

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA ORQUESTA SINFONICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

TITULO I.- CONDICIONES GENERALES Y COMUNES

Capítulo I. **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. —*Ámbito funcional.*

El título I del presente Convenio regula y establece, con carácter general, las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en el organismo público de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias, en adelante OSPA, incluidos en el anexo III. Las normas específicas del personal técnico administrativo y de los profesores y profesoras instrumentistas se regirán por lo dispuesto en los títulos II y III, respectivamente.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección.
- b) Los/as solistas y directores/as invitados, que se regirán por lo que se estipule en los contratos respectivos.

Artículo 2. —*Ámbito personal.*

2.1. El personal laboral, a efectos del presente Convenio, comprenderá tanto al personal fijo como al temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual de este último.

2.2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El profesional cuya relación de servicios se derive de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos.
- b) Los beneficiarios que disfruten de cualquiera de las becas concedidas por la Administración del Principado de Asturias.
- c) El personal cuya relación se formalice expresamente fuera del Convenio, al amparo del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. — *Ámbito temporal y denuncia del Convenio.*

3.1. Vigencia. El presente convenio, cuya vigencia se extenderá hasta 31 de diciembre de 2010, entrará en vigor al día siguiente de su firma, sin perjuicio de los efectos económicos que se determinan en las disposiciones transitorias y aplicándose a todo el personal con relación laboral vigente a esta fecha. Igualmente se aplicará a aquellos trabajadores y trabajadoras que hubiesen finalizado su relación laboral con la OSPA antes de la firma de aquél.

3.2. Revisión. Las tablas salariales serán objeto de revisión anual de conformidad con lo señalado en el artículo 20 del presente Convenio.

3.3. Denuncia. El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes cuatro meses antes de la conclusión de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

Finalizada su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 4. —*Publicidad.*

La OSPA garantizará que todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio dispongan de un ejemplar desde la fecha de su entrada en vigor o desde la fecha de inicio de su actividad laboral de la empresa.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 5. —*Comisión Paritaria.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que deberá quedar constituida formalmente al mes de la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por 3 personas en representación del Comité de Empresa y otras 3 por parte de la empresa.

La OSPA y los representantes de los trabajadores y trabajadoras firmantes de este Convenio podrán nombrar suplentes que sustituyan a los titulares.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- e) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, así como del cumplimiento del mismo.
- f) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- g) Seguimiento de los puestos de trabajo incluidos en el anexo III del presente Convenio, e informe de las modificaciones de las condiciones de trabajo que afectan a los puestos de trabajo sujetos al ámbito del mismo.
- h) Informar las bases de convocatoria y la propuesta de resolución del concurso de traslados así como de las reclamaciones que se produzcan al mismo.

- i) Proponer las prioridades dentro de los cursos formativos programados, teniendo en cuenta aquellas categorías o colectivos que requieran con mayor urgencia su especialización o reconversión.
- j) Revisar la definición de las categorías profesionales que se sometan a su consideración.
- k) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos alcanzados en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias.

Los miembros de la Comisión podrán recabar a través de la misma, cuanta información sea necesaria para el estudio de los asuntos susceptible de ser abordados por la Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de parte antes de los 10 días hábiles siguientes a partir de la solicitud. El domicilio de la Comisión será la sede de la OSPA.

Los acuerdos se reflejarán en acta, que deberá ser firmada por todos los presentes, teniendo carácter vinculante para ambas representaciones, y para el ámbito general del Convenio formando parte del mismo.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 6. —Principios generales.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la OSPA, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás disposiciones legales.

Artículo 7. —Jornada.

La jornada de trabajo en cómputo anual será, con carácter general, de 1.625 horas de trabajo efectivo, para quienes tengan jornada de 37 horas y media semanal, o 1.528 horas, para quienes tengan jornada de 35 horas semanales.

Artículo 8. —Horas extraordinarias

8.1.- Sólo podrán realizarse horas extraordinarias en supuestos excepcionales, por necesidades del servicio debidamente justificadas o en los supuestos de fuerza mayor o similares. Las horas extraordinarias de fuerza mayor serán de obligado cumplimiento. Las horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor serán voluntarias y no podrán superar el límite de 80 horas anuales.

8.2.- Las horas extraordinarias serán compensadas mediante descanso retribuido a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada, con las excepciones previstas en este Convenio para los profesores y profesoras instrumentistas siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso contrario, la OSPA decidirá su abono, siendo el valor de la hora extraordinaria el que resulte de la aplicación para cada puesto de trabajo, con arreglo al siguiente baremo:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Sueldo anual} + \text{complemento del puesto de trabajo anual}}{1.528} \times 2$$

Artículo 9. —*Control de horario.*

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en los establecimientos y dependencias, los cuales serán aplicados a todo el personal afectado por el presente Convenio. Toda ausencia injustificada supondrá un descuento en las retribuciones mensuales en proporción a la ausencia constatada y a lo que se derive del presente Convenio.

Capítulo IV. Permisos, licencias, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 10. —*Permisos con derecho a retribución.*

En relación a los permisos y licencias contenidos en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al cónyuge o la cónyuge y a la persona conviviente de hecho.

1. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del o de la cónyuge, o de la persona conviviente de hecho, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, teniendo igual consideración las personas que convivan con el trabajador o trabajadora en régimen de acogimiento familiar para personas mayores:
 - Tres días laborables, cuando se produzca en la misma localidad
 - Cinco días laborables cuando sea en distinta localidad y
 - Siete días cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.
2. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho, teniendo tal consideración la asistencia a tratamientos de dependencias adictivas, acreditadas por el órgano sanitario público, que requieran especial colaboración del entorno familiar, el permiso será de
 - Dos días laborables, cuando se produzca en la misma localidad
 - Cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad y
 - Seis días cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.Una vez agotados tales permisos (números 1 y 2), en el caso de una enfermedad terminal, se podrá conceder hasta un total de siete días más.
3. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
4. En caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres, que no precise reposo domiciliario, se concederá un permiso retribuido de un día laborable. A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un

- período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención. Este permiso no es acumulable al del número anterior.
5. Por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad que conviva habitualmente con la persona trabajadora:
 - Un día laborable, cuando se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo.
 - Dos días cuando la distancia sea superior a cien kilómetros
 - Cuatro días cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.
 6. Por traslado de domicilio:
 - Sin cambio de localidad, un día laborable
 - Con cambio de localidad, dos días laborables
 7. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 8. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas de ingreso y promoción convocadas por las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración.
 9. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso a las dependencias de personal de la OSPA.
 10. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio.
Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
 11. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
 12. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
Tendrá el mismo derecho el trabajador o trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

13. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo de un mes.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (a estos efectos, tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación de DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de trámite puntuales por razón de su estado o edad, o cualquier otro trámite obligado ante organismos oficiales y acompañamiento a hijos y/o hijas menores a asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo) y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
15. Por asuntos particulares, seis días. El disfrute de este permiso para el caso del personal técnico administrativo se regula en el artículo 37.1 y para los profesores y profesoras instrumentistas en el artículo 47.1
16. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El disfrute de este permiso para el caso de los profesores y profesoras instrumentistas se regula en el artículo 47.2
17. Podrán ser concedidos permisos de hasta diez días al año con derecho a retribución. En todo caso, la concesión deberá responder a causas debidamente justificadas por la persona afectada, que no podrá utilizar los diez días globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios y supeditados a las necesidades del servicio, debidamente motivadas. Dentro de estos diez días, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a:
 - Un máximo de cinco días para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios académicos o profesionales, o preparación de pruebas de ingreso o promoción en la OSPA, siempre que acredite que cursa con regularidad estos estudios y que participa en las pruebas.
 - Tres días por interrupción voluntaria del embarazo
 - Un día por matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho, de padres, madres, hijos, hijas, hermanos y hermanas, coincidente con la fecha de su celebración.
18. Por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, 15 días naturales que pueden disfrutarse en cualquier momento posterior a su celebración y acumularse al período de vacaciones, siempre dentro del año natural. En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo, comenzará a computarse a partir del primer día laborable.
19. Por razón de separación, divorcio o nulidad matrimonial: un día laborable.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

20. Permiso por parto. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la OSPA.

21. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en

dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se hará a elección del trabajador o trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en período ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple previstos en este artículo, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Los permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En este último caso procederá la suspensión del contrato por maternidad a tiempo parcial, en los términos recogidos en el RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, conforme al que, entre otros extremos, se contempla que el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a los siguientes criterios:

- 1.- Podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.
- 2.- La madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

3.- El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez fijado el régimen de disfrute, por acuerdo entre la persona trabajadora y la Gerencia, sólo podrá modificarse debido a causas de salud de la persona trabajadora o del o la menor, debiendo determinarse nuevamente, por acuerdo entre las partes, el régimen de disfrute.

4.- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5.- El tiempo en que se presten servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial.

En el caso de personal masculino de la OSPA siempre que solicitaran al menos el disfrute de un período de quince días de la baja de maternidad, la OSPA les otorgará el derecho a una semana de permiso retribuido que se añadirá al período solicitado a la Seguridad Social por el padre y que deberá ser disfrutado con el anterior de modo ininterrumpido.

Si el permiso solicitado fuese superior a un mes natural, se les otorgará dos semanas.

Si la licencia por maternidad/paternidad se compartiese al 50 por ciento entre la madre y el padre, el número de semanas que se otorgarían por parte de la OSPA sería de tres.

En el caso de personal femenino, tendría el derecho a similares períodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cediera una parte de la licencia por maternidad a favor del padre.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajasen en la OSPA, sólo una de ellas podrá solicitar y disfrutar los permisos aquí recogidos.

Los permisos recogidos en este apartado serán aplicables a los supuestos de adopción y acogimiento.

La incorporación al trabajo deberá producirse cuando concluya el período fijado para la suspensión.

22. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento a adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor dentro del período comprendido entre la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el trabajador y la Gerencia y conforme se determine reglamentariamente.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los números 20 y 21.

En los casos previstos en los números 20, 21 y 22, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador de la OSPA durante todo el período de duración del permiso

y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

23. Permiso por razón de violencia sobre el trabajador o trabajadora. Las faltas de asistencia de los trabajadores y trabajadoras, víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud que proceda. Asimismo, las víctimas, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la OSPA.

Artículo 11. —*Licencias sin derecho a retribución.*

11.1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 7 días naturales ni superior a 3 meses.

Dichas licencias deberán ser solicitadas con una antelación de 30 días naturales y les serán resueltas en el plazo de 15 días a la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y sin que puedan ser denegadas con carácter discrecional. Para el colectivo de profesores y profesoras instrumentistas el periodo mínimo de 7 días deberá ajustarse a programas completos.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

11.2. La OSPA mantendrá en alta en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador o trabajadora mientras dure la licencia sin sueldo. Asimismo, el tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

11.3. En el caso de que el cónyuge o personas que habitualmente convivan con el trabajador o trabajadora padezca enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsto y sí la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Asimismo se podrán conceder licencias sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración máxima de un año para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u

otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Artículo 12. —*Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto.*

12.1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

- a) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del sindicato correspondiente de ámbito provincial o superior, supuesto en que la reincorporación al puesto de trabajo deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha del cese, previa solicitud.
- b) Privación de libertad del trabajador o trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- c) Durante el primer año, a partir del inicio de la excedencia, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.
- d) Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- e) Riesgo durante la lactancia natural. En los casos en que debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la suspensión del contrato finalizará el día en que el lactante cumpla nueve meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

12.2. El periodo de suspensión en los supuestos contemplados en los apartados a, c, d y e se reconocerá como servicios efectivamente prestados a la OSPA, a efectos del devengo de antigüedad, así como el derecho a la reserva del puesto de trabajo correspondiente. El supuesto del apartado b tendrá esta misma consideración siempre que haya sobreseimiento o la sentencia sea exculpatoria.

12.3. La reincorporación a su puesto de trabajo, una vez que hubiesen cesado las causas de suspensión previstas en este artículo, se producirá dentro de los dos meses siguientes a la fecha de terminación de esta situación, sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora a la reincorporación a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de solicitud de la misma.

Artículo 13. —*Suspensión del contrato de trabajo por excedencia voluntaria.*

13.1. Los trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla con al menos un año de antigüedad en la OSPA, tendrán derecho al reconocimiento de la situación administrativa de excedencia

voluntaria. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a tres. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El derecho a esta situación no podrá ser ejercitado cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario.

13.2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

13.3. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la OSPA, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

13.4. El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en las situaciones contempladas en los apartados 2 y 3 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la OSPA, especialmente en previsión a su reincorporación.

Durante los 2 primeros años de la excedencia contemplada en el apartado 1 y durante los 3 primeros años de la excedencia contemplada en los apartados 2 y 3, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida al derecho preferente a ocupar la primera vacante existente en su categoría.

Las excedencias contempladas en los apartados 2 y 3 serán incompatibles con cualquier actividad remunerada.

13.5. El trabajador o trabajadora excedente voluntario deberá solicitar su reingreso o un nuevo periodo de excedencia, que no podrá ser inferior a un año ni sobrepasar el cómputo total del plazo máximo, mediante escrito dirigido a la Gerencia con una antelación mínima de 30 días a la terminación del plazo de la excedencia, perdiendo en caso contrario el derecho al reingreso. La OSPA comunicará al trabajador o trabajadora la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes siguiente a la recepción de la solicitud de reingreso.

13.6. La reincorporación del excedente voluntario tendrá lugar en alguna de las plazas vacantes y con carácter previo a la incorporación del personal de nuevo ingreso.

13.7. El trabajador o trabajadora excedente voluntario que solicite su reincorporación conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la OSPA. Si no existiese vacante en su misma categoría y existiese en una categoría inferior, podrá optar a ella o esperar a que se produzca una vacante en su categoría. Si hubiese aceptado la categoría inferior tendrá derecho a solicitar la reincorporación en su categoría en el momento en que se produzca vacante, siendo su incorporación automática.

13.8. El trabajador o trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia voluntaria y permanecerá en tal situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la incompatibilidad.

La reincorporación al trabajo deberá ser solicitada en el plazo máximo de un mes a contar desde la conclusión de la situación que originó la incompatibilidad, declarándosele en caso de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 14. —*Incapacidad temporal.*

14.1. Durante la situación de incapacidad temporal (I.T.) el trabajador o trabajadora percibirá las mismas retribuciones que le corresponderían de encontrarse en activo.

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

14.3. El tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de I.T. se computará como servicio efectivo a todos los efectos.

14.4. Las ausencias por enfermedades o accidentes inferiores a 4 días laborables habrán de justificarse igualmente mediante el correspondiente parte médico, en el momento de reincorporación al trabajo.

14.5. Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de internamiento en centros hospitalarios en la situación de incapacidad temporal. Asimismo se considerará causa de interrupción la situación de incapacidad temporal y de suspensión del contrato en los casos previstos en el apartado anterior, siempre que la duración de estos supuestos fuera igual o superior a 4 días, con independencia de los que resten para la conclusión del período vacacional que estuviese disfrutando. En estos supuestos y, con carácter inmediato deberá ponerse en conocimiento de la OSPA.

El período interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios y previa autorización de la Gerencia dentro del año natural. Podrá considerarse hábil a tal efecto el primer trimestre del año siguiente, únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se establecerá un sistema rotatorio mediante sorteo.

14.6. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad.

Artículo 15. —*Extinción del contrato de trabajo.*

15.1. Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, normas de desarrollo y concordantes.

15.2. Asimismo, quedarán extinguidos, por causas objetivas, los contratos de trabajo de aquellos profesores y profesoras de la OSPA que no superen con suficiencia o se nieguen a realizar la prueba de calidad.

A los efectos de la aplicación de la presente causa de extinción del contrato de los profesores y profesoras instrumentistas se entiende por Prueba de Calidad la constatación del nivel de la necesaria calidad artística de los profesores y profesoras pertenecientes a la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias que deben emplear todo su talento musical en el desarrollo de las actividades programadas por el organismo.

Todo profesor o profesora instrumentista al que, a juicio de la Dirección Musical, le sea apreciado un descenso evidente del nivel profesional, será apercibido primero verbalmente. Si su nivel no fuera mejorado, el director musical, con el informe preceptivo de la Comisión Artística que se reunirá al efecto, podrá requerirlo a una prueba de calidad.

El profesor o profesora instrumentista afectado por esta situación será informado por escrito con una antelación mínima de un mes sobre la fecha prevista para la prueba.

El profesor o profesora instrumentista requerido para someterse a una prueba de calidad tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales, previos a la celebración de la prueba.

La prueba de calidad artística consistirá en la interpretación de, al menos, tres fragmentos musicales, a elegir por el Tribunal, de los pasajes de orquesta que el profesor o profesora instrumentista haya interpretado durante los seis meses anteriores a la comunicación pertinente. Estos pasajes deberán corresponder a la categoría profesional que haya desempeñado el afectado durante ese tiempo.

El profesor o profesora instrumentista afectado podrá solicitar que esta prueba sea sustituida por la ejecución de una obra de concierto que se encuentre en la relación de obras exigidas en la última convocatoria pública para obtener plazas de plantilla de la OSPA. Esta solicitud deberá hacerse por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista de la prueba. El Tribunal, convocado al efecto, resolverá la solicitud, en el plazo máximo de 3

días, comunicando su decisión al interesado, por cualquier medio que permita dejar constancia de dicha comunicación.

El Tribunal calificador de la prueba tendrá la misma composición que el regulado para la provisión de vacantes.

Una vez realizada la prueba, el profesor o profesora instrumentista podrá encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Ser reafirmado en su puesto de trabajo.
- b) Ser relegado a un puesto de inferior categoría, cuando desempeñara un puesto de responsabilidad artística, siempre que la plaza de destino estuviese vacante.
- c) Ser mantenido en su puesto de trabajo durante un trimestre, al término del cual, podrá ser sometido a una nueva prueba de control artístico.
- d) Ver rescindido su contrato por causas objetivas.

Todo profesor o profesora instrumentista al que se le haya rescindido su contrato como consecuencia de una prueba de calidad artística, podrá solicitar una nueva prueba objetiva. Esta se efectuará no antes de seis meses y no más tarde de diez, contados a partir de la fecha de la rescisión del contrato. Si en esta prueba fuese considerado apto, será admitido cuando haya una plaza vacante de su especialidad y no haya transcurrido un periodo máximo de doce meses. Trascurrido este periodo, el profesor o profesora instrumentista perderá sus derechos.

En el caso de que el profesor o profesora instrumentista se negara a realizar la prueba de calidad artística será considerado no apto, decayendo en sus derechos.

El profesor o profesora instrumentista podrá aceptar la decisión propuesta por el Director Titular y la Comisión Artística de mutuo acuerdo y evitar la realización de la prueba con los efectos previstos en el párrafo anterior.

15.3. Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la Gerencia con un plazo de preaviso de al menos 30 días, descontándoseles en caso de no cumplir estos requisitos, el importe de todos los emolumentos correspondientes a los días que faltan para el plazo establecido.

15.4. La OSPA asimismo, deberá comunicar al trabajador o trabajadora la finalización de su relación jurídica con un preaviso de 30 días.

Artículo 16. —*Jubilación.*

16.1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador o trabajadora la edad de 65 años.

16.2. Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la siguiente edad:

64 años	6.091,84 euros
63 años	7.614,79 euros
62 años	10.127,69 euros
61 años	12.640,61 euros
60 años	16.828,70 euros

16.3. El pago del incentivo de jubilación se realizará con la última mensualidad que perciba el trabajador o trabajadora.

16.4. La solicitud, dirigida a la Gerencia, deberá formalizarse con una antelación de 6 meses al cumplimiento de las edades señaladas anteriormente.

Si la solicitud se produce una vez cumplida la edad, el incentivo de aplicación será el correspondiente a la señalada para el tramo de edad siguiente.

16.5. La OSPA garantiza a los trabajadores y trabajadoras su derecho a jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto el trabajador o trabajadora no percibirá la cantidad a tanto alzado establecida en el apartado 2 de este artículo. La OSPA procurará, en la medida de lo posible, utilizar la modalidad de contrato de relevo para sustituir al personal que se jubile a los 64 años de edad y que lo hubiese solicitado con una antelación de 6 meses a la fecha de su jubilación.

16.6. En el caso de que, una vez cumplida la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, el trabajador o trabajadora no reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, la OSPA, previa solicitud del interesado, podrá conceder una prórroga de contrato hasta como máximo los 70 años de edad, previo informe de la Comisión Artística y Director Titular.

Capítulo V. Clasificación profesional y retribuciones

Artículo 17. —*Clasificación de grupos.*

17.1. El personal laboral sujeto al ámbito de este título se clasifica en función de la titulación exigida para el ingreso en la correspondiente categoría, en los siguientes grupos:

- Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Título de Profesor Superior de Música, Diploma de Capacidad (anterior a 1942), Título de Profesor (Plan 1942), Título Profesional (Plan 1942) o Título de Profesor Superior (Plan 1966) o equivalente.
- Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C: Título profesional o de grado medio en Música (LOGSE), Título de bachiller superior (BUP), bachillerato LOGSE, formación profesional de segundo grado, ciclos formativos de grado superior o pruebas de acceso a la universidad para mayores de 25 años o equivalente.

- Grupo D: Título de graduado escolar, graduado en educación secundaria, bachiller elemental, formación profesional de primer grado o ciclos formativos de grado medio o equivalente.
- Grupo E: Certificado de escolaridad o equivalente.

17.2. Al personal de nuevo ingreso le será exigible la titulación correspondiente al grupo en que se encuadra la categoría de la plaza vacante convocada.

17.3. En el anexo II se incluye la clasificación del personal por grupos.

Artículo 18. —*Catálogo de puestos de trabajo.*

Como anexo III del presente Convenio se incluye el catálogo de puestos de trabajo dotados presupuestariamente y que forman la plantilla del personal laboral incluido en el mismo.

Artículo 19. —*Retribuciones.*

19.1. Las retribuciones del personal afectado por este título están integradas por retribuciones básicas y complementarias.

19.2. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo que percibe el trabajador o trabajadora por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, según se detalla en el anexo I.
- b) Antigüedad, que como complemento personal se percibirá por cada tres años de servicios efectivos prestados a la OSPA. El valor de cada trienio será la cuantía fijada para cada grupo de clasificación en el anexo I y será abonable desde el primer día del mes en que se cumplan los tres años o múltiplos de tres años de servicios.
- c) Las pagas extraordinarias serán dos al año por un importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, antigüedad, complemento del puesto de trabajo y complemento de especiales condiciones de trabajo en la parte proporcional que corresponda de la misma manera que en el Principado de Asturias según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias, y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

19.3. Son retribuciones complementarias:

19.3.1. El complemento del puesto de trabajo, fijado por unidad de tiempo, retribuye la responsabilidad y dificultad técnica en aquellos puestos de trabajo a los que así se considere, según se expresa en el anexo I.

Este complemento será inherente al desempeño del puesto y, consecuentemente, se cesará en su percepción en el mismo momento en que, por decisión, se acuerde el cese en la adscripción a dicho puesto.

Asimismo, este complemento retribuye expresamente a los profesores o profesoras instrumentistas, además de las funciones que se recogen en el presente Convenio, la ejecución de solos, la escritura de los arcos para la cuerda, la dirección de servicios, el ejercicio de las responsabilidades propias del puesto, así como otras misiones que se le puedan encomendar.

19.3.2. El complemento de especiales condiciones de trabajo, que está destinado a retribuir determinados puestos de trabajo en razón a las características del mismo o de realizar su actividad profesional, que comporta una conceptualización distinta del trabajo corriente, tales como:

- a) Incompatibilidad. Se asignará a aquellos puestos de trabajo que por su contenido y competencias deban quedar sujetos a esta delimitación.
- b) Prolongación en el fin de la jornada, en razón a que en el desempeño de los puestos de trabajo el trabajador o trabajadora haya de prolongar su jornada laboral, ya sea en jornada nocturna o no, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los servicios programados por la OSPA para una fecha determinada.
- c) Por desempeño de trabajos en domingos y festivos por cuya circunstancia el trabajador o trabajadora haya de ajustar su jornada laboral a la programación de actividades en estos días, según necesidades de la OSPA, a determinar por el mismo a través de la Gerencia.
- d) Por grabaciones respecto a los que el trabajador o trabajadora pudiera percibir derecho de imagen y sonido por grabaciones de TV, radio, discos, películas y otros medios audiovisuales, etc., en el marco de lo definido en el capítulo XI.
- e) Por participación en ópera, zarzuela y ballet en razón a que el trabajador o trabajadora viniera obligado a realizar los servicios de ópera, zarzuela o ballet que programe la OSPA.
- f) Por flexibilidad en el trabajo en razón a que el trabajador o trabajadora venga sujeto/a a un régimen de plena disponibilidad y turnicidad en la prestación de los servicios, en razón a la singularidad de la programación de actividades de la Orquesta, según se establece en el Convenio.
- g) Dedicación especial. Se asignará a aquellos puestos de trabajo que por sus características exijan un horario de 37 horas y 30 minutos semanales en cómputo mensual.

19.3.3. El complemento de especiales condiciones de trabajo se percibirá en las cuantías previstas de las retribuciones del anexo I, para el puesto de trabajo a que se encuentre adscrito el trabajador o trabajadora. Este complemento será inherente al desempeño efectivo del puesto y, consecuentemente, se cesará en su percepción en el mismo momento que, por decisión motivada, se acuerde el cese en la adscripción a dicho puesto.

19.3.4. Complemento por vestuario. Es la indemnización que se abona a los Profesores y profesoras instrumentistas por la obligación de tener permanentemente a disposición, para las representaciones públicas, el vestuario y complementos del mismo que, a su cargo, se establecen en el artículo 52.

19.3.5. Complemento de aportación instrumental. Se percibirá en las cuantías previstas en las retribuciones del anexo I para el puesto de trabajo que se encuentre adscrito el trabajador o trabajadora. Este complemento gratificará la aportación por parte del profesor o profesora instrumentista de los instrumentos necesarios para el desempeño de su trabajo, tanto en el período de estudio individual como en el trabajo colectivo.

19.3.6.- Complemento de carrera profesional. En lo referente a este complemento se estará a lo que se disponga en el Acuerdo sobre Carrera Horizontal para el personal laboral fijo de la Administración del Principado de Asturias, sus Organismos Públicos y demás Entes Públicos. Las cuantías para cada Grupo serán las que figuren en el precitado Acuerdo.

19.3.7 Todo profesor o profesora instrumentista cuya colaboración sea especialmente requerida, al margen de su contrato, para intervenir como Solista invitado o como integrante de un Grupo de Cámara de la OSPA, recibirá una retribución adicional cuyo importe se hará constar, junto con las obligaciones, por escrito mediante acuerdo.

19.3.7.1. Tendrá la consideración de Grupo de Cámara cualquier agrupación no superior a once componentes.

19.3.7.2 La participación de profesores y profesoras instrumentistas en grupos de música de cámara programados por la OSPA conllevará una retribución adicional de, al menos, 400,00 € por el primer concierto y 300,00 € a partir del segundo y siguientes. Cuando la participación en estos grupos se realice dentro de un programa sinfónico, estas cuantías se reducirán en un tercio.

19.3.7.3. Todo profesor o profesora instrumentista que realice dentro de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias, a propuesta de la Dirección Artística y la Gerencia, uno o varios conciertos durante un programa sinfónico como “Solista invitado” para el que se requiera una específica preparación individual o técnica y una mayor responsabilidad, conllevará una retribución adicional de, al menos, 1.400,00 € por el primer concierto y 500,00 € a partir del segundo y siguientes.

19.3.8. Gratificación por colaboración instrumental. Retribuye a los profesores y profesoras instrumentistas que realicen su labor interpretando un instrumento o instrumentos diferentes del que figure en su contrato o por la naturaleza reglada del puesto.

- a) Los instrumentos que pueden ser solicitados y ser remunerados por el complemento de colaboración son, entre otros: viola d’amore, flauta contrabajo, familia de flautas de pico o barrocas, oboe d’amore, oboe barítono, corno di basseto, clarinete contrabajo, clarinete alto, saxofón, corno da caccia, trompa baja, trompa si β aguda, trompa alpina, tuba wagneriana, trompeta baja, corneta, , fliscorno, posthorn, trombón alto, trombón contrabajo, trombón de pistones, bombardino o eufonio, cimbasso-trombón, tuba tenor, heckelphone, celesta, lira de teclado, batería de jazz, sierra musical, steel drum.
- b) Aquellos Profesores o Profesoras que, a petición de la Gerencia, intervengan ejecutando alguno de estos instrumentos que se citan en el apartado anterior percibirán un complemento de colaboración por importe de 150 euros el primer concierto y 75 euros por concierto, a partir del segundo.
- c) Cuando la colaboración instrumental sea requerida para la realización de grabaciones, se abonará por este concepto la cantidad de 60 € por cada sesión de grabación.

19.3.9. Todo profesor o profesora instrumentista que tenga que interpretar partes de banda interna o sulpalco recibirá una retribución adicional de 150 € brutos por cada representación, ya sea ésta en concierto como en representaciones de ópera, zarzuela y ballet.

Artículo 20. —*Variación de retribuciones.*

Las cuantías de las retribuciones básicas y complementarias, así como las demás condiciones económicas del personal laboral, se negociarán anualmente para cada ejercicio con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, siendo posteriormente sometidos al Consejo Rector para su aprobación, dentro de los créditos presupuestarios previstos en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, conforme a los criterios que con carácter general se acuerden en la Mesa General de Negociación y respetando igualmente el límite de crecimiento porcentual regulado con carácter general para el resto del Sector Público establecido en las sucesivas leyes de Presupuestos.

Capítulo VI. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 21. —*Indemnizaciones por razón del servicio.*

21.1. Son Comisiones de servicio las que se definen con tal carácter en el Decreto 92/1989, de 3 de agosto, sobre indemnizaciones por razón del servicio en la Administración del Principado de Asturias.

21.2. Estas indemnizaciones se percibirán con los mismos derechos establecidos para el resto del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias, salvo la “indemnización por desplazamiento” y con las excepciones que se recogen en el presente Convenio para los supuestos de giras y salidas.

21.3. El trabajador o trabajadora que realice desplazamientos por razón de servicio, que den derecho a devengo durante dos días o más a dietas, percibirá de la OSPA y por adelantado el importe de las mismas.

21.4. A efectos de devengo del derecho al percibo de dietas, la hora de regreso serán las 23:00 horas. En giras y salidas la hora límite de regreso serán las 22:00 horas.

21.5. La OSPA podrá contratar hoteles con pensión completa, prescindiendo en este caso del abono de las dietas, previa información de las condiciones del desplazamiento al Comité de Empresa.

21.6. La Gerencia de la OSPA podrá sustituir el régimen de dietas por el reembolso de los gastos justificados.

21.7. Cuando los servicios se ejecuten dentro del Principado de Asturias, la OSPA podrá sustituir las dietas por la provisión colectiva de comida o cena correspondiente, prescindiendo del abono de dietas, previa negociación con el Comité de Empresa.

21.8. Todo trabajador o trabajadora al servicio de la OSPA, que viaje con la Orquesta en giras y salidas, tendrá derecho a percibir las cuantías de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 56.

21.9. La actualización de las cuantías de las indemnizaciones para el supuesto de giras se realizará, en su caso, con ocasión del trámite de negociación de las retribuciones a que se refiere el artículo 20.

21.10. En todos los supuestos no previstos en este artículo le será de aplicación el Decreto 92/1989, de 3 de agosto, sobre indemnizaciones por razón del servicio en la Administración del Principado de Asturias y supletoriamente el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo y actualizaciones posteriores.

Capítulo VII. Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 22. —*Calificación de las faltas laborales de los trabajadores y trabajadoras.*

22.1. Los trabajadores y trabajadoras sujetos al ámbito de este Convenio podrán ser sancionados, en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en este artículo.

22.2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores o trabajadoras cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

22.3. Serán faltas leves:

22.3.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o compañeras subordinados.

22.3.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

22.3.3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

22.3.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día en el mes.

22.3.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en el mes.

22.3.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

22.4. Serán faltas graves:

22.4.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros y compañeras inferiores.

22.4.2. La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

22.4.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de los trabajadores o trabajadoras.

22.4.4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

22.4.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada entre dos y cinco días al mes.

22.4.6. La simulación de enfermedad o accidente.

22.4.7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

22.4.8. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

22.4.9. La intoxicación etílica o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

22.5. Serán faltas muy graves:

22.5.1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

22.5.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

22.5.3.- El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

22.5.4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

22.5.5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

22.5.6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

22.5.7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

22.5.8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

22.5.9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

22.5.10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

22.5.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

22.5.12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

22.5.13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

22.5.14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

22.5.15. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

22.5.16. El acoso laboral.

22.5.17. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

22.5.18. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de cinco días al mes.

22.5.19. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días en el trimestre.

22.5.20. La intoxicación etílica o consumo de drogas habitual en el trabajo.

Artículo 23. —*Sanciones.*

23.1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascensos por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascensos por un periodo de dos a seis años.
- Despido.

23.2. En el caso de falta de puntualidad, falta de asistencia o no cumplimiento de la jornada de trabajo, la OSPA podrá realizar el descuento proporcional de las retribuciones de los trabajadores o trabajadoras correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada. Este descuento podrá ser retenido en la nómina del mes siguiente al que se detecte la ausencia o falta de puntualidad, el cual no tendrá el carácter de sanción.

23.3. La gradación de la sanción se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revela en la conducta.
- El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia
- El grado de participación

Artículo 24. —*Prescripción.*

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste en su conjunto, no supere el plazo de 6 meses sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientado.

Artículo 25. —*Procedimiento sancionador.*

25.1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por el órgano u órganos que tengan atribuida dicha competencia por las normas de creación del organismo.

25.2. La competencia para imponer sanciones por faltas leves corresponde a la Gerencia. Las graves y muy graves corresponden al Presidente del Consejo Rector, excepto cuando la sanción sea de despido en cuyo caso la competencia corresponderá al Consejo Rector.

25.3. En materia de procedimiento será de aplicación, con las lógicas adaptaciones, el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado en tanto no haya legislación autonómica propia que regule esta materia.

Artículo 26. —*Responsabilidades.*

26.1. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la OSPA y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

26.2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La OSPA abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, expediente disciplinario.

Capítulo VIII. Derechos sindicales, formación y perfeccionamiento profesional y asistencia social

Artículo 27. —*Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Los derechos de los trabajadores y trabajadoras y representantes sindicales serán los que se regulan en la legislación general de aplicación sin perjuicio de que pueda pactarse con dichos representantes el ejercicio de estos derechos en razón a las especiales características de las funciones asignadas a este personal.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías a que se refieren los apartados a, b y c del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante un periodo de tres años después del cese del cargo.

Artículo 28. —*Formación y perfeccionamiento profesional.*

28.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de facilitar la promoción, formación y perfeccionamiento profesional, el personal fijo que resulte afectado por las estipulaciones de este Convenio, tendrá los siguientes derechos:

- a) Cursos de actualización y perfeccionamiento. Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales el trabajador y trabajadora tendrán derecho, una vez al menos cada 3 años, a la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con las siguientes categorías:
 1. Cursos que deban realizarse en régimen de plena dedicación y en interés de la organización del trabajo, conllevarán un permiso retribuido del trabajo con reserva del puesto de trabajo durante el tiempo de duración del mismo, hasta un máximo de 30 días.
 2. Cursos organizados por la OSPA, dentro de la jornada laboral, en los que el trabajador o trabajadora tendrá la obligación de asistir si la Gerencia lo considera conveniente y que puedan formar parte del sistema de evaluación del desempeño que en su momento se establezca.
- b) Seminarios, mesas redondas y congresos. La OSPA podrá enviar a los trabajadores y trabajadoras a seminarios, mesas redondas o congresos, referentes a su especialidad o trabajo específico cuando de su asistencia se puedan derivar beneficios para el servicio. La designación para la asistencia a dichos encuentros será facultad de la Gerencia de la OSPA que atenderá a las circunstancias personales y familiares del trabajador o trabajadora, alegadas por éste o ésta.
- c) Cursos de reconversión y capacitación profesional. La OSPA podrá organizar, bien directamente o en concierto con centros oficiales, cursos de reconversión y capacitación profesional con el objeto de mantener una formación permanente de sus trabajadores y trabajadoras y su adaptación a nuevos perfiles profesionales, según las siguientes modalidades:
 1. Reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador o trabajadora en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.
 2. Capacitación profesional para la adaptación del trabajador o trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.
 3. Capacitación profesional para la adaptación del trabajador o trabajadora a nuevas situaciones aparecidas en el funcionamiento de la OSPA o desarrollo de nuevos planteamientos del mismo.

28.2. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

28.3. En los permisos que se concedan a petición del trabajador o trabajadora será preceptiva la solicitud del mismo con una antelación mínima de 30 días al momento de su disfrute.

Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 29. —Prevención de riesgos laborales

29.1. El trabajador o trabajadora tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales en el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

29.2. La OSPA está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de seguridad y salud en su centro de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada a los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso. El trabajador o la trabajadora están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral, salvo que las mencionadas enseñanzas se realicen en tiempo de preparación individual en el caso de los Profesores y profesoras instrumentistas.

29.3. La formulación de la política de seguridad y salud partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarles y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento.

29.4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la OSPA podrá solicitar la colaboración del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.

29.5. A los efectos antedichos, la OSPA participa en el Comité de Seguridad y Salud, cuya composición es paritaria de trabajadores o trabajadoras y representantes de la Administración del Principado. A este órgano le corresponderá la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, 9º B y artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

29.6.- Condiciones de las salas de actuación.

29.6.1. Se dispondrá de espacio suficiente para que todos los músicos puedan actuar con comodidad tanto física como acústica. En su defecto, se adoptarán las medidas oportunas para adecuar la plantilla al espacio existente.

29.6.2. La temperatura mínima en escenarios cerrados será de 20° C y la máxima de 27° C. En los lugares al aire libre la temperatura mínima será de 18° C y la máxima de 29° C. La carencia de cualquiera de estos requisitos podrá dar lugar a la suspensión del concierto, previo acuerdo de la Gerencia y el Comité de la OSPA.

29.6.3. Se asegurarán, en cualquier caso, unas condiciones higiénicas, sanitarias y de seguridad mínimas para actuar, tanto en el escenario como en los camerinos y en las demás estancias de los teatros, auditorios y demás lugares donde la Orquesta tenga que trabajar.

29.6.4. Los camerinos serán repartidos proporcionalmente asegurando espacio suficiente para todos los trabajadores y trabajadoras de la Orquesta.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que resulten de aplicación.

Artículo 30. —*Seguros.*

30.1. Seguro de responsabilidad civil. La OSPA garantizará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio profesional de los trabajadores o trabajadoras acogidos al presente Convenio.

30.2. Seguro de instrumentos.

30.2.1. La OSPA contratará un seguro que responda de la pérdida, robo, extravío o accidente de instrumentos musicales en tiempo de servicio. Tendrán también la consideración de servicios, a este solo efecto del seguro, los desplazamientos “in itinere”.

30.2.2. Este seguro cubrirá el valor de tasación de los instrumentos de cuerda y el de reposición de los de viento. Los valores de los instrumentos se actualizarán anualmente.

30.2.3. Este seguro no cubrirá los siniestros ocurridos a los instrumentos, cuando realizándose desplazamientos fuera de la localidad sede en transporte colectivo, el personal viaje con ellos por medios propios.

30.2.4. La OSPA no responderá de la pérdida, robo, extravío o accidente de ningún instrumento musical fuera del tiempo de servicios.

Capítulo X. Reconocimiento de servicios previos

Artículo 31. —*Reconocimiento de servicios previos.*

La OSPA reconocerá a sus trabajadores y trabajadoras la totalidad de los servicios indistintamente prestados por ellos en cualquiera de las Administraciones Públicas, previos a su ingreso o reingreso en la correspondiente categoría profesional.

TITULO II.- CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO

Capítulo I. Movilidad funcional

Artículo 32. —*Movilidad funcional.*

32.1. La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores y trabajadoras sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que se trate de funciones inferiores, en las que mantendrá su retribución de origen.

32.2. Trabajos de categoría superior: La Gerencia de la OSPA podrá autorizar la realización de trabajos de superior categoría por necesidades urgentes e inaplazables.

Para la encomienda de tales funciones será requisito indispensable hallarse en posesión de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral.

En todo caso, su duración no podrá exceder de 6 meses en el periodo de un año o de 8 meses en el periodo de 2 años.

El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá, en ningún caso, el ascenso del trabajador o trabajadora ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma, en los términos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

32.3. Trabajos de categoría inferior: La Gerencia de la OSPA podrá disponer la realización de trabajos de inferior categoría por necesidades perentorias e imprevisibles durante el tiempo indispensable para subsanar dichas situaciones. Su duración no podrá ser superior a un mes al año.

En este caso se mantendrán las retribuciones de origen y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

La encomienda de tales funciones, se realizará con carácter rotatorio entre el personal cualificado para ejercer la prestación laboral, siendo el criterio preferente el de menor antigüedad en la OSPA.

Capítulo II. Jornada, horario de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 33. —*Jornada.*

33.1. La jornada semanal ordinaria de trabajo será de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, y se realizará, con carácter general, durante los primeros cinco días de la semana en régimen de horario flexible.

33.2. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

33.3. En la jornada de trabajo continuada se disfrutará de una pausa de 30 minutos, computable como de trabajo efectivo, siempre que se produzca un total de 6 horas ininterrumpidas de jornada. La duración de esta pausa se minorará proporcionalmente para el personal cuya jornada continua e ininterrumpida sea igual o superior a 5 horas. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

33.4. El personal que desempeñe puestos de trabajo configurados como de dedicación especial tendrá una jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos semanales. El horario para cumplir esta jornada se realizará como se establece en el artículo 34.

33.5. A efectos del cómputo semanal de jornada, los días no laborables coincidentes con días de lunes a viernes reducirán la jornada total en forma proporcional:

- a) 7 horas y 30 minutos para la jornada de 37 horas y 30 minutos semanales.
- b) 7 horas para la jornada de 35 horas semanales.

33.6. El personal de la OSPA cuando se efectúe la declaración de semana grande de fiestas, en el municipio donde se ubique la sede del organismo, disfrutará durante la misma, y acomodada a las necesidades del servicio, de una hora diaria de reducción de jornada.

33.7. En aquellos puestos que por las peculiaridades de su actividad (Coordinador de actividades, Archivero, Inspector-Regidor y Auxiliar intérprete) sea de aplicación un régimen de jornada distinta de la regulada con carácter general, se establecerá de acuerdo con sus necesidades, respetando el horario de obligada asistencia y los descansos diarios y semanales legalmente establecidos, de tal modo que, dentro del cómputo temporal de cuatro semanas, los excesos de horas trabajadas se compensarán en crédito horario en el trimestre siguiente, supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio debidamente justificadas.

Artículo 34. —*Horario de trabajo.*

34.1. La parte fija del horario, de cinco horas diarias, será de obligada asistencia entre las 9 y las 14 horas.

34.2. La parte variable del horario será de cómputo y recuperación semanal conforme a las siguientes reglas:

- a) Entre las 08:00 horas y las 09:00 horas.
- b) Entre las 14 horas y las 15:30 horas.
- c) Entre las 16:00 horas y las 20:00 horas, en módulos mínimos de 1 hora y 30 minutos.

Los puestos de Coordinador de actividades, Archivero, Inspector-Regidor y Auxiliar Intérprete, deberán ajustar su horario a las peculiaridades de su actividad, respetando con carácter general la parte fija de horario de 9 a 14 horas.

34.3. El horario de trabajo podrá modificarse excepcionalmente por resolución motivada de la Gerencia, previa comunicación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, cuando las necesidades del servicio exijan total o parcialmente un régimen de horario distinto.

Artículo 35. —*Trabajo en fines de semana y festivos.*

35.1. Los trabajadores y trabajadoras afectados por este título que por necesidades de funcionamiento del centro o establecimiento, hayan de prestar sus servicios en fines de semana o festivos, disfrutarán por cada día trabajado de una compensación equivalente a dos días de descanso retribuido. El disfrute de estas jornadas de descanso se determinará de común acuerdo entre la Gerencia y los trabajadores y trabajadoras afectados, dejando siempre a salvo las necesidades del servicio debidamente motivadas.

35.2. Quedan exceptuados los trabajadores cuyos puestos requieran el trabajo en estos días: Coordinador de actividades, Archivero e Inspector-Regidor, que disfrutarán su descanso semanal en alguno de los siguientes turnos a determinar por la Gerencia:

- a) Sábado y domingo.
- b) Domingo y lunes.
- c) Lunes y martes.

Excepcionalmente, podrán programarse actividades en los días de descanso recogidos en el apartado anterior cuando así lo requiera la programación, hasta un máximo de 13 días al año. En estos casos, se disfrutarán los días de descanso antes o después de la actividad programada, salvo en el caso de gira, que se estará supeditado a lo que se establezca para la misma.

En ningún caso la programación podrá verse afectada por su coincidencia con días festivos nacionales, autonómicos o locales.

35.3. En el supuesto de que no pueda garantizarse a los trabajadores y trabajadoras el descanso compensatorio, la OSPA lo abonará en concepto de horas extraordinarias o en su caso, podrán acumularse estos días como días de vacaciones añadidos al periodo vacacional de verano.

35.4.- En caso de que el personal regulado en este Título tenga que prestar servicios en giras gozará de los descansos establecidos en el artículo 60.

Artículo 36. —*Vacaciones.*

36.1. Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables por año completo trabajado y deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, pudiendo llevarse a cabo, a petición del interesado, en cualquier momento dentro del año natural, preferiblemente 10 días laborables en el mes de julio, por periodos no inferiores a 5 días laborables consecutivos, y sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder de un total de 23 días laborables.

36.2. A los efectos de este artículo serán días no laborables los festivos y descansos comprendidos dentro del calendario laboral. Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondiente al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

36.3. Las vacaciones anuales retribuidas no podrán sustituirse por compensación económica. No obstante, quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondan.

36.4. Para los puestos de Coordinador de actividades, Archivero e Inspector-Regidor el periodo vacacional será de 45 días naturales al año y será disfrutado en condiciones compatibles con los Profesores y profesoras instrumentistas, siendo el periodo mínimo de vacaciones de siete días naturales.

36.5. La concesión de las vacaciones estará condicionada, en todo caso, a la organización del trabajo en el centro y supeditada a las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas.

36.6. Calendario de vacaciones.

36.6.1. El calendario vacacional estará supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo, el personal concretará antes del 1 de abril de cada año la petición del periodo o periodos que desee disfrutar durante el año, para que una vez confeccionado, pueda publicarse dicho calendario vacacional. En el caso de coincidencia de peticiones incompatibles, se utilizará como criterio de preferencia para la asignación del periodo, el de la antigüedad.

36.6.2. Aprobado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio debidamente motivadas y con una antelación inferior a dos meses sobre la fecha prevista para su disfrute, se modificase el periodo autorizado de vacaciones, se tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se hubiesen ocasionado, previa presentación de la documentación acreditativa al respecto.

36.6.3. Fijado el periodo vacacional si el trabajador o trabajadora no pudiera iniciarlo a consecuencia de una situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento o riesgo durante el embarazo, pospondrá su disfrute al momento en que desaparezcan tales circunstancias, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según las necesidades del servicio. Podrá considerarse hábil a tal efecto el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

36.6.4. Se interrumpirá el cómputo de las vacaciones en los supuestos de internamiento en centros hospitalarios en la situación de incapacidad temporal. Asimismo se considera causa de interrupción la incapacidad temporal y los supuestos de suspensión del contrato recogidos en los casos previstos en el apartado anterior, siempre que la duración de estos supuestos fuera igual o superior a diez días, con independencia de los que resten para la conclusión del periodo vacacional que estuviese disfrutando.

El periodo interrumpido se disfrutará una vez reanudada la prestación de servicios y dentro del año natural. Podrá considerarse hábil a tal efecto el primer trimestre del año siguiente únicamente si en el calendario vacacional estuviera fijado el disfrute de las vacaciones para el mes de diciembre.

Artículo 37. —*Permisos por asuntos particulares.*

37.1. A lo largo del año, el personal técnico administrativo tendrá derecho a disfrutar de hasta 6 días de permiso por asuntos particulares por año completo trabajado, o parte proporcional en función del tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Estos trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Gerencia, y respetando en todo caso las necesidades del servicio, debidamente justificadas. En el caso de que la OSPA, por necesidades del servicio debidamente justificadas, modificase la fecha de disfrute de estos días con menos de una semana de antelación, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubiesen ocasionado, previa justificación de los mismos.

37.2. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas. Estos días tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. Si dichos días coincidiesen en domingo, los trabajadores/as tendrán derecho a una compensación de dos días de descanso, cuyo régimen de disfrute será el mismo que el previsto para las licencias por asuntos particulares.

Capítulo III. Provisión de vacantes y promoción interna

Artículo 38. —*Formas de provisión.*

38.1. Las vacantes existentes serán objeto de convocatoria pública de conformidad con la legislación general aplicable en cuanto al sistema de selección, pudiendo ofertarse previamente a promoción interna.

38.2. La promoción interna consiste, indistintamente en:

- a) El acceso a plazas de grado de responsabilidad inmediatamente superior dentro del mismo grupo y titulación.
- b) El acceso a plazas de grupo y titulación inmediatamente superior.

38.2.1. La promoción interna se realizará, en todo caso, mediante concurso-oposición. La convocatoria contendrá:

- a) Características de la plaza.
- b) Titulación o requisitos exigibles.
- c) Tipo de pruebas.
- d) Méritos profesionales, con arreglo al siguiente baremo:
 - Por antigüedad, hasta el 10% de la valoración del concurso.
 - Por otros méritos relacionados con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos o formación, 20%.
 - Por conocimiento del puesto, en la fase de oposición, 70%.
- e) Composición del tribunal correspondiente, en el que existirá una representación de los trabajadores/as.

38.2.2. La fase de concurso únicamente será valorada si el aspirante ha superado la puntuación mínima fijada en la fase de oposición.

38.2.3. Al turno de promoción interna podrán optar todos los trabajadores y trabajadoras fijos y en activo y que cuenten con un mínimo de dos años de antigüedad en el puesto de trabajo.

38.3. Las plazas que puedan resultar vacantes en el turno de promoción interna se ofertarán a nuevo ingreso, a través de la correspondiente convocatoria pública.

TITULO III.- CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LOS PROFESORES Y LAS PROFESORAS INSTRUMENTISTAS

Capítulo I.- Movilidad funcional

Artículo 39. —*Movilidad funcional.*

39.1. Todos los puestos de trabajo de la plantilla de la OSPA, están sujetos a la movilidad que se requiera con el fin de garantizar una distribución racional de los efectivos de la OSPA.

39.1.1. Los distintos puestos de los Profesores o Profesoras de la OSPA podrán organizarse rotativamente o a criterio del Director Artístico siempre y cuando se produzca entre puestos de la misma sección e igual puesto de responsabilidad. Las rotaciones se realizarán manteniendo el principio de equidad y rendimiento artístico. También podrá, en el caso de los violines, cambiarse la asignación de éstos entre la sección de los primeros y segundos.

Igual posibilidad de organización rotatoria existirá en las secciones de cuerda entre puestos de distinta responsabilidad artística, requiriendo en este caso la autorización de la Gerencia.

39.1.2. En las secciones con dos principales, el coprincipal podrá ser sustituido por un principal en partes de un programa donde no se requieran más de dos puestos de responsabilidad por sección. En este supuesto se mantendrán los derechos inherentes al puesto de principal. Esta opción será propuesta por el Jefe de sección y autorizada por el Director Artístico.

39.2. Los ensayos parciales podrán ser efectuados por familias o secciones orquestales, siempre que se estime oportuno a juicio de la Gerencia de la OSPA y del Director Artístico.

39.3. La dirección de los ensayos parciales o formaciones reducidas podrá ser efectuada por aquellos profesores o profesoras que a tal efecto sean designados por la Dirección de la OSPA, conforme se establece en este Convenio.

Artículo 40. —*Trabajos de superior e inferior responsabilidad de los profesores y profesoras instrumentistas.*

40.1. El desempeño de trabajos de superior responsabilidad no producirá, en ningún caso, el ascenso automático del trabajador o trabajadora ni la consolidación de las retribuciones

inherentes a la misma, en los términos previstos en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

40.2. Los Profesores y Profesoras que temporalmente accedan a un puesto de nivel de responsabilidad superior al que tengan asignado percibirán la retribución correspondiente a la mayor responsabilidad desde la fecha de la designación o encomienda y hasta la fecha de cese o finalización de las funciones.

40.3. El Ayuda de Concertino sólo devengará este derecho cuando su trabajo como Concertino sea superior a 8 programas al año.

40.4. En lo que se refiere a trabajos de inferior responsabilidad de los Profesores Instrumentistas se estará a lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo II. Jornada, horario de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 41. —*Jornada.*

41.1. Todos los Profesores y Profesoras de la OSPA deben trabajar, bajo las directrices marcadas e individualmente, la jornada establecida en el artículo 7, repartidas en dos modalidades.

a) Servicios. Se llamará servicio a cualquier ensayo o representación pública efectuada en grupo (familias o secciones orquestales), incluidas las formaciones reducidas.

Ensayo: Se llamará ensayo al servicio destinado a la preparación de las obras que se interpretarán en las representaciones públicas. Los ensayos por secciones o familias se denominarán ensayos parciales.

Ensayo general: Se entenderá como ensayo general la lectura del programa del concierto tal y como se realizará en la representación pública, permitiéndose las interrupciones mínimas pertinentes en cada obra.

Representación pública: Se llamará representación pública a todos los servicios realizados con espectadores, como conciertos, óperas, ballet, zarzuela, o cualquier otro servicio similar o programado como tal.

Programa: Se llamará programa al conjunto de servicios consistentes en ensayos y representaciones públicas, ofrecidos una o varias veces.

b) Preparación individual: Se llamará preparación individual al estudio que cada profesor o profesora Instrumentista efectúa de las partes musicales que le corresponden, en función de su plaza y puesto. La preparación individual tiene su posterior aplicación en los servicios.

La preparación individual es, por tanto, una labor individual necesaria para un eficaz trabajo colectivo anterior a los servicios, que podrá ser verificada en cualquier momento, a nivel individual, si el Director lo considera necesario.

41.2. La preparación individual dispondrá de un tiempo semanal, mensual o trimestral equivalente al que reste de los servicios hasta completar la jornada.

41.3. El número máximo de servicios será de 2 diarios, así como 8 semanales y 96 por trimestre hasta totalizar 378 servicios comprendidos en los 10 meses y medio laborables por año sin perjuicio de lo regulado para giras y casos excepcionales.

41.4. Las pruebas acústicas están destinadas a probar la acústica de los locales, el entorno físico en el que se situará la orquesta, la iluminación, los micrófonos, la instalación de instrumentos, la instalación y estado de las sillas, etc.

41.4.1. Todas las representaciones públicas podrán ir precedidas de una prueba acústica anterior al concierto de quince minutos de duración.

41.4.2. Las pruebas acústicas no contabilizarán como servicios.

41.4.3. La prueba acústica no podrá programarse:

- a) Cuando en el local destinado a una representación pública se haya efectuado en el mismo día el ensayo general del programa que se ejecute.
- b) Cuando se trate de segundas o ulteriores representaciones públicas del mismo programa y no haya habido servicios en otros locales.
- c) Cuando lo estime conveniente la Gerencia o la Dirección artística.

41.4.4. Entre la prueba acústica y la representación pública habrá, al menos, 30 minutos de descanso.

En situaciones especiales y previo acuerdo con el Comité de Empresa, este descanso podrá acortarse hasta 15 minutos.

41.4.5. El intervalo mínimo de tiempo entre dos servicios será, al menos de dos horas.

41.4.6. Toda referencia que se haga en este Convenio a los servicios se entenderá a su duración o tiempo invertido en los mismos.

41.5. Servicios extraordinarios. Tendrán dicha consideración aquellos servicios que excedan los máximos contemplados en el art. 41.3 y 45.4. En el supuesto que no fuesen compensados mediante descansos, se retribuirán a razón de 3 horas extraordinarias por servicio.

41.6. En un día destinado a ensayos pregenerales, generales o conjunto en ópera, ballet o zarzuela sólo podrá haber un servicio.

Artículo 42. —*Horario de trabajo.*

42.1. Con carácter general, el horario de trabajo se dará a conocer a través de la hoja de servicios.

42.2. Los servicios se realizarán conforme a lo programado en la hoja de servicios y su duración no podrá exceder lo consignado en ésta, a no ser con autorización expresa de la gerencia.

42.3. Los servicios se podrán programar entre las 09:00 horas y las 24:00 horas. El horario preferente de ensayos será de 10:00 horas a 14:00 horas. Para el cómputo del descanso reglamentario entre jornadas, se contabilizarán las 12 horas desde el momento en que finalice el servicio o desplazamiento. Todo servicio iniciado entre estas horas se considerará como realizado entre ellas y, por tanto, contabilizará a todos los efectos dentro del día que se trate.

42.4. Los ensayos podrán ser de 2 horas, 2 horas y media, 3 horas, 3 horas y media y 4 horas. El tiempo máximo de trabajo en un día de servicios de ensayo será de 5 horas y media. Los ensayos podrán ser los normales de preparación, los pregenerales y los generales.

42.5. Habrá un descanso de 5 minutos por cada 30 minutos de servicios, dentro del periodo de trabajo.

42.6. La duración de los descansos podrá ser fraccionada cuando lo exijan las necesidades del trabajo. Los ensayos pregenerales y generales podrán ajustar sus descansos al tipo de acto público que se trate.

42.7. No podrán realizarse dos servicios en la misma tarde-noche, con excepción del régimen especial de giras.

42.8. La duración de las representaciones públicas, los ensayos generales y los pregenerales será, como mínimo, la de las obras más los descansos correspondientes al tipo de representación o lo que se derive de lo establecido en este Convenio.

Artículo 43. —*Control horario.*

43.1. Control de asistencia. El control de asistencia se verificará según se establece en el artículo 9 y mediante informe diario del Inspector-Regidor.

43.1.1. Los Profesores y Profesoras deberán encontrarse en los locales designados por la OSPA con un margen de tiempo suficiente que les permita haber ocupado su puesto de trabajo a la hora de inicio de los servicios.

43.2. Control de puntualidad. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

43.3. En las representaciones públicas se efectuará el control de asistencia y puntualidad en las mismas condiciones relacionadas anteriormente y con el vestuario que se indique en la hoja de servicios.

Artículo 44. —*Calendario laboral.*

44.1. La Gerencia dará a conocer, en detalle, el calendario laboral el mes de septiembre y el mes de mayo de cada año y tendrá una duración de 8 y 4 meses respectivamente. Cuando sea aprobada la Temporada por el Consejo Rector, se dará a conocer por escrito y con todo el detalle posible, a los Profesores y Profesoras de la OSPA.

44.2. La hoja de servicios será entregada a los Profesores y Profesoras preferentemente 30 días antes, y como mínimo 15 días antes, de cada nuevo programa. En el caso de que un director invitado no entregue su hoja de ensayos con la suficiente antelación, ésta será cumplimentada por el Director Titular o en su ausencia por la Comisión Artística, a fin de cumplir los plazos establecidos.

44.3. La hoja de servicios será colocada en el tablón de anuncios de la OSPA y estará a disposición de los profesores y profesoras.

44.4. Las vacantes producidas en la plantilla después de publicada la hoja de servicios, serán cubiertas según el criterio de la Gerencia y la Dirección artística procurando una plantilla acorde a cada programa.

44.5. Todo profesor o profesora que no figure en la hoja de servicios no tendrá obligación de acudir a los mismos, pero estará en disposición de ser convocado a los mismos en todo momento y por cualquier medio: teléfono, telegrama, mensajero, etc., dándole el tiempo necesario para su incorporación al servicio requerido, pudiendo ser sancionado en caso contrario.

44.6. Las modificaciones de la hoja de servicios podrán efectuarse en caso de extrema necesidad y se darán a conocer, a ser posible, 48 horas antes al servicio que vaya a ser modificado, debiendo ser comunicadas y consultadas al Comité de Empresa.

44.7. Cuando se cancele un servicio, éste se entenderá como realizado.

44.8. Cualquier reducción por normativa legal del cómputo anual, mensual, semanal o diario de horas de trabajo establecidas, se aplicará a las horas de preparación individual.

Artículo 45. —*Trabajos en fines de semana y festivos.*

45.1. Los días de trabajo semanal serán cinco. En ningún caso la programación de los servicios podrá verse afectado por su coincidencia con días festivos nacionales, autonómicos o locales. Es decir, cuando la programación lo exija se podrán proponer servicios en días festivos, por ello se disfrutara de lo establecido en el artículo 46.1.

45.2. El descanso semanal será de dos días seguidos y podrá disfrutarse dentro de cualquiera de las opciones siguientes:

- a) Sábado y domingo, preferentemente.
- b) Domingo y lunes.
- c) Lunes y martes.

45.3. La determinación de una de las opciones de los días de descanso semanal recogidas en el apartado 2 de este artículo se hará pública el mes de septiembre de cada año —para los meses que van de octubre a mayo, ambos inclusive— y en mayo para el resto de los meses.

45.4. Excepcionalmente podrán programarse actividades en los días de descanso del apartado 2 de este artículo cuando lo requiera la programación, hasta un máximo de 13 días al

año. En estos casos, se disfrutarán los días de descanso semanal mencionados en el apartado 2 de este artículo antes o después de la actividad programada en día de descanso.

45.5. Los ensayos de preparación se efectuarán, normalmente, en horario de mañana y tarde, pero si fuese necesario podrán efectuarse también en horarios de tarde o noche, hasta los límites fijados en el artículo 42.3. En estos casos, se respetarán las horas de descanso reglamentario hasta el primer servicio del día siguiente.

Artículo 46. —*Vacaciones.*

46.1. Para compensar lo dispuesto en el artículo 45.1 y 45.4, el periodo de vacaciones anual retribuido de los Profesores y Profesoras será de 45 días naturales por año.

46.2. Por motivos laborales se pueden dividir las vacaciones en dos partes. Una de ellas deberá comprender, al menos, un mes que se disfrutará sin interrupción durante el periodo de vacaciones escolares, preferentemente el periodo comprendido de junio a agosto, ambos meses inclusive. Los quince días restantes se disfrutarán en Semana Santa y/o Navidad, coincidiendo éstas con las vacaciones del calendario escolar. El periodo vacacional se dará a conocer a finales del mes de febrero y el periodo de no actividad a finales de marzo.

46.3. Los trabajadores y trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios que previsiblemente desempeñará durante el año natural sin perjuicio de la liquidación que proceda realizar en el supuesto de su cese con anterioridad a la fecha prevista.

46.4. Cuando un trabajador o trabajadora deje de prestar sus servicios antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

46.5. En caso de que la OSPA, por necesidades del servicio debidamente acreditadas, una vez aprobado el calendario de vacaciones anuales, se viese obligada a modificar el disfrute de las vacaciones con menos de 2 meses de antelación a la fecha prevista, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran ocasionado, previa presentación de documentación acreditativa al respecto.

47.- Permisos por asuntos particulares y días de libre disposición.

47.1. Respecto a los seis días por asuntos particulares a que se refiere el artículo 48.1. k) del Estatuto Básico del empleado público, los profesores y profesoras instrumentistas disfrutarán colectivamente en forma de días no programables las fechas preferentes de 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero. En el caso de que, por circunstancias excepcionales de interés general y debidamente motivadas, previa negociación con el Comité de Empresa, la OSPA propusiese programar en dichas fechas, se negociarán las compensaciones en otra fecha distinta. El Comité de Empresa negociará con la Gerencia las fechas apropiadas para el disfrute colectivo de los días restantes en período que no interfiera la actividad musical.

47.2. Del mismo modo, respecto a los permisos a que se refiere el artículo 48.2 del Estatuto Básico del empleado público referente al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, serán utilizados previa autorización de la Gerencia en la forma en que el solicitante individualmente no interfiera, altere o menoscabe la actividad colectiva de la Orquesta respecto de los servicios programados.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 48. —*Clasificación profesional.*

48.1. El personal laboral sujeto al ámbito de este título se clasifica en la categoría correspondiente al grupo A.

48.1.1. El personal laboral sujeto al ámbito de este título se clasifica en los siguientes puestos de responsabilidad: Concertino, Ayuda de Concertino, Principales, Co-principales y Tuttis.

48.1.2. Como anexo II al presente Convenio se incluye la clasificación de los profesores y profesoras instrumentistas en función de los puestos de responsabilidad.

Capítulo IV. Provisión de vacantes, promoción interna e ingreso.

Artículo 49. —*Provisión de vacantes*

49.1. La Oferta Pública de Empleo correspondiente a cada ejercicio presupuestario se conformará con todas las plazas vacantes y se proveerán con carácter definitivo conforme al siguiente orden:

- a) Promoción interna
- b) Convocatoria pública para personal de nuevo ingreso

Artículo 50.- Convocatorias, Tribunales e ingreso.

50.1. Todos los profesores y profesoras titulares se contratarán mediante un sistema selectivo que garantice los principios de igualdad, publicidad, mérito, capacidad según establece la normativa vigente para los trabajadores de la Administración Pública. El sistema normal de selección para las plazas de profesores y profesoras titulares será la oposición y el concurso-oposición. El contenido de las pruebas será el determinado en la convocatoria y aprobado por el tribunal para cada prueba.

50.2. La provisión de plazas de profesor y profesora instrumentista se realizará mediante contrato laboral de un año de duración (con un periodo de prueba de seis meses) susceptible de prórroga anual hasta un máximo de tres, a cuya finalización y, de no haber denuncia del mismo por el órgano competente de la OSPA, el trabajador o trabajadora contratado adquirirá la condición de profesor o profesora titular.

En caso de que el aspirante haya superado el proceso selectivo y acredite haber trabajado como profesor o profesora instrumentista interino para la OSPA durante un periodo igual o superior a 3 años, adquirirá directamente la condición de Profesor o Profesora titular.

En el caso de que el período a que se refiere el párrafo anterior sea inferior a tres años, pero superior a uno, se formalizará contrato laboral temporal por períodos de un año de duración por el tiempo que reste hasta cumplir un total de tres años, a cuya finalización y, de no haber denuncia del mismo por el órgano competente de la OSPA, el trabajador o trabajadora contratado adquirirá la condición de Profesor o Profesora titular.

50.3. La composición del Tribunal será la siguiente:

- Presidente, Director Titular, o en su defecto, Director designado por el Consejo Rector oído el Comité de Empresa.
- Concertino, o en su defecto Ayuda de Concertino.
- Dos especialistas del instrumento perteneciente a la empresa. En caso de no ser posible, especialistas de reconocido prestigio.
- Un miembro del Comité de Empresa.
- Un miembro de la Comisión Artística.
- Secretario, titular de la Gerencia o persona en quien delegue.

50.4. El contenido de las pruebas será sometido a informe previo de la Comisión Artística.

50.5. En el desarrollo de las pruebas se tomarán las medidas que garanticen el anonimato de los aspirantes.

Artículo 51. —*Promoción interna.*

51.1. Los puestos de trabajo de responsabilidad artística se proveerán preferentemente por el sistema de promoción interna mediante concurso-oposición, en el que se tendrán en cuenta los méritos, la antigüedad y las aptitudes profesionales prácticas establecidos en la correspondiente convocatoria.

51.2. La convocatoria contendrá:

- a) Características de la plaza.
- b) Tipo de pruebas.
- c) Méritos profesionales con arreglo al siguiente baremo:
 - Antigüedad, hasta el 10% de la valoración del concurso.
 - Otros méritos relacionados con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos, formación, actividad concertística, camerística, etc., 20%.
 - Aptitudes profesionales prácticas, en la fase de oposición, 70%.

d) Composición del Tribunal, en el que existirá una representación de los trabajadores y trabajadoras en los términos señalados en el artículo 50.3.

51.3. La fase de concurso únicamente será valorada si el aspirante ha superado la puntuación mínima fijada en la fase de oposición.

51.4. Al turno de promoción interna podrán optar todos los trabajadores y trabajadoras fijos y en activo y que cuenten con un mínimo de dos años de antigüedad en el puesto de trabajo.

51.5. Las plazas que resulten vacantes en el turno de promoción interna se proveerán a través de la correspondiente convocatoria pública en la que se tendrán en cuenta las prescripciones establecidas en el artículo 50

51.6. En el caso de que ningún profesor o profesora supere las pruebas o no se presenten candidatos a todos o a alguno de los puestos que se convoquen, los responsables de la OSPA podrán designar libremente los profesores o profesoras que ocuparán estos puestos, no pudiendo negarse el profesor o profesora designado a ejercer el puesto de responsabilidad que se le encomienda.

51.7. La convocatoria de las pruebas deberá efectuarse al menos con 15 días de anticipación a la realización de las mismas.

51.8. Los puestos de responsabilidad se ejercerán durante el tiempo que medie entre dos convocatorias consecutivas, a partir de la fecha de ocupación y no generarán consolidación laboral económica ni de categoría.

Capítulo V. Contratación temporal

52.1. En esta materia, y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establecerán procedimientos de selección y contratación que garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan. El sistema de selección será, preferentemente, la audición a través de convocatoria pública, con cuyos aspirantes seleccionados se formará una bolsa de empleo.

52.2 A las audiciones podrá concurrir cualquier persona, con independencia de su nacionalidad. En ningún caso un profesor o profesora con contrato temporal podrá adquirir la condición de profesor o profesora titular sin ajustarse a los requisitos que se establecen en el Capítulo IV.

Capítulo VI. Trabajo en foso

Artículo 53. —*Opera, zarzuela y ballet.*

A los profesores y profesoras podrá exigírseles efectuar ópera, zarzuela y ballet dentro del horario de trabajo contenido en el presente Convenio.

En ópera, la actuación fuera del foso se efectuará en el escenario a la vista del público y requerirá la conformidad del profesor o profesora afectado.

Capítulo VII. Vestuario

Artículo 54. —*Vestuario.*

54.1. Los profesores y profesoras respetarán en todo momento la uniformidad que se regula en el presente Convenio.

54.2. Vestuario requerido en conciertos en horario de noche en Teatros y Auditorios:

54.2.1. Profesores:

- Frac.
- Camisa blanca.
- Pajarita blanca.
- Chaleco o fajín.
- Calcetines negros.
- Zapatos negros de vestir.

54.2.2. Profesoras:

- Vestido largo de fiesta negro o falda negra larga o pantalón negro
- Blusa de fiesta blanca o negra
- Medias.
- Zapatos negros de fiesta.

54.3. En las demás representaciones, el vestuario será el siguiente:

54.3.1. Profesores:

- Traje oscuro.
- Camisa blanca.
- Corbata.
- Calcetines negros.
- Zapatos negros.

54.3.2. Profesoras:

- Falda negra larga o pantalón
- Blusa de fiesta blanca o negra.
- Medias.
- Zapatos negros.

54.4. Cualquier otro tipo o color de ropa tiene que ser autorizado por la Gerencia de la OSPA.

54.5. Prendas aportadas por la OSPA.

54.5.1. A aquellos profesores y profesoras que hayan consolidado su contrato, la OSPA le facilitará cada 4 años el siguiente vestuario:

a) Profesores:

- Frac.
- Chaleco o fajín.
- Pajarita.
- Traje oscuro.
- 2 Camisas.
- Corbata.
- Zapatos negros de vestir

Los profesores deberán devolver la chaqueta del frac con la entrega del nuevo.

b) Profesoras:

- Vestido negro largo de fiesta o falda larga negra con blusa de fiesta blanca o negra o pantalón negro de fiesta con blusa de fiesta blanca o negra.
- Zapatos negros de fiesta

El importe del vestuario se reintegrará por la orquesta siempre que el mismo no supere la cantidad equivalente al valor del vestuario completo de los profesores.

El apartado anterior quedará sin efecto en el supuesto de que la OSPA proporcione el vestuario completo a las profesoras, en cuyo caso, éstas podrán elegir dos de los tres juegos completos descritos en el punto primero.

54.5.2. A los profesores cuya relación laboral con la OSPA sea de carácter temporal se le hará entrega, en concepto de préstamo, de la chaqueta de frac.

Capítulo VIII. Provisión de materiales de instrumentos

Artículo 55.- Provisión de materiales de instrumentos.

55.1.- La OSPA se hará cargo del siguiente material para los instrumentos que se relacionan a continuación:

- Clarinetes: 2 cajas de cañas por semana con programación.
- Clarinete bajo: 2 cajas de cañas por semana con programación.
- Requinto: 2 cajas de cañas por semana con programación
- Fagotes: 4 cañas o 6 palas por semana con programación
- Contrafagot: 4 cañas o 6 palas por semana con programación
- Oboes: 5 cañas u 8 palas por semana con programación
- Corno inglés: 5 cañas u 8 palas por semana con programación
- Violines, violas y violonchelos: 2 juegos de cuerdas y 2 enceraduras por temporada
- Contrabajos: 1 juego de cuerdas y 2 enceraduras por temporada.
- Metales en general, 2 juegos de grasa y 2 juegos de aceite.

- flautas: 1 juego de grasa y 1 juego de aceite.
- Percusión: 5 juegos de baquetas por profesor y año.

55.2. Del mismo modo, la OSPA se compromete al perfecto mantenimiento de los instrumentos que son propiedad de la misma, así como facilitar los materiales que se requieran para la interpretación de ciertos pasajes.

Capítulo IX. Giras y salidas

Artículo 56. —*Giras.*

56.1. Se considerará gira los servicios de cualquier tipo que se realicen fuera del Principado de Asturias y requieran pernoctar fuera del mismo, teniendo la consideración de salidas los servicios que no lo precisan. No tendrán esta consideración los conciertos que se efectúen en comunidades autónomas limítrofes a la asturiana cuyo tiempo de dedicación sea igual o inferior al que se emplearía en desplazarse a cualquiera de los concejos periféricos de la comunidad.

56.2. Las giras serán contratadas por la OSPA.

56.3. La programación de las giras se comunicará con la máxima antelación posible.

56.4. La duración de las giras por el resto del Estado español o por el extranjero, no podrán superar el número de servicios anuales previstos en el presente Convenio.

56.5. Todos los trabajadores y trabajadoras de la OSPA tendrán derecho a disponer de habitación individual con derecho a desayuno incluido. En caso en que no se pernocte en el día del concierto se garantizarán las suficientes habitaciones dobles en el hotel hasta al menos dos horas antes de la celebración del concierto.

56.6. Cuantía de las dietas.

Cuando la OSPA preste servicios en giras y salidas, las cuantías de las dietas de manutención serán las siguientes:

- a) Manutención completa: 45 €
- b) Media manutención: 25 €

Artículo 57. —*Número de servicios en giras.*

En gira se podrán programar todo tipo de servicios. Se podrá programar diariamente:

- a) Un desplazamiento de hasta 5 horas y un servicio. Si el servicio es una representación pública podrá ir precedida de una prueba acústica.
- b) Dos servicios.
- c) Un desplazamiento de más de 5 horas.

- d) Cuando la duración de los desplazamientos sea inferior a dos horas, en ese día también se podrán programar 2 servicios.

Artículo 58. —*Desplazamientos en giras.*

58.1. En día de ensayo o representación pública, la duración del desplazamiento no superará las cinco horas de viaje real si se viaja en autobús, sin que se contabilicen las paradas técnicas de descanso y las comidas. Esta limitación podrá superarse previo acuerdo con el Comité de Empresa.

58.2. En día dedicado exclusivamente a viajar, el máximo de kilómetros a recorrer por carretera será de 1.000 km. que se podrán incrementar en función de las necesidades, los medios de transporte y las comunicaciones, previo acuerdo con el Comité de Empresa y sin sobrepasar las 8 horas diarias de viaje efectivo.

58.3. Cuando se viaje en avión, dentro del continente europeo, se intentará que el tiempo máximo dedicado a viajar sea de 8 horas de vuelo efectivo o real, sin que se contabilicen las paradas técnicas, los tránsitos y las comidas. Fuera del continente europeo los viajes tendrán la duración que requiera el desplazamiento.

58.4. Ante causas que dificulten o impidan el desplazamiento, no se considerará lo dispuesto en todo el artículo, procurando adaptar la programación a la problemática originada.

58.5. Todos los viajes que efectúe la OSPA se harán colectivamente. Las condiciones de viaje podrán ser:

1. Cuando se efectúe en tren será en primera clase, con preferencia en trenes de alta velocidad siempre que el horario lo permita y haya plazas disponibles.
2. Cuando se efectúe en avión será en clase turista
3. Cuando se efectúe en barco será en primera o segunda clase
4. Cuando se efectúe en autobús se garantizarán los máximos de confort y seguridad.

Artículo 59. —*Visados.*

En caso de desplazamientos al extranjero, la OSPA garantizará la gratuidad a todos los integrantes de la expedición de la misma, de los visados que sean necesarios.

Artículo 60. —*Descansos durante y después de una gira.*

60.1. Las giras no estarán sujetas, a efectos de programación, a las limitaciones de días de descanso semanal establecidos.

60.1.1. Cada cinco días de servicios se procurará programar un día de descanso.

60.1.2. Los días de descanso semanal que se generen en la realización de una gira que no hayan podido ser disfrutados, se compensará a razón de dos por cada uno de ellos o uno acumulable al periodo vacacional.

60.2. Cuando la gira tenga una duración entre 4 y 7 días se disfrutará de un día de descanso. Cuando la gira sea superior a 7 días se disfrutarán dos días de descanso.

60.3. En los casos contemplados en los apartados 1.2 y 2 de este artículo, el disfrute de los días se realizará con carácter inmediato a la conclusión de la gira.

60.4. En el supuesto que la gira fuese seguida por la realización de servicios en el Principado de Asturias, los días de descanso que correspondan por aplicación del apartado 2 de este artículo, se compensarán con dos días de descanso posterior por cada uno utilizado, o uno acumulable al periodo vacacional.

Capítulo X.- Desplazamientos

Artículo 61. —*Desplazamientos.*

61.1. Se considerarán desplazamientos aquéllos que se realicen con motivo de la celebración de uno o más conciertos en distinta localidad de la sede de la OSPA y dentro del Principado de Asturias.

61.2. En todos los servicios programados por la OSPA, éste proporcionará gratuitamente el medio de transporte colectivo común, salvo los servicios que se efectúen en la localidad sede de la misma.

61.3. Cuando un profesor o profesora no pueda viajar con el conjunto de la OSPA, deberá comunicarlo anticipadamente por escrito.

61.4. En caso de que un profesor o profesora viaje por sus propios medios, la OSPA elude toda responsabilidad sobre retrasos o ausencias y, en caso de que incurra en retraso o falta de asistencia a uno o varios servicios, será sancionado de acuerdo a las normas establecidas en el presente Convenio.

Capítulo XI. Grabaciones y transmisiones

Artículo 62. —*Grabaciones y transmisiones.*

62.1. La OSPA podrá efectuar grabaciones de todo tipo: discográfica, videográfica, magnéticas o similares, dentro del cómputo de servicios establecidas sin que devengue contraprestación económica alguna, al margen de la retribución convenida en contrato. En la medida de lo posible se entregará una copia a cada profesor y profesora.

62.2. La OSPA podrá efectuar grabaciones y transmisiones de imagen y sonido de todo tipo: radio y televisión, tanto regional como nacional, en directo o diferido, para informativos o publicidad, dentro de los servicios establecidos, sin derecho a contraprestación económica alguna, al margen de la retribución convenida en contrato.

62.3. Los contratos de grabaciones y transmisiones serán efectuados siempre por la Gerencia de la OSPA.

Capítulo XII. Comisión Artística

Artículo 63. —*Comisión Artística.*

63.1. Definición. Se acuerda la constitución con carácter permanente de una Comisión Artística a fin de ayudar a la consecución de un mejor nivel musical y artístico de la OSPA.

63.2. Composición. La Comisión Artística estará formada por los siguientes miembros: Cinco profesores instrumentistas en total, preferentemente dos de la familia de la cuerda y tres de las demás familias de la orquesta. Los miembros serán elegidos de entre todos los Profesores y profesoras instrumentistas de la orquesta y por votación de todos ellos por un periodo de dos años, pudiendo ser reelegidos hasta un máximo de dos mandatos. El proceso electoral se establecerá por acuerdo de la Comisión Paritaria. Los miembros del Comité de Empresa no podrán pertenecer a la Comisión Artística. Todos los asuntos artísticos se tratarán con la Gerencia y el Director Titular.

63.3.- Procedimiento electoral.

63.3.1. Los candidatos elegibles podrán ser todos los profesores y profesoras instrumentistas que hayan obtenido plaza de plantilla de la OSPA mediante procedimiento selectivo, que formarán dos listas de acuerdo a su puesto instrumental en la orquesta:

Grupo I: Cuerda/Arpa

Grupo II: Viento/Percusión

63.3.2. Serán electores todos los profesores y profesoras que hayan obtenido plaza de plantilla de la OSPA mediante procedimiento selectivo.

63.3.3. Cada profesor o profesora podrá votar a dos candidatos del Grupo I y a tres del Grupo II.

63.3.4. En caso de no haber suficientes candidatos en alguna de las listas, se sumarán los puestos al otro Grupo, totalizando siempre cinco candidatos entre las dos listas.

63.3.5. Formarán parte de la Comisión, los candidatos más votados de cada uno de los Grupos, de acuerdo a la proporción de candidatos establecidos en cada Grupo.

63.3.6. En caso de empate entre candidatos del mismo Grupo, el desempate se decidirá de acuerdo a la siguiente preferencia:

- a) Mayor responsabilidad en el puesto
- b) Antigüedad
- c) Sorteo

63.3.7. Los siguientes candidatos más votados formarán la lista de suplentes en función de los votos recibidos.

63.3.8. El proceso electoral se desarrollará respetando como mínimo los siguientes plazos:

- Un día para exposición del censo de electores y elegibles
- Un día para reclamaciones al censo
- Tres días para presentación de candidaturas
- Un día para reclamaciones
- Un día para votación y escrutinio

63.3.9 Atribuciones:

- 1) Informar del proyecto de la programación de la temporada en un plazo máximo de 10 días. Dicho informe será remitido junto con el citado proyecto al Consejo Rector.
- 2) Elaborar una memoria anual sobre la ejecución de la programación de la temporada anterior.
- 3) Ejercer las demás atribuciones que se estipulan en el presente Convenio colectivo.

Capítulo XIII.- Condiciones específicas de los profesores y profesoras instrumentistas para programas determinados de la OSPA con residencia fuera del Principado de Asturias.

Artículo 64. —*Ámbito funcional y personal.*

64.1.- El presente Capítulo regula las condiciones específicas de los profesores y profesoras instrumentistas requeridos para programas determinados, cuya residencia esté situada fuera de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y que se centrará en la compensación por gastos de viaje y en el régimen de alojamiento.

64.2.- Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Capítulo:

- a) Los Profesores y profesoras instrumentistas fijos de la OSPA
- b) Los Profesores y profesoras instrumentistas temporales cuya residencia esté situada dentro de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

64.3.- Gastos de viaje y alojamiento.

64.3.1.- Los profesores y profesoras instrumentistas sujetos al ámbito de este Capítulo tendrán derecho a una retribución adicional en cuantía económica de 120,00 € para gastos de viaje. Igualmente, tendrán derecho a una retribución adicional en cuantía económica de 40,00 € por noche para gastos de alojamiento.

64.3.2.- Las fechas de alojamiento habrán de coincidir con el período de contratación, incluida la noche anterior al inicio del contrato y la noche coincidente con el último día del contrato.

64.3.3.- En caso que la OSPA tuviese programada alguna actividad fuera del Principado de Asturias en la que fuese preciso pernoctar, no generará derecho a retribución adicional por los gastos generados que efectivamente hubiera abonado la OSPA.

64.3.4.- Para poder tener derecho a las cuantías establecidas en el art. 64.3.1 el profesor y profesora instrumentista deberá justificar los gastos ocasionados de viaje y alojamiento como sigue:

- a) Gastos de viaje. En caso de utilización de transporte público deberá presentar fotocopia del billete junto con el original para su devolución. No se tendrán en cuenta el importe, sino que se abonará la cuantía establecida en el 64.3.1. Cuando se desplace en vehículo propio, los gastos del viaje se abonarán únicamente al conductor del vehículo, que presentará declaración responsable al efecto.
- b) Gastos de alojamiento. El profesor y profesora instrumentista deberá presentar factura (R.D. 1496/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación), expedida por el responsable del establecimiento o persona en quien delegue, en la que se especifique el nombre y apellidos, DNI y fechas de alojamiento.

El profesor o profesora instrumentista deberá presentar los justificantes señalados en el punto anterior dentro del plazo de 15 días naturales, contados a partir de la finalización de su contrato, decayendo, en caso contrario, en su derecho al percibo de los gastos de viaje y alojamiento.

64.3.5.- La actualización de las cuantías fijadas en el art 64.3.1 se realizará con ocasión, en su caso, del trámite de negociación de las retribuciones a que se refiere el artículo 20.

Disposiciones transitorias.

Primera.- Los efectos económicos que se deriven de la modificación en la configuración de determinados puestos que introduce el presente convenio, se producirán a partir de la firma de la resolución de adaptación del puesto a las nuevas condiciones.

Segunda.- Los cambios en la descripción de funciones que experimentan las plazas de auxiliar intérprete, coordinador de actividades e inspector regidor, así como el incremento retributivo por encima del que se ha aprobado con carácter genérico para la totalidad del personal acogido a su regulación en las plazas de archivero y auxiliar administrativo, tendrán sus efectos desde la firma del presente convenio.

Tercera.- La provisión de materiales de instrumentos que reconoce el artículo 53 del presente convenio en favor de los profesores instrumentistas, en la forma y cuantía que dicho artículo establece, será de aplicación a partir de la suscripción del presente convenio.

Cuarta.- Las cuantías de las dietas que introduce el presente convenio para giras y salidas en el territorio nacional y, en su caso, para el extranjero, serán de aplicación a partir de la causación de las mismas al amparo del presente convenio.

Quinta.- La actualización de retribuciones que por el presente convenio se ha aprobado con carácter genérico para la totalidad del personal acogido a su regulación, serán de aplicación con efectos de 1 de enero de 2009.

Sexta.- Los atrasos que se devenguen como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria anterior, se abonarán dentro del plazo de tres meses contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES A CUENTA 2009

Puesto de Trabajo	Grupo	Nivel	Nº Efectivos	Sueldo	Compl. del Puesto de Trabajo	Compl. de Espec. Cond. de Trabajo	Compl. Aportación Instrumental	Compl. por Vestuario	Compl. Espec. Cond. de Trabajo a incorporar en cada paga extraordinaria		Total Anual	Valor Trienio	Antig. Consolidada
									junio (5/6)	diciembre (6/6)			
PROFESOR INSTRUMENTISTA CONCERTINO	A	11	1	1.174,39	1.719,70	503,04	69,47	28,43	419,20	503,04	48.650,78	44,50	0,00
PROFESOR INSTRUMENTISTA AYUDANTE CONCERTINO	A	10	1	1.174,39	1.160,50	448,15	69,47	28,43	373,46	448,15	40.062,67	44,50	0,00
PROFESOR INSTRUMENTISTA PRINCIPAL	A	9	23	1.174,39	1.044,44	448,15	69,47	28,43	373,46	448,15	38.437,83	44,50	0,00
PROFESOR INSTRUMENTISTA CO-PRINCIPAL	A	8	13	1.174,39	936,87	331,98	69,47	28,43	276,65	331,98	35.324,83	44,50	0,00
PROFESOR INSTRUMENTISTA TUTTI	A	7	38	1.174,39	795,70	269,50	69,47	28,43	224,58	269,50	32.484,14	44,50	251,90
COORDINADOR DE ACTIVIDADES	B	6	1	996,74	1.045,65	172,05	0,00	0,00	143,38	172,05	30.973,49	35,62	0,00
ARCHIVERO	B	6	1	996,74	802,87	92,91	0,00	0,00	77,43	92,91	26.479,80	35,62	0,00
GESTOR	B	6	1	996,74	1.045,65	172,05	0,00	0,00	143,38	172,05	30.973,49	35,62	0,00
ADMINISTRADOR	B	6	1	996,74	1.045,65	172,05	0,00	0,00	143,38	172,05	30.973,49	35,62	0,00
INSPECTOR-REGIDOR	C	4	1	743,00	941,66	69,50	0,00	0,00	57,92	69,50	24.546,66	26,74	0,00
AUXILIAR INTÉRPRETE	D	4	1	607,55	834,35	197,47	0,00	0,00	164,56	197,47	22.918,27	17,89	0,00
AUX. ADMINISTRATIVO	D	3	3	607,55	707,93	89,96	0,00	0,00	74,97	89,96	19.661,17	17,89	0,00
ORDENANZA	E	1	1	554,61	567,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.709,26	13,41	0,00

86

Anexo II

CLASIFICACION Y DEFINICION DE CATEGORIAS Y PUESTOS DE TRABAJO POR GRUPOS

B) Definición de categorías y puestos de trabajo por grupos.

GRUPO A. Se encuentran en este grupo las siguientes categorías:

Profesor/a Instrumentista.

Pertenece a esta categoría el trabajador o trabajadora que, habiendo demostrado mediante la prueba selectiva correspondiente recogida en este Convenio, ejerce con responsabilidad directa las funciones propias y características de su plaza. Los Profesores/as Instrumentistas pueden encuadrarse en cuatro tipos de puestos, que son los que se relacionan y definen seguidamente:

1. Concertino. El violín concertino es el primero de los violines. Es el puesto de mayor responsabilidad de los de la OSPA. Por ello, además de las funciones que como profesor le corresponden y aquéllas que se le puedan encomendar, serán responsabilidades del concertino:

- Afinar la orquesta en los ensayos y representaciones públicas, y cuidar del estado general de afinación de la misma y del nivel técnico de instrumentistas e instrumentos.
- Supervisar los ensayos por secciones, formaciones reducidas o conjunto sinfónico completo que le sean encomendados.
- Señalará los arcos e indicaciones que considere técnicamente necesarios para mayor uniformidad y nivel artístico de la orquesta. Para el cumplimiento de esta norma, tendrá a su disposición los materiales necesarios con la suficiente antelación para poder coordinar con el resto de Principales de cuerda y/o en caso de necesidad convocarles para la revisión del material. Se entregará el material al archivero/a con el tiempo necesario para copiar todas las partes y en su caso convocar.
- Contribuir a la disciplina artística de la orquesta en los ensayos y representaciones públicas e interpretar los pasajes de Solo.
- El Concertino será el responsable de cuidar el estado general de la afinación de la Orquesta y del nivel artístico de los instrumentos de cuerda.
- El Concertino es el máximo colaborador del Director Musical y de los Directores invitados. En ausencia de éstos, asumirá la responsabilidad del sistema de trabajo, bajo la supervisión del Gerente.

2. Ayuda de Concertino. Se denomina Ayuda de Concertino al segundo violinista de la sección de violines primeros, sustituyendo al Concertino en su ausencia. El ayuda de Concertino tendrá, a todos sus efectos, el puesto de Principal, salvo cuando ejerza de Concertino, que asumirá las retribuciones y atribuciones de éste. (Artículo 40.3).

3. Principal. Tendrán la condición de Principal todos los Profesores Instrumentistas que ejerzan la mayor responsabilidad musical de una sección, salvo en los violines primeros. En este caso tal responsabilidad estará a cargo del Concertino. En las secciones instrumentales donde haya más de un Principal, se considerará Jefe de Sección al Principal que desempeñe el puesto del instrumento tradicionalmente fundamental en cada cuerda o sección. Además de las funciones específicas de su puesto que como Profesores y Profesoras tienen encomendadas, los Jefes de Sección cuidarán y se responsabilizarán del funcionamiento técnico de su sección, sin perjuicio de las atribuciones generales del Concertino. Tienen que interpretar los pasajes a Solo.

Serán considerados principales los Profesores/as de la OSPA que desempeñen el ejercicio de los siguientes puestos:

- Primer(a) violinista de la sección de violines segundos.
- Primer(a) violista de la sección de violas.
- Primer(a) violonchelista de la sección de violonchelos.
- Primer(a) contrabajista de la sección de contrabajos.
- Primer(a) flautista de la sección de flautas.
- Flautín de la sección de flautas.
- Primer(a) oboísta de la sección de oboes.
- Corno inglés de la sección de oboes.
- Primer(a) clarinetista de la sección de clarinetes.
- Clarinete bajo de la sección de clarinetes.
- Primer(a) fagotista de la sección de fagotes.
- Contrafagot de la sección de fagotes.
- Primeros(as) y tercer(a) trompista de la sección de trompas.
- Primer(a) y tercer(a) trompetista de la sección de trompetas.
- Primer(a) y tercer trombonista de la sección de trombones. El tercer trombonista será trombón bajo.
- Tuba.
- Arpista.
- Timbalero(a) de la sección de percusión.
- Primer(a) percusionista de la sección de percusión.

Los puestos de Principal de cuerda estarán obligados a revisar el material musical señalando los arcos e indicaciones necesarios en colaboración y coordinación con el Concertino, sin perjuicio de las atribuciones del mismo, y lo entregarán al Archivero/a con la antelación suficiente para que pueda copiarlos en el resto de las partes.

Los puestos de Principal de viento-madera estarán obligados a interpretar, cuando sean requeridos para ello: el flautín y la flauta en la sección de flautas; el corno inglés y el oboe en la sección de oboes; el requinto, clarinete es SÍ bemol y clarinete en LA en la sección de clarinetes; el contrafagot y el fagot en la sección de fagotes.

El Timbalero en la sección de percusión tendrá como segundo instrumento obligado el resto de los instrumentos que figuren en su partitura.

El primer percusionista de la sección de percusión, tendrá asignado ser asistente de timbal y como Principal de la sección de percusión, tendrá la obligación de revisar el material musical, distribuyendo los instrumentos, el plano de colocación en el escenario y el personal de refuerzo necesario para cada programa.

4. Co-Principal. Se denomina Co-principal al Profesor/a que, además de efectuar todas las funciones de los Tuttis, desempeña su labor al lado de un Principal. Su misión es la de estar preparado para sustituir al Principal cuando éste esté ausente, asumiendo todas sus funciones. Los Co-principales son aquellos Profesores/as Instrumentistas que ocupan el lugar inmediatamente siguiente al del Principal, asumiendo todas sus funciones ante la ausencia de éste.

Serán considerados Co-principales los Profesores/as de la OSPA que desempeñen el ejercicio de los siguientes puestos:

Segundo(a) violinista de la sección de segundos violines.

Segundo(a) violista de la sección de violas.

Segundo(a) violonchelista de la sección de violonchelos.

Segundo(a) contrabajista de la sección de contrabajos.

Segundo(a) flautista de la sección de flautas.

Segundo(a) oboísta de la sección de oboes.

Segundo(a) clarinetista de la sección de clarinetes.

Segundo(a) fagotista de la sección de fagotes.

Segundo(a) y cuarto trompista de la sección de trompas.

Segundo(a) trompetista de la sección de trompetas.

Segundo(a) trombonista de la sección de trombones.

Segundo(a) percusionista de la familia de la percusión.

Los puestos de Co-principal de viento-madera estarán obligados a interpretar, cuando sean requeridos para ello: El flautín y las flautas graves en la sección de flautas, el corno inglés en la sección de oboes, el clarinete bajo en la sección de clarinetes y el contrafagot en la sección de fagotes.

Será obligación de los puestos de responsabilidad artística cuando ejerzan la función de Concertino o Principal de una sección, interpretar todos los solos y concertantes de las obras que se programen. Será criterio de la Gerencia de la OSPA determinar cuándo estas prestaciones tienen carácter de concertista y, por tanto, retribuidas como tales.

Como concepto general, se considerará concertista aquel Profesor/a Instrumentista que interprete una parte musical que tenga equivalencia a la denominación de concertista en el periodo clásico. No tendrán esta consideración las partes de trompeta, órgano, trompas, timbales, clave, etc., en el periodo barroco o similares.

Tampoco tendrán consideración de solista o concertista las partes de solo de obras barrocas o construcción similar y aquéllas que se designen bajo el nombre de concierto para orquesta, etc.

La interpretación de solos orquestales o concertantes producirán derecho a reflejar en los programas de mano los nombres de los intérpretes, en aquellas obras que tradicionalmente se haga así.

Cualquier duda sobre la interpretación de los párrafos anteriores será resuelta a criterio de la gerencia previa consulta con el Comité de Empresa y la Comisión Artística.

5. Tuttis. Los tuttis constituyen el puesto de trabajo básico de la plantilla de la OSPA, no incluidos en las anteriores categorías. Los puestos tuttis tienen la obligación de interpretar todas las obras que se programen.

GRUPO B.

1. Gestor/a.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, en posesión del correspondiente título universitario de grado medio, ejerce con iniciativa y responsabilidad las siguientes funciones: Apoyo a la gerencia en materia de gestión de personal, elaboración de nóminas y seguros sociales, afiliación, altas y bajas, contratos. Asimismo, colaborará en la elaboración del anteproyecto de los presupuestos en lo relativo a gastos de personal. En general, serán competencia del gestor todos los temas de régimen jurídico de la OSPA.

2. Administrador/a.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, en posesión del correspondiente título universitario de grado medio, ejerce con iniciativa y responsabilidad las siguientes funciones: Control presupuestario y contable, asumiendo la gestión de gastos e ingresos del organismo, a través de la elaboración y tramitación de todos los documentos contables, mandamientos de pago, transferencias de crédito, libramientos a justificar, justificaciones, control de cuentas corrientes. En general, serán competencias del Administrador todos los temas de régimen presupuestario y financiero de la OSPA.

3. Coordinador/a de actividades.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, en posesión del correspondiente título universitario de grado medio, ejerce con iniciativa y responsabilidad las siguientes funciones: Apoyo a la Gerencia y a la Dirección Artística en la elaboración de las temporadas de abono de la orquesta, contacto con las agencias de representación de artistas para la contratación de directores y solistas invitados, contacto con las diferentes salas de conciertos y entidades colaboradoras para hacer viable la programación de la orquesta dentro y fuera de su sede, coordinación de los diferentes departamentos de la orquesta implicados en la producción de conciertos, elaboración de las hojas de ensayo, ser jefe de ruta en los desplazamientos de la orquesta. En definitiva, coordinar de todas aquellas actividades necesarias para el buen funcionamiento técnico-artístico de la

orquesta, así como aquellas que de alguna manera se relacionan estrechamente con las propias de la misma, como son las visitas a ensayos con público escolar, atención a los artistas invitados, relación con entidades colaboradoras y medios de comunicación o difusión.

Para poder acceder a este puesto, será preceptivo demostrar conocimientos del idioma inglés hablado y escrito y otros idiomas comunitarios a nivel de conversación.

4. Archivero/a.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, con conocimientos de música a nivel de grado medio y en posesión del correspondiente título universitario del mismo grado, ejerce con iniciativa y responsabilidad las siguientes funciones: Será el responsable del archivo musical de la OSPA, así como de todo material que requiera ser objeto de archivo, previa clasificación y catalogación del mismo (partituras, libros, discos, cintas, fotos, revistas, etc.). Preparará las partituras y partichelas, copiando la música, matices e indicaciones diversas de los aspectos musicales que señale el director, concertino o responsable al efecto, dispondrá adecuadamente todos los materiales musicales precisos para los ensayos y conciertos, y mantendrá actualizados los ficheros del archivo musical de la OSPA facilitando todos los datos del mismo o de sus fuentes documentales que le sean requeridos para el correcto funcionamiento de la OSPA.

GRUPO C.

1. Inspector/a-regidor/a.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, en posesión del título de bachiller superior, bachillerato LOGSE, formación profesional de segundo grado, ciclo formativo de grado superior, ejerce con plena responsabilidad las siguientes funciones:

Como inspector: llevará el control de todo el personal instrumentista de la orquesta. Es responsable por tanto de vigilar la puntualidad en el comienzo y finalización de los ensayos, comunicar las incidencias que puedan producirse, tales como retrasos, bajas, cambios de puestos de responsabilidad, rotaciones, dietas generadas en los desplazamientos, supervisar el cumplimiento de las normas de la orquesta en cuanto a vestuario de concierto, uso de taquillas, etc. así como de gestionar, previo acuerdo con los jefes de sección y con el tiempo suficiente para permitir su contratación, la lista de músicos extra que pudieran ser necesarios para cada concierto. Es también responsable del personal instrumentista de la orquesta en sus desplazamientos, siempre de acuerdo con el Coordinador de actividades.

Como regidor: es el responsable del montaje del escenario en los ensayos y actuaciones de la orquesta. Como tal, deberá elaborar los planos de escenario, coordinar los horarios de transporte, carga y descarga de instrumentos, conocer y comunicar a las diferentes salas y teatros las necesidades técnicas de la orquesta, procurar la afinación del piano en los programas en los que se incluya y gestionar los alquileres y peticiones de los instrumentos que fueran necesarios para el correcto desarrollo del concierto programado. Es responsable del proceso de carga y descarga de los instrumentos en su llegada al lugar del concierto, así como de su correcta manipulación por parte del personal contratado para ello. Durante los desplazamientos de la orquesta fuera de su sede habitual deberá adelantarse a la llegada de los profesores y profesoras de la

orquesta a las salas o teatros para comprobar que los instrumentos llegan correctamente y que el escenario y los camerinos están preparados para recibir a la orquesta.

GRUPO D. Se encuadran en este grupo las siguientes categorías:

1. Auxiliar Administrativo.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, en posesión del título de graduado escolar, graduado en educación secundaria, formación profesional de primer grado o ciclo formativo de grado medio, ejerce con responsabilidad las siguientes funciones: Realizar trabajos de mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, atender al teléfono, archivo de documentos, manejo de herramientas ofimáticas y otras similares.

2. Auxiliar Intérprete.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, en posesión del título de graduado escolar, graduado en educación secundaria, formación profesional de primer grado o ciclo formativo de grado medio, dominio hablado y escrito del idioma inglés, ejerce con responsabilidad las siguientes funciones: ejecución de tareas administrativas encomendadas por la Gerencia, organización de la agenda, archivo y viajes de trabajo de la Gerencia, gestión de llamadas, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas y de herramientas ofimáticas y otras similares directamente relacionadas con las funciones de apoyo a la Gerencia y de relación con la prensa, abonados, etc., así como la comunicación hablada y escrita con las personas y organismos en los que sea preciso el empleo del idioma inglés.

GRUPO E. Se encuadran en este grupo las siguientes categorías:

1. Ordenanza.

Pertenece a esta categoría el trabajador que, estando en posesión del certificado de escolaridad, ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su categoría, tales como: Recogida y entrega de la correspondencia, efectúa notificaciones, vigila puertas y accesos, efectúa recados dentro y fuera del organismo, franqueo, cierre y cumplimentación de la correspondencia, informa y orienta las visitas, realiza fotocopias y demás trabajos rudimentarios de oficina, pudiendo completar estas tareas con el cuidado y reparaciones menores de inmuebles y oficinas y traslado de mobiliario, apertura y cierre de los elementos de acceso a los locales de trabajo y otras tareas de análoga naturaleza.

ANEXO III. CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

DENOMINACION DEL PUESTO DE TRABAJO	Nº	INC	D/E	D/F	G/R	F/J	F/T	F/S	GRUPO	FORMA PROVISIÓN
Profesor Instrumentista Concertino	1	S	N	S	S	S	S	S	A	C/O
Profesor Instrumentista Ayuda de Concertino	1	S	N	S	S	S	S	S	A	C/O
Profesor Instrumentista Principal	23	S	N	S	S	S	S	S	A	C/O
Profesor Instrumentista Coprincipal	13	S	N	S	S	S	S	S	A	C/O
Profesor Instrumentista Tutti	38	S	N	S	S	S	S	S	A	C/O
Gestor	1	N	S	N	N	S	S	N	B	C/O
Administrador	1	N	S	N	N	S	S	N	B	C/O
Coordinador de actividades	1	N	S	S	N	S	S	N	B	C/O
Archivero	1	N	N	S	N	S	S	N	B	C/O
Inspector-regidor	1	N	N	S	N	S	S	N	C	C/O
Auxiliar intérprete	1	S	S	S	N	S	S	N	D	C/O
Auxiliar administrativo	3	N	N	N	N	N	S	N	D	C/O
Ordenanza	1	N	N	N	N	N	N	N	E	C/O

INC: Incompatibilidad
D/E: dedicación especial
D/F: domingos y festivos
G/R: grabaciones

F/J: fin de jornada
F/T: flexibilidad en el trabajo
F/S: trabajo en foso

C/O: concurso-oposición