:

1. Cando o concerto se celebre no mesmo lugar que o ensaio xeral.
2. Cando se trate de segundos ou posteriores concertos no mesmo local (repetición do programa)
3. Cando o Director Artístico o estime conveniente.

Entre o remate da proba e o comezo do concerto haberá unha pausa de trinta minutos. Cando o concerto teña lugar nunha igrexa, dita proba realizarase media hora antes do comezo do concerto. Ante causa xustificada, poderase convir co Comité de Empresa un adianto de dita proba.

A proba acústica non ten consideración de servizo independente senón que forma parte do servizo de concerto ao que proceda.

Dos medios materiais: instrumentos e vestiario

Art. 98. Aluguer de instrumentos.- Sempre que por mor da programación se necesite alugar instrumentos para ser interpretados polos profesores da Orquestra, procurarase que estes estean en perfecto estado de utilización, e serán entregados coa suficiente antelación para a preparación individual, sendo esta cando menos dunha semana.

Art. 99. Seguro de instrumentos musicais.- O Consorcio asegurará os instrumentos de todos os profesores da Real Filharmonía de Galicia, e aqueles outros instrumentos que por necesidades da programación se utilicen.

A póliza contratada terá que incluír as coberturas seguintes:

1. Rotura, danos, incendio, roubo, sexa no lugar de traballo, sexa "in itinere", sexa no lugar de estudo. Cubrirá todos os arranxos necesarios para que o instrumento quede en perfectas condicións.

2. Gastos de transporte ata o lugar da reparación se é necesario.

3. No caso de que o instrumento perda valor polas causas recollidas no parágrafo 1 deste artigo, establecerá unha compensación desa perda de valor ao seu propietario, sempre e cando non sexa corrixible cunha nova reparación, a cal tamén estará cuberta polo seguro.

Calquera cambio de instrumento deberá ser notificado inmediatamente ao Consorcio, acompañado da documentación necesaria para formalizar o seguro.

Art. 100. Revisión de instrumentos.- O Consorcio pagará cada dous anos unha revisión do instrumento. Esta revisión poderá consistir en enviar o instrumento a un luthier escollido polo músico, ou ben será realizada por un luthier trasladado a Santiago, escollido de común acordo entre a representación dos traballadores e o Consorcio, sendo este último tamén quen se faga cargo dos gastos do desprazamento do luthier e a súa estancia. Os músicos optarán libremente por cal das dúas opcións prefiren.

O Consorcio pagará cada ano aos profesores de violín 16 cordas, de viola 12 cordas, de violonchelo 8 cordas e aos de contrabaixo 4 cordas, 10 caixas de canas aos profesores de clarinete, 5 quilos de material para a construción de canas aos profesores de oboe e fagot, 30 tudeles para oboe e 15 para corno inglés, e dous enceramentos para cada profesor de corda. A dirección da R.F.G. poderá aprobar a compra doutro material funxible no caso de que un profesor demostre a necesidade. Todo o material funxible comprado polo Consorcio permanecerá en propiedade deste e a súa venta a terceiros suporá unha falta moi grave segundo o art. 28.5 deste convenio colectivo.

Art. 101.- Préstamos á compra de instrumentos musicais. O Consorcio promoverá a vía de acordos con entidades bancarias co obxecto de posibilitar créditos brandos para a adquisición de instrumentos.

Art. 102. Vestiario.- Os profesores da Real Filharmonía de Galicia actuarán de frac, e as profesoras vestirán de negro (vestido longo negro, traxe negro, blusa negra e saia ou pantalón longo negro). Se as circunstancias (concertos matinais, opera, zarzuela...) o requiren tocarase con camisa ou blusa negra e pantalón negro.

O Consorcio destinará unha cantidade para que os profesores podan renovar cada catro anos as partes do vestiario que estimen necesarias. O persoal da Orquestra responsabilizarase de manter en todo momento o vestiario das actuacións limpo, pranchado e en perfectas condicións de uso.

Réxime retributivo

Art. 103. Réxime retributivo do persoal artístico da Real Filharmonía de Galicia.- As retribucións do persoal artístico da Real Filharmonía afectado polo presente convenio fíxase na táboa salarial do Anexo III deste convenio e están integradas polos seguintes conceptos:

1. Salario base
2. Antigüidade
3. Pagas extraordinarias

4. Complementos salariais de posto de traballo.

Art. 104. Salario base.- En concepto de salario base mensual, para cada grupo profesional, será o que se detalla nas táboas salariais do Anexo III do presente convenio, tendo efectos económicos dende o día 1 de xaneiro de 2007.

O salario base incrementarase en 330,00 € anuais nos exercicios de 2008 e 2009, e en 460,00 € anuais no exercicio 2010.

Art. 105. Antigüidade.- Establécese un complemento persoal de antigüidade para todas as categorías, consistente en trienios que se aboaran mensualmente en catorce pagas segundo o establecido na Táboa Salarial do Anexo V deste Convenio. A conversión de cuadrénios a trienios realizarase para o persoal en activo á entrada en vigor do convenio con efectos do 1 de xullo de 2007.

Art. 106. Complementos salariais.- Establécense para todos os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio, os seguintes complementos salariais, coas contías detalladas no Anexo III, e que serán aboadas en 12 mensualidades.:

1. Complemento de Posto de Traballo. A percibir en doce pagas, e detallado nas táboas salariais do Anexo III deste Convenio.
2. Complemento de Asistencia. A percibir polo persoal artístico nas contías sinaladas no Anexo III, e a percibir en doce pagas.
3. Complemento por desgaste de instrumento. Os músicos que aporten o seu instrumento percibirán en doce pagas este plus detallado nas táboas salariais do Anexo III deste convenio. Este Plus será por cada instrumento obrigatorio que o músico aporte.
4. Complemento de Docente. A percibir polo persoal artístico que preste servizos como docente na Escola de Altos Estudos Musicais, mentres preste os mesmos como retribución fixa de carácter mensual e sen que supoña consolidación, detallado nas táboas salariais do Anexo III deste Convenio.

Art. 107. Pagas extraordinarias.- O persoal artístico da RFG percibirá dúas pagas extraordinarias de acordo co establecido no Anexo III, máis a antigüidade que corresponda, as cales se percibirán coa paga dos meses de xuño, e decembro.

Art. 108. Música de cámara.- Os profesores que de modo voluntario, e previa aprobación do órgano correspondente do Consorcio da Cidade de Santiago, participen nos ciclos de música de cámara organizados polo Consorcio terán dereito a unha retribución complementaria de acordo co establecido no Anexo IV.

Art. 109. Horas extraordinarias.- Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas realizadas sobre a xornada ordinaria de traballo, segundo o calendario laboral establecido.

As horas extraordinarias aboaranse cun incremento do setenta e cinco por cen sobre o salario que correspondería a cada hora ordinaria, que ben serán compensadas por tempos equivalentes de descanso retribuído incrementados na mesma porcentaxe ou ben en diñeiro, a escoller polo traballador.

Art. 110. Instrumentos especiais.- A interpretación dos instrumentos que se relacionan no Anexo IV é de carácter voluntario, e o complemento salarial a percibir pola interpretación será de 250,00 euros por semana (no caso que se interprete o instrumento especial como solista, só se aplicará a retribución correspondente á de solista).

Art. 111. Cambios de posición.- Contemplase así mesmo unha gratificación variábel cada vez que un músico coa categoría de Axuda de Concertino, Coprincipal ou Tutti cambia de posición na orquestra, que se valora calculando a diferenza do soldo mensual entre ambos postos, dividido por 30 e multiplicado polo número de días en que o músico teña permutado a súa posición en cada obra musical. O resultante divídese entre o número de pezas que compoñen o programa, e multiplícase polo número das pezas que o músico ten tocado efectivamente.

Considerarase cambio de posición aquel período no que un profesor estea ocupando a categoría superior, que pode incluír os días sen traballo de conxunto que puidera haber entre ensaios ou programas.

No caso de que un Tutti, Coprincipal ou Axuda de Concertino ocupe, por razón de permiso ou baixa, un posto superior nun proxecto ou programa, considerarase o cambio de posición a tódolos efectos dende o inicio do mesmo ata a finalización.

Art. 112. Dietas.- Establécense como dietas a percibir por todo o persoal artístico que se desprace en xiras e saídas fora da cidade de Santiago de Compostela as seguintes cantidades:

- Saídas: Vintecinco euros (25,00 €)

- Xiras:

- Media dieta: Vintecinco euros (25,00 €)
- Dieta completa: Trinta e cinco euros (35,00 €)
- Xiras Internacionais:
- Media dieta: Trinta e cinco euros (35,00 €)
- Dieta completa: Setenta euros (70,00 €)

Art. 113. Retribucións dos solistas.- Os profesores que toquen coa orquestra como solistas, tanto por primeiro concerto como polas repeticións sucesivas, así como partes solísticas, percibirán unha retribución establecida no Anexo IV deste convenio.

En todo caso, poderanse acordar outras cantidades por este concepto atendendo a participacións concertantes ou outros supostos. Nestes casos, a Dirección acordará a retribución cos interesados.

Outras disposicións

Art. 114. Propiedade intelectual.- Nas gravacións audiovisuais (TV, radio, discos, etc.) que xeren ingresos para o Consorcio da Cidade de Santiago, o cincuenta por cento dos beneficios serán repartidos a partes iguais entre os profesores músicos titulares na R.F.G. e que teñan participado nelas.

Unha vez que xeren crédito a favor do Consorcio da Cidade de Santiago dita remuneración realizarase en concepto de gratificación variable.

O Consorcio consultará todas as gravacións comerciais co Comité de Empresa.

Todo o mencionado con anterioridade farase sen perxuício do resto dos dereitos conexos que puideran asistir aos diferentes profesores en calidade de executantes e que se reputen do exercicio individual.

O Comité de Empresa promoverá a afiliación á Sociedade de Artistas e Interpretes ou Executantes (A.I.E.) dos profesores da Real Filharmonía de Galicia, e o Consorcio facilitará as sucesivas declaracións de cada gravación fixada, que produza dereitos de tipo individual os profesores participantes, para o seu envío á A.I.E. por parte do Comité de Empresa.

Art. 115. Licenzas sen dereito a retribución.- Todos os profesores da Real Filharmonía de Galicia poderá gozar de permisos non retribuídos por desenrolo profesional ou asuntos propios nas seguintes condicións:

1. Deberá solicitarse ao Consorcio da Cidade de Santiago cunha antelación de vinte días naturais nos casos a) e b) do apartado quinto do presente artigo, trinta días no caso c), e sesenta días no caso d), a correspondente solicitude acompañada dos documentos xustificativos.

2. O permiso será concedido, no seu caso, tras ser aprobado polo Consorcio.

3. No caso de que a solicitude sexa denegada deberase xustificar a causa, para evitar calquera tipo de discrepancias entre os profesores da Real Filharmonía de Galicia.

4. O remate do permiso deberá presentar unha xustificación.

5. Os permisos poden ser dunha duración de

- a. Un ou dous días, sempre que non coincida en ensaio xeral
- b. Unha semana
- c. Ata tres meses
- d. Superior a tres meses e inferior a un ano

6. Todos os músicos da R.F.G. terán dereito ata sete días libres sen retribución o ano para librar proxectos enteiros, coa única restrición por parte da Dirección do Consorcio de que non poderán desfrutar destes días libres sen retribución máis de tres músicos (entre estes non máis de dous de corda e un de vento/percusión) ao mesmo tempo. O músico deberá presentar por escrito a súa solicitude incluíndo motivación do mesmo, co conseguinte desconto no caso de que sexa para realizar unha actividade remunerada.

7. Unha vez rematado o permiso a incorporación será inmediata. Se non puidera realizarse a incorporación de forma inmediata a xuízo da Dirección do Consorcio por atoparse un programa en fase avanzada, dita incorporación realizarase ao inicio do seguinte programa. Neste último caso os días non traballados non serán retribuídos si o posto fora ocupado eventualmente por outra persoa. Nos permisos sinalados no punto 5.d) do presente artigo, a incorporación deberá solicitarse cunha antelación dun mes ao remate do permiso, e realizarse dentro dos tres días seguintes ao remate do mesmo, coa excepción do programa avanzado sinalado no parágrafo anterior.

8. A concesión dun permiso tipo d) implicará a suspensión temporal do contrato durante a vixencia do mesmo, causando o traballador baixa no réxime da Seguridade Social. No suposto de que coincidan diferentes solicitudes para o mesmo programa se concederán por rigoroso orde de solicitude.

9. Cando un profesor solicite un permiso para realizar unha actividade remunerada (en período de ensaios ou concertos) este farase cargo da diferenza de custos ocasionados ao Consorcio da Cidade de Santiago derivados da contratación dun profesor substituto.

Art. 116. Localidades en concertos.- Nos concertos organizados pola Real Filharmonía de Galicia facilitaranse a todos os traballadores que o soliciten, dúas localidades de balde por programa.

Cando a Orquestra interveña en concertos non organizados polo Consorcio da Cidade de Santiago este procurará que os organizadores faciliten unha invitación por traballador.

ANEXO I

RETRIBUCIONS DO PERSOAL DOS SERVIZOS CENTRAIS E DA OFICINA TÉCNICA DO CONSORCIO

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL (12 MENS.)	COMPLEMENTO MENSUAL	COMPLEMENTO ANUAL (12 MENS.)	PAGA EXTRA	PAGAS EXTRAS ANUAIS (2 MENS.)	TOTAL ANUAL
ARQUITECTO XEFE	1.153,72	13.844,64	2.679,36	32.152,32	1.912,66	3.825,32	49.822,28
ARQUITECTO COORDINADOR DE PROXECTOS	1.153,72	13.844,64	2.618,38	31.420,56	1.901,25	3.802,50	49.067,70
ENCARGADO DEPARTAMENTO DE ESTUDOS HISTÓRICOS E PUBLICACIONES	1.153,72	13.844,64	1.452,14	17.425,70	1.592,89	3.185,78	34.456,12
ADMINISTRACIÓN (OFICIAL 1ª)	911,70	10.940,40	838,04	10.056,48	1.276,48	2.552,96	23.549,84
DELINEANTE PROXECTISTA	931,26	11.175,12	657,86	7.894,32	1.254,76	2.509,52	21.578,96
UXIER	770,68	9.248,16	447,43	5.369,16	1.022,72	2.045,44	16.662,76
ADMINISTRACIÓN (AUXILIAR ADMINISTRATIVO)	756,91	9.082,92	289,78	3.477,36	953,72	1.907,44	14.467,72
LIMPADORA	756,91	9.082,92	99,00	1.188,00	933,12	1.866,24	12.137,16

ANEXO I

POSTOS SINGULARIZADOS

CATEGORÍA ADMINISTRACIÓN (OFICIAL 1ª)

COMPLEMENTO DE POSTO SINGULARIZADO

ENCARGADO DE CONTABILIDADE E XESTIÓN ORZAMENTARIA

1.450,00 EUROS/AÑO

ENCARGADO DE PERSOAL E HABILITACIÓN

1.450,00 EUROS/AÑO

ENCARGADO DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA E CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON ADMINISTRACIONES E ENTIDADES

1.450,00 EUROS/AÑO

ENCARGADO DE SECRETARÍA, RÉXIME INTERIOR E INVENTARIO

1.450,00 EUROS/AÑO

CATEGORÍA ADMINISTRACIÓN (AUXILIAR)

COMPLEMENTO DE POSTO SINGULARIZADO

ENCARGADO DE ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS DE DINAMIZACIÓN TURÍSTICO-CULTURAL

1.100,00 EUROS/AÑO

ANEXO I - (ART. 47)

Descrición das categorías do persoal dos Servizos Centrais e da Oficina Técnica do Consorcio.

- Arquitecto Xefe: Apoio directo á Xerencia; desenvolverá tarefas técnico-facultativas especializadas na coordinación e supervisión técnica de proxectos e dirección de obras; elaboración de estudos previos, proxectos e direccións de obra que lle sexan encomendados polo Xerente; supervisión técnica de proxectos e obras; elaboración de plans e proxectos de mantemento de edificios; elaboración de informes e ditámenes que lle sexan encomendados polo Xerente; seguimento e informe dos plans de mantemento dos edificios e instalacións propias do Consorcio; realización de visitas técnicas; aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Arquitecto Coordinador de Proxectos: Elaboración de proxectos e direccións de obras que lle encomende o Director da OT ou o Xerente; elaboración de informes e ditámenes técnicos que solicite o Director da OT ou o Xerente; supervisión técnica de proxectos e obras de acordo coas directrices técnicas e criterios definidos polo Director da OT; elaboración de plans e proxectos de mantemento de edificios na cidade histórica que lle encomende o Director da OT, ou no seu defecto, cando os plans sexan elaborados polas empresas concesionarias, os informes técnicos correspondentes de control e seguimento dos plans de mantemento dos edificios e instalacións propias do Consorcio localizados na cidade histórica; aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Encargado do Departamento de Estudos Históricos e Publicacións: Responsable da coordinación e control da Área de Estudos Históricos e Publicacións do Consorcio da Cidade de Santiago; elaboración de propostas en relación co Programa de Publicacións e Estudos Históricos; realización de informes para a contratación de publicacións; asesoramento técnico e económico na execución dos procesos de edición de libros; coordinación e control das publicacións editadas polo Consorcio; dar soporte técnico e administrativo as actividades de asesoramento científico do Programa de Estudos da Cidade Histórica; colaborar na aportación de referencias e materiais de natureza histórica que necesiten outros programas de actividades do Consorcio; aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Administración (Oficial de 1ª): Apoio administrativo á Xerencia, estando estruturada en cinco áreas coas que se cobren todas as facetas de xestión, contratación e atención ao público do Consorcio e que teñen como funcións principais as de control orzamentario; emisión de documentos contables de dispoñibilidade do gasto; control e pago de facturas e preparación de documentos de pago; preparación de nóminas do persoal; preparación de documentos de transferencias; control da caixa do Consorcio; apoio á preparación de expedientes e pregos de cláusulas administrativas; apoio á preparación de contratos; control económico de certificacións ordinarias e liquidacións; arquivo e control de expedientes de contratación; rexistro e control de documentos; custodia de convenios e preparación do material dos mesmos; facilitar ao público en xeral toda a información relativa a axudas, plans, etc.; aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Delineante Proxectista: Realización de planos a escala e axuda a proxectos baixo a supervisión do persoal facultativo designado ao efecto: efectuar a medición de estado actual, fotografías e desenvolvemento do esbozo dos proxectos de traballo que lle sexan encomendadas polo persoal facultativo; representar os planos de proxectos de construción mediante procesos manuais e/ou informáticos; medir e valorar unidades en obra; manter actualizada a documentación dos proxectos realizados e os seus arquivos; explicarlle ao responsable do proxecto os pasos que vai realizar para clarificar criterios; informar ao responsable do material necesario para o desempeño das súas funcións; aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Uxier: Depende funcionalmente do Responsable de Réxime Interior. As súas funcións son as seguintes: realización de tarefas de encargo de mantemento das instalacións, atención e información aos usuarios e controlar o acceso ao centro e a súa orde; custodiar as chaves do centro e abrir e pechar as dependencias e controlar o acceso a elas; coidar, vixiar e revisar os locais da unidade onde estea destinado; revisar, subministrar e repoñer os materiais, o equipamento e as instalacións existentes (conexión e desconexión de equipos electrónicos agás ordenadores, iluminación, sistemas de aire acondicionado, gas, electricidade, etc.) procurando que se atopen en condicións de uso normal e colaborar co oficial de servizos nas reparacións das posibles anomalías ou dos posibles estragos, agás que requiran unha especial cualificación; ordenar, recoller, colocar e trasladar o mobiliario, os equipos e o material de traballo entre as dependencias do seu centro ou ata o vehículo de transporte; controlar o estado, a limpeza e a orde das instalacións, dos materiais e dos equipos; atender ao persoal usuario do centro e facilitarlle a información necesaria tanto persoal como telefonicamente; direccionar aos usuarios da Unidade atendéndolles o seu destino; recoller, distribuír e avisar aos residentes das chamadas telefónicas que reciban; recoller, clasificar, custodiar e distribuír a correspondencia, os paquetes, as mensaxes e os envíos que cheguen á Conserxería; franquear a correspondencia e realizar os envíos de acordo coas instrucións recibidas; realizar as xestións oficiais que se lle encomenden tanto dentro como fóra do centro de traballo; controlar, revisar e actualizar os taboleiros de anuncios, expositores, etc., das dependencias seguindo as instrucións do seu responsable; manexar máquinas fotocopiadoras, máquinas encanotadoras, etc., para realizar as funcións de asistencia ás tarefas administrativas; realizar a distribución, recollida e venda, de ser o caso, de impresos oficiais, libros, entradas..., cos medios que garantan a custodia dos fondos; levar e manter actualizados, seguindo as indicacións dos seus responsables, rexistros de datos; archivar e manter actualizados os libros por criterios básicos (alfabéticos ou numéricos); aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Administración (Auxiliar Administrativo): As súa función principal será o apoio material, mediante tarefas asistenciais, as diversas áreas que integran a Unidade de Administración, mediante o desenrolo de actividades administrativas elementais, relacionadas co traballo de oficina, como correspondencia, recepción de documentos, chamadas e avisos, arquivo, ou tarefas de atención o público; aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Limpadora: Depende funcionalmente do Responsable de Réxime Interior. As súas funcións son as seguintes: realización de tarefas de limpeza no interior das dependencias do Consorcio; fregado, desempoadado e varrido en tódalas dependencias da casa de forma manual con útiles tradicionais ou con elementos electrónicos de fácil manexo para o chan, teitos, paredes, mobles, etc. Nas dependencias con moqueta alfombras ou tapices a súa limpeza efectuarase por medio de aspiradora; limpeza dos aparatos sanitarios dos aseos do centro; abrillantar os elementos metálicos das dependencias, así coma a placa da fachada; limpeza dos espellos e cristais en portas do interior da vivenda; recollida do lixo das papeleiras das distintas dependencias da casa e depositalo no contenedor habilitado para isto; repoñer toallas e o material de aseo nos lugares destinados coa frecuencia que se estipule no centro; comunicarlle ao seu responsable as necesidades de material de limpeza; aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.

ANEXO II

RETRIBUCIONS DA DIRECCIÓN TÉCNICA E DO PERSOAL TÉCNICO E ADMINISTRATIVO DA ORQUESTA REAL FILHARMÓNIA DE GALICIA

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL (12 MENS.)	COMPLEMENTO MENSUAL	COMPLEMENTO ANUAL (12 MENS.)	C. IRREGUL. HORARIA MENSUAL	C. IR. HOR. ANUAL (12 MENS.)	PAGA EXTRA	PAGAS EXTRAS ANUAIS (2 MENS.)	TOTAL ANUAL
DIRECTOR TÉCNICO	1.128,84	13.546,08	2.629,46	31.553,52	90,00	1.080,00	1.873,98	3.747,96	49.927,56
COORDINADOR DE ACTIVIDADES E PRODUCCIÓN	1.153,72	13.844,64	940,51	11.286,12	90,00	1.080,00	1.592,89	3.185,78	29.396,54
PRODUCCIÓN (OFICIAL 1ª)	911,70	10.940,40	838,04	10.056,48	90,00	1.080,00	1.276,48	2.552,96	24.629,84
ADMINISTRACIÓN (OFICIAL 1ª)	911,70	10.940,40	838,04	10.056,48	0,00	0,00	1.276,48	2.552,96	23.549,84
ARQUIVEIRO	911,70	10.940,40	697,55	8.370,60	90,00	1.080,00	1.218,62	2.437,24	22.828,24
UTILLEIRO	911,70	10.940,40	697,55	8.370,60	90,00	1.080,00	1.218,62	2.437,24	22.828,24

ANEXO II - (ART. 69)

Descrición das categorías da Dirección Técnica e do persoal técnico e administrativo da Orquesta R.F.G.

- Director Técnico: Asistirá á Dirección Artística, e intermediará cando proceda, no relativo á actividade de tempada (repertorio, solistas, directores invitados, concertos didácticos) e a súa óptima distribución, proxección e comunicación máis alá de Santiago, tendo para elo atribucións sobre o resto do persoal da Orquesta en todo aquilo que afecte ao seu desempeño; supervisará a plantilla e as follas de traballo dos músicos de cada programa, así como o control de asistencia e as canles de información con éstos, debendo responsabilizarse do cumprimento das condicións de traballo que estableza o presente convenio colectivo; responderá do proceso de selección de músicos (audicións) e acompañará á orquesta na súa actividade, e incorporará aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.
- Coordinador de actividades e produción: Depende directamente do Director Técnico; coordinará a produción das actividades, cando estas sexan establecidas

pola Dirección, debendo xestionar a transferencia de información entre o utilleiro, o arquivado e o produtor, ou outro persoal de escenario, para que se respecten os tempos de execución óptimos para o correcto desenrolo da actividade da orquestra, e os que figuran no Convenio Colectivo; así mesmo asumirá aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.

- Producción (Oficial de 1ª): Depende directamente do Director Técnico; é o traballador con suficientes coñecementos e experiencia que ten por finalidade todo aquilo relacionado coa produción das actividades da orquestra; así mesmo asumirá aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.

- Administración (Oficial de 1ª): Depende directamente do Director Técnico; é o responsable da xestión e tramitación administrativa dos procesos necesarios para o funcionamento técnico da R.F.G.; así mesmo asumirá aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.

- Arquivado: Depende directamente do Director Técnico; é o responsable do arquivo musical da R.F.G., facendo as xestións oportunas para que as partituras estean a disposición dos músicos para a súa actividade, nos tempos óptimos; asumirá aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.

- Utilleiro: Depende directamente do Director Técnico; é o traballador que executa directamente as necesidades técnicas de instalación da R.F.G., e asumirá aquelas funcións que lle sexan encomendadas pola Xerencia do Consorcio en relación coa súa categoría.

ANEXO III

RETRIBUCIONS DO PERSONAL ARTÍSTICO DA ORQUESTA REAL FILHARMÓNIA DE GALICIA

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL (12 MENS.)	COMPLEMENTO MENSUAL	COMPLEMENTO ANUAL (12 MENS.)	C. DESG. INST MENSUAL	C. DESG. INST ANUAL (12 MENS.)	C. ASISTEN. MENSUAL	C. ASISTEN. ANUAL (12 MENS.)	PAGA EXTRA	PAGAS EXTRAS ANUAIS (2 MENS.)	TOTAL ANUAL
CONCERTINO	3.167,24	38.006,88	958,47	11.501,64	53,46	641,52	264,07	3.168,84	4.092,38	8.184,76	61.503,64
AXUDA DE CONCERTINO	1.944,84	23.338,08	585,77	7.029,24	53,46	641,52	161,39	1.936,68	2.514,13	5.028,26	37.973,78
PRINCIPAL	1.795,84	21.550,08	540,35	6.484,20	53,46	641,52	148,87	1.786,44	2.321,75	4.643,50	35.105,74
COPRINCIPAL	1.670,37	20.044,44	502,09	6.025,08	53,46	641,52	138,33	1.659,96	2.159,76	4.319,52	32.690,52
TUTTI	1.505,69	18.068,28	451,88	5.422,56	53,46	641,52	124,50	1.494,00	1.947,14	3.894,28	29.520,64

- COMPLEMENTO DOCENTE: 575,31 €/MES (6.903,72 €/ANO)

- O SALARIO BASE AUMENTARÁ EN 330,00 €/ANO NOS EXERCICIOS 2008 E 2009; E EN 460,00 €/ANO NO EXERCICIO 2010

ANEXO III - (ART. 71)

Descrición das categorías do persoal artístico da Orquestra R.F.G.

- Concertino: Denomínase Concertino ao primeiro violín da sección de violíns primeiros. O Concertino é o posto de maior responsabilidade dos da plantilla da R.F.G.. Por iso, ademais das funcións que como profesor instrumentista lle corresponden e das que se lle poidan encomendar, será responsabilidade do Concertino :

1. Afinar a orquestra.
2. Supervisar os ensaios por seccións, formacións reducidas ou conxunto sinfónico completo que lle sexa encomendado.
3. Sinalar os arcos e anotacións que considere oportunos, coa suficiente antelación. En casos en que sexa xustifico poderá recorrer ao concurso dos Principais de corda para poñer criterios en común ou consensuar a tarefa.

O Concertino, dentro das súas funcións, é o máximo colaborador do Director Artístico Titular e dos Directores Convidados. Na ausencia do Director poderá asumir a responsabilidade da execución dos servizos. O seu réxime de prestación de servizos establecerase de común acordo coa Dirección da R.F.G..

- Axuda de Concertino: Denomínase así ao segundo violín da sección de violíns primeiros. Asume as funcións do Concertino na ausencia deste.

- Principal: Terán a condición de Principal os profesores que exerzan a maior responsabilidade musical dunha sección, agás nos primeiros violíns.

Os principais, ademais das funcións que como profesores instrumentistas teñen encomendadas, coidarán e responsabilizaranse do funcionamento da súa sección, sen prexuízo das atribucións xerais do Concertino. Cando o Director Artístico Titular o estime necesario, ou ben por iniciativa propia, deberán realizar ensaios parciais coa súa respectiva sección. Os Principais terán en conta a opinión da súa sección respecto á recomendación para a contratación de reforzos. Serán considerados Principais os profesores que desempeñen o exercicio dos seguintes postos :

1. Primeiro violinista da sección dos segundos violíns
2. Primeiro violista
3. Primeiro violonchelista
4. Primeiro contraabaixista
5. Primeiro frautista
6. Primeiro oboísta
7. Primeiro clarinetista
8. Primeiro fagotista
9. Primeiro e o terceiro trompista
10. Primeiro trompetista
11. Timbaleiro

Cando os Principais de vento toquen voluntariamente o segundo instrumento que lle corresponde obrigatoriamente ao Coprincipal da súa sección, aplicaráselle un complemento equivalente ao que percibe o Coprincipal cando cambia de posición ou toca o segundo instrumento obrigatorio.

Namentres a R.F.G. non teña percusionista e o timbaleiro toque voluntariamente os instrumentos de percusión, aplicaráselle un complemento equivalente ao que percibe un Coprincipal cando cambia de posición.

- Coprincipal: Terán a condición de Coprincipal os profesores que ocupen o lugar inmediatamente seguinte aos dos Principais asumindo as súas funcións na ausencia destes. Serán considerados Coprincipais os profesores que desempeñen o exercicio dos seguintes postos :

1. Terceiro violinista da sección dos primeiros violíns
2. Segundo violinista da sección dos segundos violíns
3. Segundo violista
4. Segundo violonchelista
5. Segundo contraabaixista
6. Segundo frautista
7. Segundo oboísta
8. Segundo clarinetista
9. Segundo fagotista
10. Segundo trompista
11. Segundo trompetista

Os Coprincipais estarán obrigados a interpretar como segundo instrumento, cando sexan requiridos para iso :

1. O flautín na sección de frautas
2. O corno inglés na sección de oboes
3. O clarinete baixo na sección de clarinetes
4. O contrafagot na sección de fagotes

Nestes casos aplicaráselle un complemento equivalente ao que percibe un Coprincipal cando cambia de posición.

Nos casos do clarinete baixo e contrafagot, os instrumentos serán aportados pola R.F.G..

Para o resto de Coprincipais, a Comisión Paritaria deste Convenio será a que determine cal é o seu segundo instrumento, establecendo igualmente cando terá por esta interpretación a consideración de Principal a efectos artísticos e retributivos.

- Tutti: Serán considerados Tutti os profesores instrumentistas que desempeñen o exercicio dos seguintes postos :

1. Oito primeiros violíns
2. Sete segundos violíns
3. Cinco violas
4. Catro violonchelos
5. Un contrabaixo

Os violíns tutti, atendendo as necesidades artísticas que puideran xurdir, e nun máximo de dous programas por ano, poderán ser requiridos a tocar tanto na fila de primeiros como na de segundos.

ANEXO IV

Retribucións por participacións solísticas e música de cámara

PARTICIPACIÓNS SOLÍSTICAS	
NÚMERO DE ACTUACIÓNS	IMPORTE
1º actuación	1.300,00 €
2º actuación e Programa repetido	300,00 €
PARTICIPACIÓNS SOLÍSTICAS EN GRUPOS DE CÁMARA	
NÚMERO DE ACTUACIÓNS	IMPORTE
1º actuación	800,00 €
2º actuación e Programa repetido	300,00 €
PARTICIPACIÓNS EN MÚSICA DE CÁMARA	
NÚMERO DE ACTUACIÓNS	IMPORTE
Concerto enteiro	400,00 € 1º concerto 300,00 € 2º e seguintes
Medio concerto	300,00 € 1º concerto 200,00 € 2º e seguintes
Interpretación menor	200,00 € 1º concerto 150,00 € 2º e seguintes

Participación en formación de cámara (10 a 15 músicos): 300,00 € por concerto incluído dous ensaios de tres (3) horas + ensaio xeral. Cada ensaio extra remunerarase con 50,00 €. No caso de que se repetise o concerto, se negociará conxuntamente entre a Dirección Técnica e o Comité de Empresa.

ANEXO IV

Instrumentos especiais:

A interpretación dos instrumentos que a continuación se relacionan é de carácter voluntario, e o complemento salarial a percibir pola interpretación será de 250,00- Euros por semana

- viola da gamba.
- baixo de viola da gamba.
- viola de braccio.
- viola d'amore.
- fortepiano.
- clavecín.
- celesta.
- frauta grave.
- frauta contrabaixa.
- familia de frautas de pico ou barrocas.
- oboe de amor.
- oboe barítono.
- requinto.
- clarinete contrabaixo.
- corno di bassetto.
- corneta.
- fliscorno.
- trompeta baixa.
- trompeta piccolo.
- trompeta natural.
- trompa natural.
- tuba wagneriana.
- trompa alpina.
- instrumentos étnicos

ANEXO V

IMPORTE DA ANTIGÜIDADE DO PERSOAL DO CONSORCIO DA CIDADE DE SANTIAGO	
PERSONAL DOS SERVICIOS CENTRAIS E DA OFICINA TÉCNICA DO CONSORCIO	IMPORTE ANTIGÜIDADE MENSUAL
ARQUITECTO XEFE	5% SOBRE SALARIO BASE
ARQUITECTO COORDENADOR DE PROXECTOS	5% SOBRE SALARIO BASE
ENCARGADO DEPARTAMENTO DE ESTUDOS HISTÓRICOS E PUBLICACIONES	5% SOBRE SALARIO BASE
ADMINISTRACIÓN (OFICIAL 1ª)	5% SOBRE SALARIO BASE
DELINEANTE PROXECTISTA	5% SOBRE SALARIO BASE
UXIER	5% SOBRE SALARIO BASE
ADMINISTRACIÓN (AUXILIAR ADMINISTRATIVO)	5% SOBRE SALARIO BASE
LIMPADORA	5% SOBRE SALARIO BASE
PERSOAL TÉCNICO E ADMINISTRATIVO	IMPORTE ANTIGÜIDADE MENSUAL
ORQUESTA REAL FILHARMONÍA DE GALICIA	
DIRECTOR TÉCNICO	5% SOBRE SALARIO BASE
COORDINADOR DE ACTIVIDADES E PRODUCCIÓN	5% SOBRE SALARIO BASE
PRODUCCIÓN (OFICIAL 1ª)	5% SOBRE SALARIO BASE
ADMINISTRACIÓN (OFICIAL 1ª)	5% SOBRE SALARIO BASE
ARQUIVEIRO	5% SOBRE SALARIO BASE
UTILLEIRO	5% SOBRE SALARIO BASE
PERSOAL ARTÍSTICO	IMPORTE ANTIGÜIDADE

ORQUESTA REAL FILHARMONÍA DE GALICIA	MENSUAL
CONCERTINO	56,43 EUROS
AXUDA DE CONCERTINO	56,43 EUROS
PRINCIPAL	45,56 EUROS
COPRINCIPAL	45,56 EUROS
TUTTI	44,60 EUROS

Reg. 07/15201-x