

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- DETERMINACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES.

En virtud de las negociaciones mantenidas entre los representantes de la Fundación Pública de las Baleares para la Música (en adelante F.P.B.M.), por una parte y por los representantes del Comité de Empresa, por la otra, se concierta el presente Convenio Colectivo del personal laboral de la F.P.B.M.

ARTICULO 2.- OBJETO DEL CONVENIO

El objeto de las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la F.P.B.M. y el personal laboral a su servicio.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) el personal Directivo de libre designación (Gerente, Administrador, Director Titular)
- b) los colaboradores y asesores contratados por la F.P.B.M. para sus programas, series o servicios;
- c) Artistas en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- d) Concertino.
- e) El personal procedente y sujeto a otras Administraciones Públicas.

ARTICULO 3. - AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo se aplicará al personal mencionado en el artículo anterior, que preste sus funciones en cualquier lugar, centro o dependencia de cualquiera de las Administraciones, que integran la F.P.B.M. y en cualquier lugar donde realice servicios la Orquesta.

ARTICULO 4.- AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL, DENUNCIA Y PRORROGA.

1. El presente Convenio Colectivo, una vez firmado por las partes, será elevado a la Junta Directiva de la F.P.B.M. para su aprobación y posterior publicación en el B.O.I.B.

2. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOIB y su duración será de tres años, con una retroactividad, de los efectos económicos referente al salario, a 1 de mayo de 2006.

3. Anualmente se procederá a negociar la revisión de todos los aspectos económicos y retributivos.

4. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo dentro de los últimos tres meses de vigencia del mismo, o dentro de los últimos tres meses de cada uno de los años que se mantenga prorrogado. La denuncia y solicitud de nueva negociación se formulará mediante una comunicación escrita dirigida a la otra parte.

5. Una vez denunciado, las partes están obligadas a reunirse para constituir la Comisión Negociadora e iniciar las deliberaciones del próximo Convenio, en un plazo máximo de 45 días, desde la fecha de recepción de la denuncia.

6. Una vez finalizado el plazo de vigencia sin que se haya producido denuncia, el Convenio se considerará prorrogado cada año, salvo los aspectos económicos y retributivos del mismo, cuya revisión será objeto de negociación tal y como se ha previsto en el punto 3 del presente artículo.

7. El presente Convenio Colectivo estará vigente mientras se desarrolle la negociación de uno nuevo.

8. Desde la denuncia hasta la firma, inscripción y publicación del nuevo Convenio se entenderá prorrogado el presente en todas sus cláusulas, excepto a los efectos económicos que se estará a lo que prevea el nuevo Convenio.

ARTICULO 5.-COMISION PARITARIA, DE INTERPRETACIÓN, SEGUIMIENTO, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

1. Para la interpretación y seguimiento de la aplicación y fiel cumplimiento del Convenio Colectivo, se constituirá una comisión de carácter paritario, dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el B.O.I.B.

2. La Comisión Paritaria estará formada por 3 representantes de la F.P.B.M. y por 3 representantes del Comité de Empresa, de forma paritaria y en igualdad de condiciones.

3. La comisión estará presidida por quien se designe por acuerdo de las partes. De la misma manera de designará un secretario, que será el encargado de levantar las actas. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en actas que se levantarán en cada reunión, firmadas por las partes, teniendo todas ellas carácter vinculante.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el término máximo de 7 días desde la fecha de su solicitud, y se adjuntará a la convocatoria el correspondiente orden del día. A estas reuniones podrán asistir asesores nombrados por cada una de las partes en un máximo de 1 por cada parte, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto.

5. Son funciones de la Comisión:

5.1. Vigilancia, seguimiento y estudio de la aplicación del Convenio.

5.2. Interpretación de las cláusulas del mismo sobre las cuales surjan discrepancias.

5.3. Actualización de las normas del Convenio.

5.4. Instrumento de desarrollo y resolución de conflictos de todos y cada uno de los aspectos regulados por el presente convenio y en particular de todo lo que está relacionado con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

5.5. Intento de mediación, arbitraje y conciliación en el trato y solución de cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que puedan surgir.

5.6. En general, todas aquellas actividades que tiendan a la mejor eficacia del Convenio.

5.7. Acordar la definición, asimilación e integración de los distintos niveles de las categorías profesionales no recogidas en este convenio que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por integración de nuevos trabajadores.

ARTICULO 6.- CONFLICTIVIDAD.

Las partes firmantes del acuerdo se comprometen a agotar las vías de diálogo antes de adoptar medidas o actitudes conflictivas.

A tal efecto, y con carácter previo a la adopción de cualquier medida legal de conflicto las partes acuerdan someterse a la mediación ejercida por el TAMIB.

ARTICULO 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio Colectivo es vinculante y lo tienen que cumplir, obligatoriamente, las partes firmantes a partir de su entrada en vigor.

Las disposiciones y el contenido del Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente. Tampoco podrán ser renegociadas separadamente de su contexto. En caso de que la jurisdicción laboral declarase ineficaz alguno de sus preceptos, deberá negociarse la totalidad de su contenido. El presente convenio regirá mientras no se apruebe el siguiente.

ARTICULO 8.- CONDICIONES MAS VENTAJOSAS O MAS FAVORABLES.

Previa consulta con la comisión paritaria , todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda, ambigüedad, oscuridad y contradicción, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más favorable para los trabajadores.

ARTICULO 9.- EMPRESA Y REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa a la F.P.B.M. Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias, facultades, derechos y garantías que se determinen en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 10.- DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.

1. La organización del trabajo será competencia de la F.P.B.M., conforme a la legislación vigente. Su aplicación práctica se ejercerá por los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y negociación reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

2. Cuando las consecuencias de las decisiones de la F.P.B.M. puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal a su servicio, se procederá a la negociación y consulta con el Comité de Empresa.

3. La F.P.B.M. no podrá encargar a ningún trabajador, trabajo alguno que menoscabe su dignidad profesional, suponga discriminación profesional o sea lesivo a su dignidad como persona.

ARTICULO 11.- REGIMEN INTERNO

Se establecen las siguientes normas generales:

- a) Todos los trabajadores de la empresa están obligados a proporcionar su dirección y número de teléfono cada vez que se produzcan cambios.
- b) Todos los profesores de la orquesta seguirán las recomendaciones y observaciones artísticas del Director, titular o invitado, de la orquesta.
- c) Cada profesor será responsable de la conservación y custodia de las partichelas, materiales o instrumentos que le sean entregados, durante el tiempo que estén en su poder.
- d) Los ensayos podrán efectuarse fraccionados en familias, secciones o formaciones reducidas, que estarán a cargo bien del Concertino o solistas.
- e) Cuando un programa exija un número inferior de profesores de cuerda de los asignados a una sección, la selección de profesores se hará según el sistema de rotaciones estipulado en el artículo 12 del presente Convenio.
- f) El Director podrá solicitar de un profesor la interpretación individual de una determinada parte que se esté ensayando.
- g) La composición nominativa de la orquesta para cada programa, es facultad de la F.P.B.M. Los periodos de libranza no pierden su consideración de días laborables. En consecuencia, todo profesor que libre deber estar localizable y disponible. No se podrán usar músicos de refuerzo si hay profesores titulares disponibles.
- h) Cuando en algún escenario no quepa toda la formación que asiste, interpretarán el programa el primer atril de cada sección y se retirarán los contratados por aumento en su caso, seguidos de los últimos atriles.

- i) Será exclusiva competencia del Director Titular, y por delegación, del Concertino, la asignación de los violinistas de fila dentro de la sección de primeros y segundos violines. La organización de los servicios dentro de las secciones se hará por rotación.
- j) Los trabajadores de la Fundación deberán contar con la autorización de compatibilidades establecida en la Ley de Incompatibilidades de la Función Pública (53 / 1984 26 de diciembre) para realizar actividades fuera de la misma.

ARTICULO 12.- ROTACIONES.

Dentro de las diferentes secciones de la orquesta se organizará un turno de rotaciones de tal manera que el trabajo sea repartido de forma equitativa entre los miembros de cada sección, librando, aproximadamente, el mismo número de servicios cada uno de ellos. Cada sección tendrá un responsable que junto con el solista organizarán dicho turno.

ARTICULO 13.- PLANTILLA LABORAL Y CLASIFICACION PROFESIONAL.

1. Los trabajadores al servicio de la F.P.B.M. tienen derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en sus puestos de trabajo, cuya definición nominal, sustancial y de contenido figura en el artículo 14 del presente convenio y en la tabla salarial.
2. La plantilla laboral de la F.P.B.M. será fijada por la Junta Directiva.
3. La plantilla de la F.P.B.M. en su formulación ideal consistirá en la relación cuantitativa y cualitativa de puestos de trabajo necesarios para cubrir satisfactoriamente las necesidades o prestaciones que la misma deba atender.
4. La F.P.B.M. cuando haya de producirse cualquier regularización de la plantilla, entregará al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 10 días la correspondiente propuesta para su posterior negociación.

ARTICULO 14.- CLASIFICACION Y COMETIDO DEL PERSONAL.

CLASIFICACION:

El personal artístico se clasificará con arreglo a las siguientes categorías:

Ayuda de Concertino.

Solistas:

Primeros violines; segundos violines; viola; violonchelo; contrabajo; arpa; flauta; oboe; clarinete; fagot; trompa (2); trompeta ; trombón; tuba; percusión.

Ayuda de solista:

Primeros violines; segundos violines; viola; violonchelo; contrabajo; flauta; flauta-flautín; oboe; oboe-corno inglés; clarinete; clarinete-clarinete bajo; fagot; fagot-

contrafagot; trompa (3, una de las cuales sin dotar); trompeta (2); trombón; trombón bajo; percusión (3, una de las cuales sin dotar).

Tutti

Violín primero (13, de los cuales 3 sin dotar); violín segundo (12, de los cuales 2 sin dotar); viola (10, de los cuales 4 sin dotar); violonchelo (8, de los cuales 2 sin dotar); contrabajo (6, de los cuales 2 sin dotar).

El personal técnico y administrativo estará compuesto por:

Administrativos, auxiliares administrativos, archiveros, montador – atrilero y subalternos, y el Secretario Técnico o Inspector, en el caso de que no sea músico.

COMETIDO PERSONAL ARTÍSTICO.

Ayuda de Concertino: es el máximo colaborador del Concertino, a quien a de suplir en su ausencia, tanto en ensayos como en conciertos asumiendo las tareas de este.

Está obligado a realizar ensayos, seccionales o con toda la orquesta, cuando se estime necesario.

Deberá afinar la orquesta, siendo responsable en todo momento del estado de afinación de la misma.

Señalará los arcos e indicaciones que considere técnicamente necesarios para una mayor uniformidad y nivel artísticos, con una antelación mínima de 2 semanas antes del primer servicio del programa en cuestión.

Debe contribuir a la disciplina artística de la orquesta en los ensayos y conciertos, e interpretar los pasajes a solo.

El Ayuda de Concertino sustituirá al Concertino como máximo en un 40% del trabajo anual.

Solista: Son solistas aquellos componentes de la orquesta que desempeñan los puestos de mayor responsabilidad dentro de su familia instrumental, a excepción de violines primeros donde el solista sustituirá al ayuda de Concertino en su ausencia, percibiendo la retribución correspondiente por el tiempo desempeñado de la diferencia salarial.

Cuidan y se responsabilizan del funcionamiento técnico de su cuerda, sin perjuicio de las atribuciones generales del Concertino. Son los encargados de realizar las plantillas de su sección. A indicación del Director, deberán realizar ensayos parciales con sus respectivas cuerdas.

En el caso de la percusión el solista es el timbalero.

Ayuda de solista:

Viento madera: A su vez se dividirán en dos categorías:

- 1.- Los que sustituirán al solista y tocarán segundos papeles.
- 2.- Los que tocarán segundos papeles e instrumentos complementarios (flautín, corno inglés, clarinete bajo y contrafagot).

Viento metal: Sustituirá al solista y tocará el resto de papeles a excepción del trombón bajo que nunca sustituirá al solista.

Percusión y cuerda: Tocaré al lado del solista y lo sustituirá en su ausencia.

Tutti: son los profesores de la orquesta no incluidos en ninguna de las categorías anteriores. Estarán obligados a sustituir al ayuda de solista en caso de necesidad percibiendo la parte proporcional de sueldo de la diferencia de categoría.

COMETIDO PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO.

Archivero: Entre sus responsabilidades se encuentran las siguientes:

- a) La gestión de alquiler o adquisición de material musical de orquesta de las obras correspondientes a los programas a interpretar por la Orquesta.
- b) La conservación y mantenimiento de los archivos musicales de la Orquesta, tanto de las obras propias como de las que se utilicen en alquiler o cesión.
- c) La reposición, o en su caso, comunicación de ser necesaria, de las partituras o partichelas que, por su deterioro, extravío o cualquier otra circunstancia, sean necesarias, dentro de los plazos habituales para ello.
- d) La transcripción de las anotaciones o arcos ordenadas por el Director, Concertino o solistas. En ningún caso se colocará en los atriles de la Orquesta material que no haya sido cuidadosamente revisado.
- e) Facilitar al Director y profesores, cuando lo soliciten, las partituras o partichelas de las obras que se deseen conocer o estudiar.
- f) Conservación y mantenimiento de la biblioteca de la Orquesta.
- g) El registro en medios adecuados de todas y cada una de las actuaciones de toda índole ofrecidas por la Orquesta, con todos los datos técnicos convenientes para su mejor identificación. Del mismo modo se encargará de la conservación de los programas que celebra la Orquesta, para su posterior archivo.
- h) Todas aquellas actividades de naturaleza análoga que, en el desempeño de sus funciones, le sean encomendadas por el Director o Gerente.
- i) En las giras de la Orquesta, dispondrá lo necesario para el traslado del material musical en condiciones de máxima seguridad, debiendo acompañar a la Orquesta en todos sus desplazamientos.
- j) Su horario será el recogido en el artículo 25.

Montador - atrilero: Realizar las tareas de ordenar las operaciones de transporte de mobiliario, enseres, instrumentos y material musical en los desplazamientos de la Orquesta para ensayos y actuaciones públicas.

Realizar las tareas de montaje y desmontaje del mobiliario e instrumentos necesarios en los espacios escénicos para los ensayos y actuaciones públicas de la Orquesta (atriles, sillas, podio del director, instrumentos musicales).

Realizará funciones de apoyo técnico de las actividades de la orquesta en el escenario.

Disponer las atenciones que el Director y Solistas invitados pudieran necesitar en su estancia en los camerinos. Realizar los avisos y llamadas de los profesores, solistas y directores al escenario en las actuaciones públicas y ensayos.

Colocar y quitar las carpetas de las partituras.

Entrega y recogida del vestuario, así como limpieza, cuidado y reparación del material de la Orquesta y sus instrumentos, siempre y cuando ello no requiera una especialización concreta.

Horario sujeto al plan de trabajo de la Orquesta.

Administrativo:

Oficial administrativo: Trabajador que realiza tareas de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidades restringidas. Tiene conocimientos de contratación, análisis y revisión de propuestas musicales. Su jornada laboral será la recogida en el artículo 25.

Auxiliar administrativo: Trabajador con conocimientos y habilidades básicas para operar ordenadores, fotocopiadoras, franqueadoras y otras de manejo sencillo. Su jornada laboral será la recogida en el artículo 25.

Subalterno: Trabajador que realiza tareas de ordenanza y subalterno entre sus funciones destacan la recogida y distribución de correspondencia, hacer recados, informar y custodiar el edificio.... Para poder realizar dichas funciones es necesario tener el permiso B de conducir. Su jornada laboral será la recogida en el artículo 25.

ARTICULO 15. – INSPECTOR O SECRETARIO TÉCNICO.

Los músicos de la OSB participarán en la elección del Inspector cuando sea un miembro de la Orquesta, mediante votación secreta para poder presentar un candidato. El resultado de la votación será elevado por la Gerencia a la Junta directiva para la elección definitiva del Inspector. Este cargo tendrá una duración máxima de dos años, transcurridos los cuales se reiniciará el proceso de preselección y nombramiento anteriormente citados.

Las responsabilidades del cargo, que tendrá derecho a una remuneración complementaria, están indicadas en el art. 33 de los Estatutos de la Fundación.

ARTICULO 16.- PLAN DE ACTIVIDADES.

La Fundación entregará, a modo informativo, y para la correspondiente consulta el plan de actividades anual.

Las actividades de la orquesta se darán a conocer con exactitud con una antelación de un mes, incluyendo programas, plantillas y planning detallado de cada semana. En caso de cambio de programa en un periodo de tiempo inferior al estipulado las nuevas obras programadas respetarán la plantilla de las obras sustituidas.

CAPITULO III . – INGRESO Y PROVISIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

ARTICULO 17. – OFERTA DE EMPLEO

La selección del personal para el ingreso en la F.P.B.M. será cubierta mediante oposición libre. Esta consistirá en una convocatoria pública de pruebas, que dará acceso a la plaza.

Las vacantes podrán cubrirse temporalmente o interinamente hasta la celebración de la oposición, mediante una contratación directa y atendándose a los criterios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Anualmente se realizarán, obligatoriamente, pruebas para ocupar las vacantes que existan.

Las bases que se apliquen a todos los procesos selectivos serán objeto de negociación con el Comité de Empresa, para posteriormente ser aprobadas por la Junta Directiva.

Los profesores en todas las clasificaciones están obligados a participar en los jurados o tribunales de las oposiciones.

Los tribunales para la selección de personal músico estarán formados por:

- Los solistas de cada sección de la familia en cuestión (cuerda, viento madera, viento metal, percusión y arpa).
- Concertino
- Director Titular, que ejercerá de presidente.
- Gerente.
- Especialista invitado del instrumento opositor.
- Un representante de la Junta Directiva.
- El secretario (sin voto)
- Un representante del comité de empresa (sin voto)

Durante las pruebas se mantendrá el anonimato de los candidatos respecto al tribunal, hasta la prueba del repertorio orquestal.

ARTICULO 18. – CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA.

- a) Los aspirantes que obtengan una plaza, en cada una de las convocatorias que se produzcan, pasarán a formar parte de la plantilla a través del correspondiente contrato de trabajador fijo. Todos los contratos de trabajo se suscribirán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo donde queda recogida la relación laboral, categoría profesional, nivel y retribuciones, así como el período de prueba concertado de acuerdo con los plazos establecidos en el presente Convenio.
- b) Se establece un periodo de prueba de 6 meses. Cualquiera de las dos partes podrá rescindir la relación laboral. La Fundación ha de comunicar al trabajador en prueba la rescisión del contrato, quince días antes de la finalización del periodo de prueba.
- c) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la rescisión del contrato, el mismo producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa .
- d) La F.P.B.M. facilitará copia de los contratos al Comité de Empresa.

ARTICULO 19. – CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Para cubrir las vacantes producidas por aprobación del aumento de la plantilla, así como para cubrir vacantes producidas por jubilación, bajas de larga duración, maternidad, incapacidad para el puesto, excedencias o permisos de larga duración, etc., de manera transitoria, coyuntural y hasta que el puesto se cubra mediante el proceso reglamentario o por la reincorporación de aquellos que se encontraban en cualquiera de las situaciones mencionadas, se realizarán contratos temporales, cuya duración no podrá exceder de un máximo de 6 meses.

- a) Para cubrir las exigencias del servicio no previstas en la plantilla, de manera coyuntural, por motivo de la celebración o realización de las actividades programadas y a modo de refuerzo, se realizarán contratos temporales por servicio determinado según lo establecido en la normativa vigente.
- b) La F.P.B.M. facilitará copia de los contratos al Comité de Empresa.
- c) A los efectos del presente Convenio se entiende por bajas o permisos de larga duración los superiores a 1 mes.

ARTICULO 20. – DERECHO PREFERENTE.

1. El personal de la Fundación podrá solicitar un puesto vacante de categoría superior y tendrá derecho preferente de acceso al puesto en caso de igualdad de condiciones con otros aspirantes no pertenecientes a la Fundación.
2. El personal de la Fundación podrá solicitar un puesto vacante de categoría inferior cuando la vacante presente carácter definitivo, estando la empresa obligada a aprobar dicha solicitud, con la retribución que corresponda al puesto solicitado.

En el caso de los profesores músicos de la OSB, podrán participar en las mencionadas pruebas de acceso directamente desde la prueba de repertorio.

ARTICULO 21. – INEPTITUD ARTÍSTICA SOBREVENIDA.

Si se apreciase, a juicio del Director Titular, un descenso notable en la calidad artística de un profesor de la OSB, la Dirección de la Empresa amonestará por escrito al trabajador afectado en orden a que corrija dicho extremo, sometiéndole a 60 días de observación, en el transcurso de los cuales se cuente con la presencia del Director Titular. Al finalizar dicho periodo, y de persistir la supuesta ineptitud artística sobrevenida, se convocará al afectado a una reunión con el Director Titular, Gerente, un representante del Comité de Empresa y el Presidente de la Comisión Artística. En esta reunión, el Director Titular comunicará al músico afectado el resultado de este periodo de observación.

Si el resultado es satisfactorio, el profesor mantendrá la misma categoría, si el resultado no es satisfactorio el profesor podrá solicitar una audición cuyo contenido y fecha serán señalados con un mínimo de un mes de antelación. El profesor tendrá una semana de permiso retribuido antes de la prueba. Dicha prueba será juzgada por un tribunal compuesto por el Director Titular, el Presidente de la Comisión Artística, el Concertino o en su defecto el ayuda, un solista elegido por la orquesta, un músico elegido por el profesor afectado y un miembro del Comité de Empresa, todos ellos con voz y voto. La decisión será tomada por consenso.

Como consecuencia de esta decisión el profesor puede ser cambiado de categoría con las repercusiones implícitas, incluidas las de carácter salarial, si hubiera plaza vacante y su nivel fuera el adecuado.

También se le podrá rescindir el contrato de acuerdo con los términos que establece la legislación vigente.

ARTICULO 22. – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

La F.P.B.M. otorga un carácter prioritario a la formación de sus empleados, que constituye un instrumento capital para la mejora de la prestación profesional y para el aumento de la calidad de los servicios. De conformidad con lo que señala el art. 23.2 del E.T. y el acuerdo Administración-Sindicatos para la modernización y mejora de la Administración Pública de Noviembre 2002, el personal incluido en el ámbito del presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales referentes a su actividad, así como cursos de perfeccionamiento profesional y de capacitación profesional que se organicen por la propia F.P.B.M., por cualquiera de las Administraciones Públicas, por entes privados o en su defecto con profesores de reconocido prestigio, en los términos que se establecen en el art.35.

La F.P.B.M. previa negociación y acuerdo con el Comité de Empresa elaborará anualmente un plan de formación para sus empleados, para lo cual se habilitará la correspondiente partida presupuestaria.

CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO, HORARIOS Y DESCANSOS.

ARTICULO 23.- HORARIOS, SERVICIOS Y CANCELACIÓN

Los horarios de ensayos y conciertos tendrán una franquicia de más / menos una hora hasta los cinco días naturales de antelación (salvo en casos excepcionales). La cancelación de servicios deberá ser comunicada con una antelación mínima de 48 horas a su celebración. De lo contrario, los servicios se considerarán realizados a efectos de cómputo.

ARTICULO 24. - JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL ARTÍSTICO.

- a) La jornada de trabajo consistirá en 35 horas semanales, distribuidas en horas de trabajo en conjunto y horas de estudio domiciliario. A efectos de cómputo la semana comienza el lunes.
- b) La jornada de trabajo diario tendrá una duración máxima de 5 horas y 30 minutos.
- c) Se realizarán un máximo de 32 servicios mensuales.
- d) Los ensayos sinfónicos tendrán una duración máxima de 3 horas. Las sesiones de grabación tendrán consideración de ensayo sinfónico.
- e) Los ensayos en el foso, a partir de las italianas y pregenerales, tendrán una duración de 4 horas. El ensayo general se ceñirá a la duración del título escenificado.
- f) En un mismo día podrán realizarse uno o dos ensayos, o bien un ensayo y un concierto. En un mismo día podrán realizarse 2 audiciones escolares no pudiendo realizar otro servicio en el mismo día. Un servicio comprende 2 audiciones escolares de una hora cada una con una pausa de 30 minutos en medio de ambas.
- g) El número máximo de servicios dobles semanales será de tres.

ARTICULO 25. - HORARIO PERSONAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.

La Jornada laboral del personal técnico-administrativo consistirá en 35 horas semanales distribuidas en el siguiente horario: de 8:15 a 14:45 horas de lunes a viernes. Las horas restantes se harán a conveniencia de la Fundación. El horario del montador-atrillero se distribuirá con relación a las necesidades de la orquesta.

ARTICULO 26.- LIMITES DE HORARIOS DE SERVICIOS.

El trabajo se efectuará a razón de uno o dos servicios por día, pudiendo tener lugar de 10,00 a 14,00h. y de 16,30 a 1,00h. del día siguiente.

ARTICULO 27.- INTERRUPCION Y DESCANSOS.

- a) Entre dos servicios debe haber una interrupción de 2 horas y 30 minutos como mínimo.
- b) Los servicios de 2 horas y los de 2 horas y 30 minutos comprenden un descanso de 15 minutos, los de 3 horas, un descanso de 25 minutos, y los de 4 horas, dos pausas de 20 minutos.
- c) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas, calculándose desde la llegada a la sede de la Orquesta.
- d) En la jornada siguiente a la celebración de un concierto o función de ópera, solamente se podrá programar un servicio en sesión de tarde.

ARTICULO 28. – DESPLAZAMIENTOS.

- a) Tendrán carácter de desplazamiento las actividades que se efectúen fuera del término municipal de Palma.
- b) Los traslados se harán preferentemente en transporte colectivo. A tal fin, la Fundación dispondrá los medios de locomoción apropiados o facilitará los billetes o pasajes correspondientes. Cuando se utilice el ferrocarril o barco, se viajará en 1ª clase, y en los casos de viajes nocturnos, en coche-cama o camarote.
- c) El alojamiento será en hotel de 4 estrellas, salvo disponibilidad. Si algún trabajador desea una habitación individual, de existir, deberá abonar la diferencia.
- d) Las dietas para el extranjero serán pactadas entre Comité y Fundación y aprobadas por la Junta Directiva.
- e) Cuando la Orquesta regrese a su sede de un desplazamiento fuera de Mallorca más tarde de las 15h., se abonará una dieta completa, y media dieta si el regreso es antes de las 15h.
- f) Cuando la Orquesta inicie un desplazamiento fuera de Mallorca más tarde de las 15h. se abonará media dieta y dieta completa si la salida es anterior a las 15h.
- g) Si el tiempo de ida en un desplazamiento no excede de 3 horas, deberá mediar un descanso de media hora entre la llegada al lugar de la actuación y el inicio de

la prueba acústica o servicio. Si excede de 3 horas deberá mediar un descanso de una hora. En los desplazamientos fuera de la isla deberán transcurrir como mínimo tres horas.

- h) La Orquesta podrá realizar salidas de hasta 4 horas cuando esté programado un servicio en ese mismo día. Si se exceden estas 4 horas, la jornada laboral se limitará a dicho desplazamiento y computará como servicio.
- i) La duración del tiempo de ida de un desplazamiento se computará desde la hora de citación en la sede de la Orquesta hasta la llegada al alojamiento. La vuelta, al contrario.
- j) A efectos de cómputo horario, se considerará la semana de siete días contados a partir del de salida.
- k) Se disfrutará de medio día de descanso por cada siete de desplazamiento al regreso de éste.
- l) El descanso semanal legal, de día y medio ininterumpido y consecutivo, o los días festivos previstos en el calendario laboral del Municipio de Palma de Mallorca que hayan ocurrido durante un desplazamiento, se disfrutará siempre al regreso de éste.
- m) En los desplazamientos dentro de la isla de Mallorca, y cuando sean de más de seis horas, se abonará media dieta y cuando sean de más de doce horas dieta completa.
- n) Los desplazamientos a otras islas de la Comunidad Autónoma tendrán derecho a las compensaciones económicas establecidas para la Península. En estos desplazamientos los músicos dispondrán siempre de alojamiento en Hotel

En lo no previsto en este artículo, se pactará con el comité de Empresa

ARTICULO 29.– PRUEBA ACUSTICA

La prueba acústica esta destinada a probar la acústica de los locales, el aspecto físico en el que se situará la orquesta, la iluminación, la instalación de instrumentos, la instalación y estado de las sillas, etc... tendrá una duración de 30 minutos y se suprimirá cuando:

- a) El concierto se celebre en el mismo lugar que el ensayo general.
- b) Se trate de segundas y posteriores representaciones del mismo programa en el mismo local.
- c) El Director o Asesor Musical lo estime conveniente.
- d) Haya retraso por defectos de escenario, demora en el transporte o demora en el montaje.

La prueba acústica no tiene consideración de servicio, por lo que en un mismo día pueden realizarse dos servicios más una prueba acústica.

Entre el fin de la prueba acústica y el concierto habrá una pausa de 45 minutos como mínimo y 1 hora como máximo.

ARTICULO 30.- DESCANSO SEMANAL

Se fija un descanso semanal de un día y medio consecutivo, que preferiblemente comprenderá la tarde del sábado y el domingo completo.

ARTICULO 31.- TRABAJO EN FESTIVOS

Los trabajos o los servicios realizados en domingo serán compensados con 1 día de descanso; los realizados en días considerados festivos por el calendario laboral, con 2 días: uno, a disfrutar cuando las necesidades de la orquesta lo permitan y dentro de la actual temporada, y otro acumulable a los días libres de Navidad y Semana Santa siempre que la programación lo permita. Si no se pudiera disfrutar en descanso, se deberán abonar en la nómina correspondiente al primer mes de actividades de la temporada siguiente, de acuerdo con las cantidades reflejadas en el art.41 punto 3.5 de este convenio.

No se programará actividad alguna durante los días 24, 25, 26 de diciembre de cada año, así como del Jueves Santo al lunes de Pascua ambos inclusive.

CAPÍTULO V.- VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS.

ARTICULO 32.- VACACIONES ANUALES.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales ininterrumpidos, preferentemente durante el mes de agosto, siendo programados por la Fundación antes del 1 de enero y confirmados antes del 1 de marzo de cada año.

ARTICULO 33. - LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de los permisos y licencias que a continuación se especifican, previa autorización y con la obligación de justificarlos:

El personal de la Fundación podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación y con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) Por razón de matrimonio: dieciocho días naturales, pudiéndose iniciar cualquier día, a libre elección del trabajador, de manera que esté incluido el día de la boda. Si el trabajador lo solicita tendrá derecho a sumar esta licencia al periodo de vacaciones que le corresponda, siempre que lo solicite como mínimo con 30 días

de antelación. También tendrán derecho a esta licencia las parejas de hecho. Se tendrá derecho a esta licencia por razón de la primera inscripción de parejas de hecho en el registro oficial constituido a tal efecto.

- b) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo el cónyuge o compañero/a tendrá derecho a 3 días laborables o 5 si se produce fuera de la isla, que se tienen que iniciar a partir del día inmediatamente posterior al hecho causante. No obstante si surgen complicaciones en el parto, cesárea u otras causas que obliguen al internamiento clínico de la madre, el cónyuge o compañero podrá disponer de 3 días laborables más, seguidos a la licencia por nacimiento.
- c) Por enfermedad grave, internamiento clínico o intervención quirúrgica de familiares en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad:
Por enfermedad grave acreditada facultativamente, por intervención quirúrgica y por internamientos clínicos: 3 días laborables si se producen en la misma isla, y 5 días si se produce fuera de la isla, que se podrán disfrutar de manera continua o alternada, coincidiendo con el internamiento o con posterioridad al mismo a elección del trabajador, en caso de desplazamientos fuera del Estado Español se ampliará a 6 días.
- d) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 3 días laborables si se producen en la misma isla, 5 días si hay que desplazarse fuera de la isla y 6 si hay que desplazarse fuera del estado.
- e) Por matrimonio de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad: el día del hecho causante si se produce en la misma isla, 3 días hábiles si es fuera de la isla y 4 en el resto.
- f) Por cambio de domicilio 2 días hábiles si es en la misma localidad y 3 si es en distinta localidad. Estos días podrán disfrutarse dentro del periodo máximo del mes anterior o posterior al día en que se produzca el cambio de empadronamiento.
- g) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y de valoración en centros oficiales, oposiciones y otros procesos selectivos en cualquier administración pública durante el día o los días en que se lleve a término el examen, sin perjuicio de la ampliación por el tiempo indispensable cuando la concurrencia a los mismos exija desplazamiento desde el lugar de residencia.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- i) Por embarazo: las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 116 días naturales ininterrumpidos por razón de parto, ampliables por parto múltiple hasta 15 días más por cada hijo a partir del segundo. La interesada se distribuirá el periodo de permiso, con la condición de que 6 semanas han de ser inmediatamente posteriores al parto. En caso de defunción de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte restante del permiso para tener cuidado del hijo. Esta licencia equivale a la situación de I.T. por parto.

- No obstante, en el caso de que el padre trabaje en la F.P.B.M. sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta, al comienzo del periodo del permiso de maternidad podrá elegir que el padre tenga una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva; en este caso de disfrute simultáneo de esta licencia la suma de los periodos del padre y de la madre no podrán superar los 116 días o, en su caso los correspondientes al parto múltiple.
- j) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Además, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. Este mismo derecho lo tendrán los trabajadores que tengan algún hijo adoptado menor de nueve meses y hasta que cumpla dicha edad.
- k) Para la adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de un menor hasta de 9 años de edad, el derecho señalado en el apartado i) podrá disfrutarse desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien desde la resolución judicial para la cual se constituya la adopción . El mismo derecho se disfrutará en el caso de un acogimiento o adopción de menores mayores de 9 años cuando se trate de discapacitados o minusválidos o que, por motivo de sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de una adopción internacional, cuando sea necesario el traslado previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto en cada caso se podrá iniciar hasta unas cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. En caso que el padre y la madre trabajen el permiso se distribuirá a petición de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, pero en periodos ininterrumpidos que en todo caso no podrán exceder de los límites previstos anteriormente.
- l) Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan que atender a algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o de un disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por el órgano competente y que no ejerza ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario y de acuerdo con la normativa vigente. Tendrá el mismo derecho el trabajador 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 si mismo y no desarrolle actividad retribuida.
- m) A lo largo del año los trabajadores al servicio de la F.P.B.M. tendrán derecho a disfrutar de siete días laborables de permiso retribuido por asuntos particulares, no recuperables, sin necesidad de justificación, o los que proporcionalmente resulten del tiempo de prestación de servicios. Cuando por razones de servicio no puedan disfrutarse dentro del año natural, se concederán hasta el 15 de Enero

del año siguiente. Estos días no podrán acumularse en ningún caso, al periodo de vacaciones. Se solicitará con una antelación mínima de 30 días para el personal artístico. Para el personal técnico-administrativo bastará solicitarlo con 15 días de antelación. Además de lo señalado en el párrafo anterior se tendrán en cuenta las siguientes condiciones para el personal artístico.

Los días de permiso para el personal artístico no podrán coincidir con ensayos generales o conciertos.

No podrán concederse simultáneamente a más de cinco personas de la totalidad de la plantilla, ni a más de tres en violines, ni a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda, y solamente a uno por cada uno de los restantes instrumentos de la orquesta.

No podrán concederse simultáneamente a más de una persona del personal técnico y administrativo (cuando las características de los trabajos de los afectados no lo permitan).

No podrán concederse más de tres días naturales consecutivos:

En los apartados c), d) y f) se podrá pactar con la F.P.B.M. una ampliación del permiso según las circunstancias del solicitante.

ARTICULO 34.- MATERNIDAD.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o adopción, a contar desde el nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

ARTICULO 35. - PERMISOS ESTUDIOS.

Además de lo estipulado en los apartados anteriores, el personal podrá disponer de periodos no retribuidos por estudios en las siguientes condiciones:

- 1) Para la obtención de los permisos deberá presentar en la Fundación, con una antelación mínima de 45 días naturales, la correspondiente solicitud acompañada de los justificantes.
- 2) En otros casos será facultad de la Fundación conceder los mencionados permisos, a su conveniencia y después de haberlos aprobado.
- 3) Una vez finalizado el permiso la incorporación será inmediata. Si no pudiera realizarse la incorporación de forma inmediata, a juicio de la Dirección Artística por encontrarse un programa en fase avanzada, dicha incorporación se realizará al inicio del siguiente programa. En este caso, los días no trabajados no serán retribuidos.

- 4) No se concederán permisos simultáneamente a más de cinco profesores del conjunto de la orquesta, y en ningún caso a más de 3 violines, 2 del resto de las secciones de cuerda, y uno de cada uno de los restantes instrumentos.
- 5) Para estudios académicos reglados en centros oficiales, con una duración máxima de dos meses, que podrá fraccionarse a lo largo del año por periodos mínimos de un día natural.

ARTICULO 36.- OTROS PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan cada trabajador tendrá derecho a:

- 1) Un mínimo de 7 días y a un máximo de 6 meses de permiso no retribuido por cada periodo de 2 años, con reserva del puesto de trabajo, para prestar servicios en una ONG.
- 2) Para atención a hijos por enfermedad, pareja, padres, padres políticos, hermanos y hermanos políticos por enfermedad grave o disminución física, psíquica o sensorial con un máximo de 22 días laborables, fraccionables a lo largo del año.
- 3) Por asuntos propios, sin justificar, hasta un mes anual y por periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos.
- 4) Por asuntos particulares, sin justificación se podrá solicitar un máximo de tres meses cada dos años siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTICULO 37.- DEDUCCIONES PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los permisos no retribuidos no darán derecho a la percepción del sueldo correspondiente, y en consecuencia se efectuarán los descuentos proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones y cualquier otro plus, además del salario.

En cualquier caso, y a excepción de aquellos en los que se ha especificado que no era necesario justificarlos, los permisos y las licencias concedidos se justificarán adecuadamente dentro de los 15 días siguientes a su disfrute.

ARTICULO 38.- EXCEDENCIAS.

El personal podrá disfrutar de excedencia, que será voluntaria, forzosa o especial.

- 1) La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

- 2) El trabajador titular de su plaza, con una antigüedad mínima en la Fundación de dos años, tiene derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a un año y no superior a cinco años. Durante los dos primeros años, tendrá derecho a la reserva de plaza. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 3) La solicitud escrita de la excedencia deberá ser dirigida a la Fundación, quien contestará en el plazo máximo de un mes.
- 4) El reingreso deberá ser solicitado como mínimo 45 días antes de la expiración del plazo de excedencia.
- 5) El excedente de más de dos años en esta situación conserva sólo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o inferior categoría a la suya que existieran en la Fundación al finalizar el periodo de excedencia.
- 6) Solicitado el reingreso en el plazo señalado en el punto 4, y admitido el reingreso por la existencia de vacante según el punto 5, la incorporación será inmediata al finalizar el periodo de excedencia.
- 7) Los profesores tendrán derecho a un periodo de excedencia especial cuando la Fundación les ofrezca el cargo de Concertino. Los profesores que disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reserva de su plaza y computo de antigüedad durante el periodo que desempeñe dicho cargo.
- 8) La Fundación informará de la excedencia al Comité de Empresa.

CAPITULO VI.- RETRIBUCIONES.

ARTICULO 39.- FACULTAD JUNTA DIRECTIVA.

De acuerdo con los Estatutos de la F.P.B.M., es facultad de la Junta Directiva de la Fundación la aprobación del régimen de retribuciones.

ARTICULO 40.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

La estructura de retribuciones será la siguiente:

- a) Retribuciones básicas.

- b) Retribuciones complementarias.
- c) Retribuciones no regulares.
- d) Fondo social.

ARTICULO 41.- DEFINICIÓN TIPO DE RETRIBUCIONES.

1.- Las retribuciones básicas estarán formadas por las siguientes:

- 1.1. Sueldo base.
- 1.2. Antigüedad.

2.- Las retribuciones complementarias comprenderán todo tipo de complementos fijos, según lo establecido en la correspondiente tabla salarial (ANEXO I)

3.- Las retribuciones no regulares comprenderán:

3.1. Sustituciones y suplencias; cuando a un profesor se le pida desempeñar funciones no propias de su categoría, correspondientes a una categoría superior, y este acceda, se le añadirá a su salario la parte proporcional de la diferencia entre este y el de la categoría a la que sustituya, por el tiempo desempeñado.

3.2. Servicios especiales; se entiende por servicios especiales las plantillas con un número de componentes igual o inferior a 12 profesores con carácter de música de cámara. Estos servicios serán siempre de carácter voluntario y tendrán derecho a una retribución total (suma de ensayos y concierto) de 300 € por profesor/a. En caso de haber mas de un concierto con el mismo programa se pactará la retribución .

3.3. Instrumentos especiales; la interpretación de los instrumentos que a continuación se relacionan es de carácter voluntario y el complemento salarial a percibir por ello será de 60,10 € por servicio.

Viola de gamba, bajo de viola de gamba, viola de braccio, flauta baja, flauta contrabajo, flauta en sol, familia de flautas de pico o barrocas, oboe de amor, oboes baritono, hekefón, clarinete contrabajo, clarinete alto, clarinete en mi bemol y re (requinto), sarrusófonos y otros similares, corneta, trompeta piccolo, fliscorno, trompeta baja, trompeta de válvula, trompa alta, trompa natural, tuba wagneriana, trompa alpina, trombón soprano, trombón alto, trombón contrabajo, trombón de pistones, tuba tenor, bombardino, eufonio, helicón, sousofón, serpentón, cimbasso.

3.4. Grabaciones y retransmisiones:

3.4.1. La Empresa pagará un complemento anual a todos los miembros de la plantilla de 1000 €. Además se percibirá hasta 500€ en función de los servicios realizados por estas prestaciones de manera que esta

cantidad se perciba proporcionalmente a la participación en los servicios realizados por estos conceptos. Ambas retribuciones se abonarán antes de finalizar el año y corresponderán al periodo comprendido entre enero y diciembre (ambos incluidos) del mismo año.

3.4.2. Se incluye dentro de la retribución pactada la retransmisión sonora y/o audiovisual en directo o diferido de los programas que interprete la orquesta; y además quedan incluidas hasta dos producciones, en cualquier soporte, con una duración máxima de 180 minutos (entre las dos).

3.4.3. Todos los servicios se realizarán en horario laboral.

3.4.4. La programación de producciones y retransmisiones sonoras y/o audiovisuales, así como el nombre de las empresas que participan, se comunicará al comité de empresa de la OSB a fin de poder hacer un seguimiento referente a los derechos de la Ley de Propiedad Intelectual.

3.4.5. El presente artículo es el resultado del ánimo manifiesto por parte de los músicos y órganos de dirección de la orquesta de promocionar esta en el mercado audiovisual.

3.4.6. Para todas aquellas sesiones de grabación en estudio destinadas a la tercera producción o ulteriores se percibirá la cantidad de 15 € por hora de trabajo y profesor/a.

3.4.7. Para todas aquellas retransmisiones sonoras y/o audiovisuales fijadas y editadas en cualquier soporte fuera de las limitaciones especificadas en el apartado “a)” se percibirá un euro por minuto real de grabación y profesor/a.

En lo no establecido en este artículo la empresa pactará las condiciones con el Comité de Empresa.

3.5. Horas extraordinarias, el valor de la hora realizada fuera de la jornada normal de trabajo se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\text{hora extra} = \frac{(\text{salario base anual} + \text{antigüedad}) \times 175}{\text{horas anuales} \times 100}$$

Las horas extras realizadas en festivos o nocturnas se pagarán con un 35% más de incremento sobre la anterior fórmula. Se entiende por hora nocturna la que va entre las 1h. y las 10h.

3.6. Premios. El personal que cumpla 20 años trabajando ininterrumpidamente en la Empresa percibirá un premio extraordinario que consiste en una mensualidad del sueldo. El personal que asimismo cumpla 30 años ininterrumpidos en la Empresa percibirá una mensualidad extraordinaria del sueldo.

3.7. En las bandas internas, orquestas internas, instrumentos internos o “sul palco”. Indistintamente si la parte esta escrita o no en la parte instrumental, a los profesores se les abonarán las cantidades de 30 € por ensayo y 70 € por función o concierto.

3.8. Pluses en general.

Dietas por desplazamientos; la Fundación organizará las salidas y se hará cargo del transporte, alojamiento y desayuno y el pago de una dieta de manutención. La dieta para los desplazamientos nacionales será de 56'20 € por día.

3.9. Los profesores de la OSB que actúen como solistas concertistas acompañados por la misma, recibirán un plus de 1800 € . Cuando en la misma obra se requieran más de un solista, se percibirán 1000 € si son hasta tres y 700 € a partir de cuatro. Estos profesores están exentos de tocar dentro de la Orquesta siempre que sean menos de cuatro durante el programa en el que actúen como solistas concertistas.

3.10. Cuando un profesor interpreta una parte concertante, sin ser la parte principal, percibirá un plus de 300 €.

Las cuantías y requisitos que motiven el abono por alguno de estos conceptos y que no estén especificados serán negociados por el Comité de Empresa.

3.11 Plus desgaste instrumentos y manutención 75'94 €.

ARTICULO 42. – COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.

Se computará por trienios a razón de 43'60 € mensuales por trienio.

ARTICULO 43.– PAGAS EXTRAS.

Se abonarán dos pagas extras al año que se harán efectivas en los meses de Junio y Diciembre y que se calcularán sobre el salario base, complemento libre designación y la antigüedad .

CAPITULO VII.-SISTEMA COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES SOCIALES Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES.

ARTICULO 44. - SEGURO ACCIDENTES Y RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Empresa contratará un seguro de accidentes para todo el personal, y garantizará una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil derivada del ejercicio profesional de los trabajadores acogidos al presente convenio.

ARTICULO 45.- SEGURO INSTRUMENTOS.

La Fundación contratará un seguro específico para instrumentos en las mejores condiciones posibles, que responda, como mínimo, del robo, pérdida, extravío o accidente de instrumentos musicales durante las 24h. del día, derivado del ejercicio profesional de los trabajadores acogidos a este convenio.

Este seguro cubrirá el valor de tasación de los instrumentos de cuerda y el de reposición de los de viento, percusión y arpa.

ARTICULO 46.- PROVISIÓN MATERIAL INSTRUMENTOS.

La Fundación proveerá del material, durante 11 meses, para los instrumentos necesarios, de acuerdo con lo establecido en el anexo 2.

ARTICULO 47. - INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, COMPLEMENTO.

En los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidentes, enfermedad común o profesional, embarazo o maternidad, la Fundación completará la prestación a que tenga derecho el trabajador hasta el 100% de sus retribuciones regulares. Para acceder a este complemento, el personal afectado tendrá que presentar los oportunos partes de baja o de confirmación en el plazo no superior a dos días hábiles desde que fueron extendidos, salvo circunstancias especiales que impidan la presentación dentro de dicho plazo.

ARTICULO 48.- LOCALIDADES CONCIERTOS.

En los conciertos y ensayos abiertos al público organizados por la Fundación, ésta facilitará a cada trabajador acogido a este convenio 2 localidades gratuitas por programa siempre que sea posible. En los conciertos no organizados por la Fundación, ésta intentará conseguir las mismas ventajas para los trabajadores.

ARTICULO 49.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir la edad ordinaria de jubilación (65 años) siempre que haya cubierto el periodo de carencia necesario para tener derecho a la pensión de jubilación, y se cumplan los objetivos de política de empleo que justifiquen la jubilación obligatoria, a saber; la mejoría de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones, o cualquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, o el reparto y redistribución del trabajo dirigido a la integración de los jóvenes músicos en la Fundación. En edades superiores a la edad ordinaria de jubilación esta será obligatoria cuando quede cubierta el periodo de carencia y se cumplan los citados objetivos.

El cumplimiento de la edad prevista y de los objetivos de política de empleo señalados, operaran automáticamente y por si mismos la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. No obstante y a los solos efectos de notificación, la Fundación comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o en fecha en que quede cubierto el periodo de carencia.

La Fundación y el trabajador, podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, pero cualquiera de las partes podrá más adelante, dar por acabada la relación por esta causa previa comunicación o preaviso respectivamente. La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a ningún tipo de indemnización. La jubilación obligatoria lo es sin perjuicio de que la Fundación, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, tendrá que mantener la misma plantilla con el fin de que se produzca un reparto y redistribución del trabajo dirigido a la integración de jóvenes músicos en la Fundación.

Igualmente los trabajadores se podrán jubilar voluntariamente a partir de los 60 años de edad con la forma y las condiciones establecidas en la legislación vigente. Se podrá establecer entre las partes y de mutuo acuerdo convenios especiales de pre-jubilación. Para que la situación derivada de la jubilación anticipada no interfiera en el normal funcionamiento de la Fundación, el trabajador tendrá que solicitarla con una antelación no inferior a los seis meses.

Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la S.S. 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	12.000 euros.
63 años	14.000 euros.
62 años	17.000 euros.
61 años	20.000 euros.
60 años	24.000 euros.

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

La solicitud, dirigida a la Gerencia, deberá formalizarse con antelación suficiente al cumplimiento de las edades señaladas anteriormente. Si la solicitud se produce una vez cumplida la edad, el incentivo de aplicación será el correspondiente al señalado para el tramo de edad siguiente.

ARTICULO 50.- SEGURO DE VIDA.

La F.P.B.M. se compromete en beneficio de sus trabajadores a concertar un seguro de vida, que entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el B.O.I.B.

ARTICULO 51.- ANTICIPO POR DEFUNCIÓN.

El cónyuge e hijos de los trabajadores fallecidos tendrán derecho a un anticipo de hasta 6000€, en el momento de producirse el fallecimiento para atender a las inmediatas consecuencias del mismo. La F.P.B.M. abonará el anticipo dentro de los 15 días de haberse producido el óbito con el compromiso expreso de devolver íntegramente la cantidad anticipada en el momento de recibir la prima de defunción concertada con la entidad aseguradora.

ARTICULO 52.- AYUDAS SANITARIAS, ASISTENCIALES O MEDICAS.

Se procederá a estudio y aprobación en la Comisión Paritaria y en un plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio. La relación se adjuntará como anexo 3 al presente Convenio, todo ello referido a las que no estén cubiertas por la Seguridad Social.

ARTICULO 53 - ASISTENCIA JURÍDICA.

Todos los trabajadores que sean inculcados o procesados judicialmente como consecuencia del desempeño de las funciones que les sean encomendadas, tendrán derecho a que la fundación les nombre abogado y procurador, siempre y cuando no haya intereses contradictorios entre las partes.

ARTICULO 54- ACCIDENTES DE TRAFICO.

En el caso de que un trabajador conduciendo vehículos particulares al servicio de la F.P.B.M. sufriera un accidente de circulación durante la jornada de trabajo, o in itinere, la F.P.B.M. garantizará las siguientes coberturas:

- a) La de asumir la defensa letrada ante cualquier entidad.
- b) Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y los honorarios profesionales que pudieran originarse, incluso los peritos.
- c) La privación de libertad o del permiso de conducir a resultas de lo que en este artículo se contempla no será considerado motivo de sanción disciplinaria, salvo que sea condenado por imprudencia temeraria o conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas o estupefacientes.

ARTICULO 55- AYUDAS POR HIJOS.

Cada trabajador percibirá una ayuda de 30 € mensuales durante los 12 meses del año por cada hijo, desde su nacimiento hasta la mayoría de edad.

ARTICULO 56.- EDUCACIÓN ESPECIAL.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que tengan hijos a su cargo con incapacidad física o psíquica, tendrán derecho a un plus mensual de 180 € por cada hijo en tales condiciones.

El citado plus es compatible con el de ayuda por hijos.

Cuando los hijos de los trabajadores precisen de una educación especial en razón de condicionamientos psíquicos, por acreditación de psicólogo o pedagogo, la F.P.B.M. abonará el 60 % de los gastos normales de escolaridad.

La F.P.B.M y el Comité de Empresa estudiarán las solicitudes que se formulen de hijos de los trabajadores para su ingreso en centros especializados.

ARTICULO 57.- ANTICIPOS Y PRETAMOS.

Todos los trabajadores con una antigüedad de un año tendrán derecho, siempre que exista consignación suficiente y liquidez, y se justifique la petición, a que:

- a) Se les conceda un anticipo de 4 pagas como máximo, a devolver en un plazo de un año o a convenir y sin intereses.
- b) No podrá ser concedido otro anticipo al mismo trabajador en tanto no haya amortizado el anterior.
- c) Podrán concederse anticipos urgentes sin cumplir los requisitos anteriores en los casos que considere la comisión paritaria dada su especial gravedad y disponibilidad presupuestaria.

ARTICULO 58.- AYUDA POR MATRIMONIO.

El trabajador percibirá la cantidad de 1200 € por una sola vez en concepto de ayuda por matrimonio. La petición deberá efectuarse en el plazo de tres meses desde la fecha del matrimonio, transcurrido el cual queda caducado el derecho.

ARTICULO 59.- MEDIDAS ENCAMINADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

Las condiciones laborales establecidas en este convenio se adaptarán a la Ley de conciliación familiar y laboral.

CAPITULO VIII.- SISTEMAS DE PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA; DERECHOS DE REUNION Y OTROS DERECHOS SINDICALES Y GENERALES.

ARTICULO 60. - DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 de la Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio Colectivo, el personal de la F.P.B.M. tiene derecho a participar en la empresa a través de su órgano de representación que es el Comité de Empresa.

Con antelación a cualquier decisión que tenga alguna relación con las condiciones de trabajo del personal de la F.P.B.M. la Empresa informará al Comité documentalmente, procediendo posteriormente a la negociación con el mismo.

Cuando se realice cualquier tipo de negociación la F.P.B.M. entregará al Comité toda la documentación relacionada con los temas a negociar.

ARTICULO 61.- INDEMNIZACIÓN POR GASTOS A LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Los gastos de desplazamiento, dietas o indemnizaciones de los miembros del Comité de Empresa, ocasionados por la representación que ostentan, correrán a cargo de la F.P.B.M.

ARTICULO 62.- LOCAL SINDICAL.

El Comité de Empresa dispondrá de un local con llave racionalmente ubicado y con dotación de mobiliario, teléfono, informática (internet) y material de oficina suficiente y adecuado.

Los miembros del Comité para desempeñar su trabajo tendrán acceso y derecho al uso de las fotocopiadoras de la F.P.B.M. y del fax.

ARTICULO 63.- HORAS SINDICALES.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la F.P.B.M.

El Comité podrá distribuir y acumular las horas de sus distintos miembros por computo mensual en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas pudiendo en su caso quedar relevados del trabajo sin perjuicio de la remuneración que corresponda.

Para la utilización de estas horas bastará una comunicación previa verbal al gerente, siempre que sea posible, con plazo adecuado y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

ARTICULO 64. - DERECHO A REUNION.

Los trabajadores de la F.P.B.M. tienen derecho a reunirse en los locales de la Fundación con los requisitos y condiciones que más abajo se indican. Están legitimados para convocar una reunión de los trabajadores y para formular la correspondiente solicitud de autorización al Comité de Empresa de la F.P.B.M.

Serán requisitos para celebrar una reunión o asamblea los siguientes:

- formular la solicitud pertinente con una antelación de 48 horas.
- señalar la hora y lugar de la reunión.
- remitir el orden del día.
- citar los datos del convocante.

Si en el plazo de las 48 horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión o asamblea la F.P.B.M. no presenta objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Las reuniones se celebraran fuera de la jornada laboral o dentro de la misma previo acuerdo entre las partes.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar reuniones o asambleas dentro de la jornada laboral en un total de 36 horas anuales.

En todo lo no previsto en este capítulo, especialmente en lo concerniente a los derechos y garantías de los miembros del Comité se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO IX.- PREVENCIÓN DE RIESGOS, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTICULO 65. – PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN.

- a) En esta materia se dará cumplimiento a lo que establece la normativa de prevención de riesgos laborales que esté vigente en cada momento.
- b) Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de higiene 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.
- c) La formulación de la política de seguridad e higiene 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 ocasionarlos y de medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento.

- d) Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la F.P.B.M. podrá solicitar del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 66.- CONDICIONES DE LOS LUGARES DONDE SE REALICEN LOS SERVICIOS.

- a) La temperatura mínima en el lugar de ensayos, conciertos, camerinos o lugares destinados a los profesores será de 17°C, la máxima de 30°C. La carencia de este requisito podrá dar lugar a la suspensión del servicio.
- b) Se dispondrá de espacio y luz suficiente (mínimo 500 luxes) para que todos los músicos puedan tocar con comodidad tanto física como acústica. En su defecto se reducirá la plantilla en el número necesario, debiendo avisarse a los músicos con la antelación necesaria.
- c) Los camerinos serán repartidos proporcionalmente asegurando espacio suficiente para todos los miembros de la orquesta.
- d) Los lugares donde se realicen los servicios de la OSB deberán contar con las correspondientes tarimas, atriles y sillas de buena calidad.
- e) Se asegurarán, en cualquier caso, unas condiciones higiénicas y de seguridad mínimas para poder actuar, tanto en el escenario como en camerinos y servicios.

La Fundación, previa revisión de las salas, garantizará esas condiciones mínimas para que los conciertos puedan llevarse a cabo.

ARTICULO 67.- VESTUARIO .

- a) La Fundación proveerá a los profesores de:
1. Indumentaria de invierno: frac (pantalón y chaqueta), un par de zapatos, fajín, cuatro camisas blancas, corbatín y cuatro pares de calcetines negros;
 2. Indumentaria de verano: pantalón negro, cuatro camisas negras, cuatro pares de calcetines negros y un par de zapatos (no charol).
 3. A las profesoras se les proveerá de la indumentaria de verano e invierno correspondiente al precio del equipamiento de los profesores. Estas prendas de vestir serán proporcionadas por la Fundación a partir de la incorporación del trabajador a la misma y repuestas cada cuatro años. Serán utilizadas exclusivamente para las actividades de la orquesta, y no podrán serlo nunca en actividades en las que intervengan los músicos y

que no tengan relación con la orquesta. La conservación del vestuario correrá a cargo del profesor.

- b) La Fundación facilitará cada dos años a los montadores el vestuario necesario para sus actividades consistente en:
1. 1 equipo de trabajo completo (pantalón, 2 camisas, jersey, 2 pares de calcetines y un par de zapatos).
 2. 1 traje de representación (pantalón, chaqueta, 2 camisas, corbata, 2 pares de calcetines y un par de zapatos).

Los músicos deberán usar obligatoriamente en los conciertos el uniforme que indique la Fundación. Los montadores usarán en los conciertos el traje que les facilita la fundación.

ARTICULO 68.- MATERIAL DESPLAZAMIENTOS.

La Fundación dispondrá, dentro de sus posibilidades, del siguiente material para los desplazamientos:

1. Cajas de transporte para instrumentos.
2. Cajas de transporte para vestuario.

ARTICULO 69. - EXAMENES MEDICOS.

La Fundación procederá al reconocimiento médico anual del personal que lo solicite de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Riesgos Laborales.

ARTICULO 70.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

El trabajador cuya capacidad para el trabajo habitual haya disminuido por edad u otras circunstancias, podrá ser destinado previa solicitud del interesado y presentación de informe facultativo y de acuerdo con la Comisión Paritaria, a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, sin experimentar merma salarial.

CAPITULO X.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 71.- DEFINICIÓN DE FALTAS.

Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se calificará en atención a su trascendencia, importancia y malicia en: faltas leves, graves y muy graves.

La clasificación se efectuará de acuerdo con lo regulado en los artículos siguientes. Es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán

clasificadas según la analogía que guarden con aquellas y según el estatuto de los trabajadores.

ARTICULO 72.- FALTAS LEVES.

Serán las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada.
2. No avisar en el tiempo oportuno de la baja correspondiente, cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que muestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de los instrumentos o el material de trabajo de la Fundación.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante los actos de servicio o charlas durante los mismos.
9. La falta de asistencia a cualquier servicio, un día al mes, sin causa justificada.

ARTICULO 73.- FALTAS GRAVES.

Serán las siguientes:

1. La tercera falta no justificada de puntualidad al trabajo, cometida durante un periodo de 30 días, o la séptima durante un periodo de tres meses, o la vigésima durante un año. Cuando se tuviese que relevar a un compañero, bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave.
2. Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de 30 días, sin causa justificada, o 5 durante un periodo de tres meses, o 12 durante un periodo de 1 año.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La reiterada desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio.
5. La negligencia o desidia en su trabajo, que afecte a la buena marcha de los diversos servicios.

6. La negligencia, desidia o poco decoro en su indumentaria, sobre todo en los servicios ante el público. Si fuera reincidente, la falta será considerada como “muy grave”.
7. La falta de presentación de los oportunos partes médicos de baja, confirmación, y de alta, en los términos reglamentarios.

ARTICULO 74.- FALTAS MUY GRAVES.

Serán las siguientes:

1. El hurto o robo tanto a la Fundación como a los propios compañeros o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o en actos de servicio en cualquier lugar.
2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los instrumentos propiedad de la Fundación, de los demás músicos o en el material de trabajo.
3. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Fundación o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para la misma desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las que lleven aparejada condena de prisión mayor o reclusión.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, del Secretario Técnico o del Director.
5. La embriaguez durante el servicio o la toxicomanía, aunque no sean habituales, sobre todo si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Fundación datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que sean incompatibles de acuerdo con la legislación vigente.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a superiores o jefes, compañeros o subordinados.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros músicos o resto del personal.
12. La reincidencia en faltas graves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

ARTICULO 75.- SANCIONES.

Las faltas leves serán sancionadas con:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Una anotación de la misma en la hoja de servicios.
- c) Reducción proporcional de retribuciones.

Las faltas graves serán sancionadas con:

- a) La suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Las faltas muy graves serán sancionadas con:

- a) La suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) La suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- c) Despido del trabajador.

Las faltas leves serán impuestas por la gerencia de la Fundación, tras el acuerdo tomado en la Comisión Paritaria.

Las sanciones correspondientes a las faltas graves y muy graves serán impuestas por la Junta Directiva previo informe de la gerencia tras el acuerdo tomado en la comisión Paritaria.

Cuando esta consista en la incoación de un expediente de despido, esta resolución será ejecutada inmediatamente.

Todas las sanciones deberán ser notificadas por escrito, en el que deberán figurar los hechos que lo motivan, la resolución de la Comisión Paritaria firmada por sus miembros y la fecha en que tendrá efecto.

ARTICULO 76.- TRIBUNALES.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho pueda ser constitutivo de falta o delito.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Durante los seis meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, como máximo, se reconvertirán los contratos de todo el personal de la plantilla actual de la

Fundación, pasando a ser fijos todas las personas que hayan superado las pruebas correspondientes reconociéndoles la antigüedad y la categoría profesional adquirida.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Todas las retribuciones contempladas en este convenio, serán revisadas anualmente de acuerdo con el porcentaje que se fije en la ley del presupuesto general del Estado para el personal de Administraciones Públicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se creará y dotará económicamente un fondo Social como ayuda complementaria, cuyos conceptos y cuantías se determinarán previa negociación en la comisión paritaria.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio deberá ser aprobado por la Junta Directiva de la Fundación Pública de las Baleares para la Música.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL PRIMER AÑO

CATEGORIA	SUELDO BASE	COMPLEMENTO LIBRE DESIGNACIÓN	DESGASTE * INSTRUMENT	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
AYUDA CONCERTINO	2.138,64	1.130,04	75,94	3.344,62	46.672,88
SOLISTA	2.138,64	440,70	75,94	2.655,28	37.022,17
AYUDA DE SOLISTA	2.138,64	227,17	75,94	2.441,75	34.032,71
TUTTI	2.138,64		75,94	2.214,58	30.852,35
			PRODUCTIVIDAD. *		
ARCHIVERO	2.138,64		75,94	2.214,58	30.852,35
MONTADOR-ATRILERO	1.574,50		261,54	1.836,04	25.181,57
PRODUCCIÓN	1.647,53	484,93		2.132,46	29.854,49
OFICIAL ADMINISTR.	1.647,53			1.647,53	23.065,42
AUX. ADVA	1.471,89			1.471,89	20.606,48
SUBALTERNO	1.393,21			1.393,21	19.504,94

*ESTE COMPLEMENTO ES EL UNICO QUE NO SE INCLUYE EN LAS PAGAS EXTRAS

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL SEGUNDO AÑO

CATEGORIA	SUELDO BASE	COMPLEMENTO LIBRE DESIGNACIÓN	DESGASTE * INSTRUMENT	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
AYUDA CONCERTINO	2.229,25	1.039,43	75,94	3.344,62	46.672,88
SOLISTA	2.229,25	553,97	75,94	2.859,16	39.876,42
AYUDA DE SOLISTA	2.229,25	291,90	75,94	2.597,09	36.207,38
TUTTI	2.229,25		75,94	2.305,19	32.120,90
			PRODUCTIVIDAD. *		
ARCHIVERO	2.229,25		75,94	2.305,19	32.120,90
MONTADOR-ATRILERO	1.634,06		261,54	1.895,60	26.015,40
PRODUCCIÓN	1.697,12	538,43		2.235,55	31.297,80
OFICIAL ADMINISTR.	1.697,12			1.697,12	23.759,74
AUX. ADVA	1.491,16			1.491,16	20.876,30
SUBALTERNO	1.393,21			1.393,21	19.504,94

* ESTE COMPLEMENTO ES EL UNICO QUE NO SE INCLUYE EN LAS PAGAS EXTRAS

TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL TERCER AÑO

CATEGORIA	SUELDO BASE	COMPLEMENTO LIBRE DESIGNACIÓN	DESGASTE * INSTRUMENT	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
AYUDA CONCERTINO	2.319,86	948,82	75,94	3.344,62	46.672,88
SOLISTA	2.319,86	667,23	75,94	3.063,03	42.730,67
AYUDA DE SOLISTA	2.319,86	356,62	75,94	2.752,42	38.382,05
TUTTI	2.319,86		75,94	2.395,80	33.389,45
			PRODUCTIVIDAD. *		
ARCHIVERO	2.319,86		75,94	2.395,80	33.389,45
MONTADOR-ATRILERO	1.693,62		261,54	1.955,16	26.849,23
PRODUCCIÓN	1.746,71	591,94		2.338,65	32.741,11
OFICIAL ADMINISTR.	1.746,71			1.746,71	24.453,99
AUX. ADVA	1.510,43			1.510,43	21.146,12
SUBALTERNO	1.393,21			1.393,21	19.504,94

* ESTE COMPLEMENTO ES EL UNICO QUE NO SE INCLUYE EN LAS PAGAS EXTRAS

ANEXO 2

Provisión de material para los Profesores de la O.S.B.

● Clarinetes	45 € mensuales
● Fagotes	36 € mensuales
● Oboes	60 € mensuales
● Contrafagot	34 € mensuales
● Corno inglés	30 € mensuales
● Clarinete bajo	25 € mensuales
● Violines y Violas	25 € mensuales
● Violoncelos	35 € mensuales
● Contrabajos	35 € mensuales

En el caso de la Percusión y el Arpa la Fundación se hará cargo de todos los gastos de dichos instrumentos (baquetas, parches, cuerdas, etc...)