

TERCER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE APLICACIÓN AL CONSORCIO ORQUESTA DE CÓRDOBA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio del CONSORCIO ORQUESTA DE CÓRDOBA, y sin perjuicio de la finalidad legalmente atribuida a la contratación colectiva de trabajo por la legislación vigente, persigue como objetivos los que, de forma expresa, se contienen en sus PROYECTOS ARTÍSTICO Y FUNCIONAL, definidos de conformidad con los ESTATUTOS DEL CONSORCIO, aprobados por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, de 16 de Febrero de 1.993 (BOJA nº 28, de 16 de Marzo de 1.993).

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Contenido El presente Convenio Colectivo tiene como contenido esencial la regulación de las relaciones de trabajo y productividad entre el Consorcio Orquesta de Córdoba y la totalidad de sus trabajadores en régimen laboral ordinario con las excepciones que posteriormente se contemplan en el artículo 3.2.

Pretende, igualmente, regular la promoción humana y profesional de sus miembros en el entorno social en el que desarrolla su actividad, las prestaciones sociales complementarias y la necesaria paz social que posibilite el logro de sus objetivos.

Artículo 2.- Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo se extiende a todos los campos en que proyecte su actividad el Consorcio Orquesta de Córdoba, tanto en centros o dependencias propios como, con ocasión de giras y desplazamientos propios de su actividad, en cualesquiera otras instalaciones o dependencias ajenas, de ámbito local, comunitario, nacional y/o internacional.

Artículo 3.- Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo, promoción y productividad de todo el personal que, con relación jurídico laboral ordinaria y contrato formalizado, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para este personal en el Presupuesto General de Gastos del Consorcio Orquesta de Córdoba.
2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) El personal excluido del ámbito de la relación laboral según lo establecido en el Artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal vinculado a la empresa mediante Contrato de Alta Dirección, comprendido en el artículo 2.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los profesionales contratados para obras o servicios determinados, tanto los vinculados mediante contrato laboral, como aquéllos cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.
- d) Los profesionales contratados al amparo del RD 1425/1985, de 1 de agosto

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo tendrá validez desde el día siguiente al de su firma, salvo para aquellas cláusulas en las que se determine un ámbito temporal diferente o su retroactividad, siendo plenamente eficaz el día de su publicación en el BOP y estará en vigor hasta el 31 de Diciembre del año 2.008.

Artículo 5.- Legislación aplicable .

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación vigente en la materia por la que se rige la empresa y sus trabajadores.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que, al día de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, superen, individualizada o globalmente, las pactadas en el mismo. Pero ello sin perjuicio de las posibilidades de compensación y absorción legalmente establecidas.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo forma un todo único e indivisible, y como tal vincula a las partes.

Si la Jurisdicción Laboral no considerara ajustadas a Derecho algunas de sus cláusulas o estipulaciones quedará el Convenio anulado en su totalidad debiendo negociarse de nuevo.

Artículo 8.- Denuncia, prórroga y revisión.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia, señalado en el artículo 4 y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiere. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9.- Planificación.

Sin perjuicio de la competencia que al Consorcio concede la legislación vigente en materia de organización del trabajo, la representación de los trabajadores, a través del Comité de Empresa, deberá ser informado y oído en todas cuantas cuestiones pudieran tener incidencia en el normal ejercicio de su actividad profesional y, en especial, en lo relativo a la planificación y programación de las actividades de la Orquesta de Córdoba.

Artículo 10.-Plan de Actividades-Programación.

La programación de la temporada de abono de la OC, sin perjuicio de las facultades de los Órganos de Gobierno del Consorcio que gestiona la misma, se dará a conocer con cuatro meses de antelación a cada temporada.

Este plan puede incluir además las siguientes actividades:

- Otros conciertos de música sinfónica y/o de cámara.
- Opera, Zarzuela y conciertos corales y líricos.
- Ballet y música incidental para espectáculos.
- Conciertos didácticos.
- Grabaciones fonográficas, de radio y televisión.
- Giras.
- Actuaciones en radio y televisión.
- Actividades didácticas.
- Ensayos (conjuntos, por secciones, individuales).
- Actividades de recuperación del patrimonio musical.
- Actividades de tutoría y perfeccionamiento musical en el seno de la OC.
- Otras actividades complementarias relacionadas con el funcionamiento y la actividad de la orquesta.
- Otras prácticas musicales no concertísticas.

Artículo 11.-Condiciones de Trabajo.

En los ensayos y actuaciones públicas, el Consorcio se compromete a proporcionar a los músicos las mejores condiciones de trabajo posibles que se deberán recoger contractualmente, de forma rigurosa y de acuerdo a las características específicas del escenario donde se realice la actividad, conforme a la normativa recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de desarrollo.

En concreto proporcionará:

1. Un lugar apropiado para la realización de las funciones profesionales.
2. Material necesario para el desarrollo de la actividad musical.
3. Condiciones adecuadas en cuanto a: temperatura, iluminación, ausencia de ruidos incidentales, espacio suficiente para tocar con comodidad y condiciones ambientales correctas con la instalación de carpas, si fuera necesario.

Temperatura: Se tomarán las medidas necesarias para que la temperatura sea, en todo momento, la adecuada para la práctica musical. Según la LPRL, la temperatura límite mínima es de 17° y la máxima es de 27°, por lo que se procurará mantenerla en estos parámetros. La idónea es entre 20 grados y 23 grados.

Iluminación: Este aspecto se considera de fundamental importancia, por lo que se hará todo lo posible por ofrecer las condiciones de luminosidad más apropiadas para una fácil y cómoda lectura de los materiales musicales.

4. Camerinos y aseos apropiados y suficientes.
5. Materiales musicales en buen estado.
6. Un lugar donde los profesores-músicos puedan guardar sus pertenencias durante el ensayo o concierto (taquillas).
7. Tarimas adecuadas para la ubicación de los profesores-músicos.

CAPITULO III.- CONTRATACIÓN, PERIODOS DE PRUEBA, ASCENSOS, MOVILIDAD Y CESES.

Artículo 12.-Provisión de plazas.

Para integrarse de pleno derecho, bien como músico bien como personal administrativo, técnico o subalterno del Consorcio Orquesta de Córdoba; los candidatos habrán de acreditar el nivel académico que se exija para la plaza a cubrir con los títulos pertinentes en cada caso. Para el caso de que la provisión de plazas sea para músico, se exigirá el título superior de música o su equivalente en el extranjero, además, tendrá que acreditar una formación musical acorde con la plaza objeto de la convocatoria. Igualmente, habrán de tener la necesaria aptitud física y profesional que le permita el normal desarrollo de la actividad.

Para efectuar cualquier provisión de plaza, el Consorcio, con carácter general, la publicitará de manera adecuada. Cuando la plaza sea para músico esta publicidad se efectuará en una publicación especializada en esta materia y/o a través de su página web.

Artículo 13.-Selección del personal.

13.1- Acceso a la condición de trabajador laboral fijo.

El ingreso del personal se producirá, de conformidad con la normativa vigente, por los sistemas de:

- Concurso Público.
- Concurso Oposición.
- Oposición.

Las normas y bases que regirán las formas de integración del personal serán las que en cada momento, y en el marco de la legislación vigente, fije el Consorcio, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

13.2.- Contratación temporal.

De conformidad con la normativa vigente, se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Para realizar una obra o servicio determinado (contrato por obra o servicio determinado o contrato de artista).
- b) Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir vacantes que tengan carácter definitivo hasta la culminación del proceso selectivo que se determine (contrato de interinidad). En este último caso la duración máxima del contrato no podrá exceder de seis meses. Para cubrir los puestos vacantes por excedencia se formalizará la convocatoria de la prueba en un plazo de tres meses.
- c) Exclusivamente para el personal administrativo, técnico y subalterno, por acumulación coyuntural de trabajo (contrato eventual por circunstancias de la producción).
- d) Otros supuestos que regule la ley.

13.3.- Acceso del Personal Artístico.

Por sus especiales características, el acceso a la Orquesta del personal artístico se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

A) Oposición.

1. Composición del Tribunal:

Los profesores titulares de la Orquesta de Córdoba, están obligados a participar en los jurados o tribunales de los concursos como oposiciones o audiciones cuando para ello sean requeridos por la empresa o por el director titular. Los tribunales estarán formados por el director titular, en calidad de presidente, el concertino, el solista del instrumento correspondiente, tres solistas de la misma familia instrumental y una ayuda de solista de la familia instrumental, a ser posible del instrumento correspondiente. En caso de que sea necesario, el concertino podrá delegar en el ayuda de concertino, y el solista en el ayuda de solista. Para la existencia de quórum será necesaria la presencia de siete miembros con voto en el tribunal. Cuando por razones justificadas, enfermedad, permiso u otras de fuerza mayor fuese imposible cumplir el requisito del quórum, éste se reducirá a dos tercios de los siete miembros, o sea, serán necesarios para dicho requisito cinco miembros.

Además asistirán, sin voto, un Secretario designado por la Gerencia, y un miembro del Comité de Empresa.

En caso de que la plaza que salga a cubrir sea una de percusión participarán en el tribunal dos especialistas de reconocido prestigio. El tribunal estará formado por el director titular en calidad de presidente, el concertino, el solista o el/la ayuda de solista, y dos especialistas.

En caso de que la plaza que salga a cubrir sea la de solista y no haya otro solista del instrumento en la orquesta, participará en el tribunal un instrumentista de la cuerda de reconocido prestigio.

En el caso de que la plaza que salga a cubrir sea la de concertino, el Consorcio y el Comité de Empresa podrán, de común acuerdo, establecer unas bases específicas para esta prueba.

2. Realización de las Pruebas:

La primera fase se realizará por el método conocido como tras cortina, de tal manera que el tribunal no podrá ver al opositor y viceversa. La segunda vuelta y siguientes, si las hubiere se realizarían sin este método.

3. Sistema de Puntuación:

Para la primera fase se votará apto o no apto. Las decisiones serán adoptadas por mayoría simple de votos.

Para la segunda fase cada miembro del tribunal puntuará en un mínimo de 0 y un máximo de 10 puntos.

La puntuación del candidato será el promedio entre todas las puntuaciones emitidas. Caso de existir una diferencia superior a 3 puntos entre la puntuación máxima y mínima se eliminarán ambas.

El candidato seleccionado será aquél cuya puntuación final sea superior, en caso de empate decidirá el voto de calidad del presidente.

Las calificaciones se harán públicas al final de cada prueba mediante una lista expuesta públicamente.

B) Audición.

Cuando se trate de una contratación temporal para cubrir una vacante, de manera provisional, se efectuará una audición, para la que se constituirá un tribunal integrado por el director titular, como presidente, el concertino, el solista del instrumento correspondiente, un solista de la familia instrumental y un ayuda de solista de la familia instrumental, a ser posible del instrumento correspondiente. Caso de que se sea necesario el director titular podrá delegar en el concertino, el concertino en el ayuda de concertino, y el solista en el ayuda de solista. Además asistirán, sin voto, un secretario designado por la gerencia y un miembro del Comité de Empresa. La realización de las pruebas y el sistema de puntuación serán los mismos que en la Oposición, con las modificaciones que en su caso el tribunal estime pertinente introducir.

Artículo 14.-Ascensos.

A) Acceso del personal artístico a un puesto de categoría superior.

Todo profesor-músico titular de la OC tiene derecho a optar a un puesto vacante de categoría superior mediante una prueba interna que se celebrará antes de incluirla en la oferta pública, y donde el tribunal estará constituido igual que en la oposición.

En caso de excedencias, se realizará una prueba interna para los componentes de la categoría inmediatamente inferior en un plazo no superior a seis meses. De no ser ocupada se ofrecerá a las restantes categorías y, en el supuesto de que tampoco se ocupara, se ofertara públicamente. El tribunal estará constituido igual que en las audiciones. La realización de las pruebas y el sistema de puntuación serán los mismos que en la oposición, con las modificaciones que en su caso el tribunal estime pertinente

introducir.

B) Ascensos del personal administrativo, técnico y subalterno.

Cuando por vacante del titular, por creación o modificación de la estructura se produzca una vacante, ya antes de incluirla en oferta pública, se ofertará al personal administrativo, técnico y subalterno de la plantilla en vía de ascenso.

Los ascensos de dicho personal afectado por el presente Convenio se regirán por las normas establecidas en la legislación vigente y de conformidad con las bases que, para su concreta aplicación, fije el Consorcio Orquesta de Córdoba.

Una vez resuelto el correspondiente proceso de ascenso, la vacante producida, bien sea la originaria bien sea la producida como consecuencia de la promoción interna, se cubrirá por el sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo, regulado en el artículo 12 y 13.1.

El Comité de Empresa deberá estar informado de todo el proceso de selección de candidatos y podrá estar presente durante las diferentes entrevistas.

Artículo 15.-Control de Calidad.

Si se apreciase, a juicio del Director Titular, un descenso notable en la calidad artística de un profesor-músico de la Orquesta de Córdoba, una vez superado el período de prueba, la dirección de la empresa amonestará por escrito al trabajador afectado en orden a que corrija dicho extremo, sometiéndole a dos meses de observación, en los que se cuente con la presencia del Director Titular. Al finalizar dicho período, se convocará al afectado a una reunión con el Director Titular, Gerente, un representante del Comité de Empresa y un representante de la Comisión Artística.

En esta reunión, el Director Titular comunicará al músico afectado el resultado de este período de observación. Como consecuencia del mismo puede ocurrir:

- a) **Resultado satisfactorio:** El profesor afectado mantiene su misma categoría.
- b) **Resultado insatisfactorio:** El profesor será sometido a un nuevo período de observación de un mes.

Si al finalizar este periodo el resultado siguiera siendo insatisfactorio el profesor podrá solicitar una prueba de capacitación. En caso de no solicitarla pasaría directamente al régimen recogido en el apartado B) de este artículo. El contenido y la fecha de esta prueba serán señalados con, al menos, un mes de antelación.

El profesor tendrá una semana de permiso retribuido antes de la prueba. Dicha prueba será juzgada por un tribunal compuesto de la siguiente manera: Director titular, como presidente, concertino, el solista del instrumento correspondiente, dos solistas de la familia instrumental, un ayuda de solista de la familia instrumental, a ser posible del instrumento correspondiente, y un músico de la orquesta. Caso de que sea necesario el concertino podrá delegar en el ayuda de concertino y el solista en el ayuda de solista. Asistirán además, sin voto, un Secretario designado por el Consorcio, y un miembro del Comité de Empresa. Para la existencia de quórum será necesaria la presencia de siete miembros en el tribunal, como norma general, o cinco en el caso de percusión. La decisión será tomada por mayoría simple de votos. La prueba se realizará en las mismas condiciones que en la oposición. Como consecuencia, después de la citada prueba puede ocurrir:

- El profesor mantiene su categoría profesional
- El profesor puede ser cambiado de categoría, con todas las consecuencias implícitas, si existiese plaza vacante y si su nivel de calidad fuese el adecuado, en caso de no ser posible sería destinado a actividades administrativas o técnicas dentro de la Orquesta de Córdoba si hubiese necesidad de ello y el trabajador estuviese suficientemente cualificado.
- En caso de que no se den ninguna de las circunstancias anteriores, le sería rescindido el contrato en los términos que indica la legislación vigente.

Artículo 16.- Período de prueba.

Todo el personal afectado por el presente convenio en razón de su adscripción a un grupo profesional, categoría y funciones tendrá como período de prueba el siguiente:

- A) Para el personal músico:** 6 meses.
- B) Para el personal músico con contratación temporal:** el establecido en cada caso por la legislación que le sea de aplicación.
- C) Para el personal administrativo, técnico y subalterno:** el establecido en cada caso por la legislación laboral que le sea de aplicación.

Artículo 17.-Movilidad funcional del personal administrativo, técnico y subalterno.

De conformidad con las normas legales aplicables, los trabajadores que resulten obligados a la realización de trabajos de inferior categoría, lo serán por el tiempo mínimo imprescindible.

La designación de los trabajadores para realizar trabajos de superior categoría se realizará teniendo en consideración las opiniones del Comité de Empresa, teniendo el trabajador garantizada la percepción de los conceptos salariales correspondientes a la categoría de destino.

Artículo 18.- Dimisión del trabajador.

En los supuestos de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador éste estará obligado a preavisar al Consorcio en los siguientes plazos:

- A) Músicos:** un período mínimo de un mes.
- B) Personal administrativo, técnico y subalterno:** con un preaviso mínimo de quince días naturales.
- El incumplimiento de esta obligación lleva aparejada la correspondiente deducción en la liquidación, que, como consecuencia de dicha extinción, deba practicarsele.

CAPITULO IV.-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 19.- Clasificación del Personal.

La plantilla del Consorcio Orquesta de Córdoba se clasifica y estructura en: -Dirección. -Personal Artístico. -Personal Administrativo, Técnico y Subalterno.

19.1- Dirección.

La Dirección engloba los puestos de Gerente y Director Titular, si bien ambas figuras, y por la naturaleza de su función, quedan excluidas del presente Convenio Colectivo.

19.2.- Personal Artístico.

El Personal Artístico se clasificará con arreglo a las siguientes categorías hasta el 31 de Diciembre de 2007:

- a) Concertino.
- b) Solistas.
- c) Primeras Partes.
- d) Segundas Partes.
- e) Tutti.

A partir del 1 de Enero de 2008, el personal artístico se clasificará con arreglo a las siguientes categorías:.

- a) Concertino.
- b) Solista.
- c) Ayuda de Solista.
- d) Tutti.

De esta forma la plantilla artística de la Orquesta de Córdoba, se estructura de la siguiente manera:

Violín I:

- 1 Concertino
- 1 Solista (Ayuda de Concertino)
- 7 Tutti

Violín II:

- 1 Solista
- 1 Ayuda de Solista *A partir del 1 de enero de 2008
- 5 Tutti

Viola:

- 1 Solista
- 1 Ayuda de Soista *A partir del 1 de enero de 2008
- 4 Tutti

Violonchelo:

- 1 Solista
- 1 Ayuda de Solista *A partir del 1 de enero de 2008
- 2 Tutti

Contrabajo:

- 1 Solista
- 1 Ayuda de Solista *A partir del 1 de enero de 2008 1 Tutti

Flauta:

- 1 Solista (piccolo y alto)
- 1 Ayuda de Solista (piccolo y alto) *A partir del 1 de enero de 2008

Oboe:

- 1 Solista (Oboe d'amore)
- 1 Ayuda de Solista(Corno Inglés) *A partir del 1 de enero de 2008

Clarinete:

- 1 Solista (requinto)
- 1 Ayuda de Solista (clarinete bajo) *A partir del 1 de enero de 2008

Fagot:

- 1 Solista

1 Ayuda de Solista (contrafagot) *A partir del 1 de enero de 2008

Trompa:

2 Solistas

2 Ayuda de Solista *A partir del 1 de enero de 2008

Trompeta:

1 Solista (toda la familia)

1 Ayuda de Solista (toda la familia) *A partir del 1 de enero de 2008

Trombón:

1 Solista

1 Ayuda de Solista *A partir del 1 de enero de 2008

1 Ayuda de Solista(bajo) *A partir del 1 de enero de 2008

Percusión:

1 Solista (teclados, pieles, metales)

1 Ayuda de Solista (teclados, pieles, metales) *A partir del 1 de enero de 2008

En el supuesto de creación de nuevos puestos de plantilla, éstos se clasificarán de forma analógica a los ya existentes en atención a las funciones que desarrollen y, en su defecto, de acuerdo a los usos y costumbres musicales.

19.3.- Personal Administrativo, Técnico y Subalterno.

El personal administrativo, técnico, y subalterno se estructura en tres áreas que comprenden las siguientes categorías profesionales:

A) GERENCIA

Integrado por:

- Jefe de Personal
- Secretaria de Dirección y Programación
- Responsable de Prensa y Comunicación
- Inspector

B) ADMINISTRACIÓN

Integrado por:

- Administrador
- Oficial Administrativo
- Auxiliar Administrativo

C) PRODUCCIÓN Y ARCHIVO

Integrado por:

- Asistente de producción
- Archivero-Copista
- Utilero-Atrilero

Artículo 20.- Descripción de funciones.

En todo caso, las funciones del personal a que se refiere el presente Convenio serán las que se correspondan, dentro del principio de reciprocidad y buena fe, con el título o capacitación que se acredite en relación al puesto de trabajo que se desempeña.

20.1.- Del Personal artístico.

a) Concertino:

El Violín Concertino es el primero de los violines, el Jefe Artístico de la Orquesta y su máximo responsable musical tras el Director Artístico. Como ayudante del Director Musical, es su más directo colaborador, por lo que, en el caso de ausencia ocasional de éste, deberá realizar ensayos con la Orquesta, total o parcialmente, según se considere necesario. Le corresponde afinar la Orquesta y señalar los arcos y digitaciones que considere técnicamente necesarios, para mayor uniformidad y nivel artístico. Cuida y se responsabiliza del estado general de afinación de la Orquesta.

b) Solistas:

Son Solistas aquellos componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos de mayor responsabilidad dentro de su familia instrumental. Cuidan y se responsabilizan del funcionamiento artístico de su cuerda, sin perjuicio de las atribuciones generales del Concertino.

Cuando el Director Musical lo estime necesario o bien por iniciativa propia deberán realizar ensayos parciales con sus respectivas cuerdas.

En el caso del Ayuda de Concertino deberá reemplazar a éste, cuando sea necesario o se considere oportuno por la Dirección, salvo en el caso recogido en el Art. 14-A. En tal caso percibirá la parte proporcional del complemento correspondiente a esa categoría.

c) Primeras Partes: (A partir del 1 de enero de 2008 se denominará Ayuda de Solista)

Los componentes de la Orquesta que ostentan esta categoría deberán reemplazar a los solistas de sus respectivas cuerdas cuando sea necesario o se considere oportuno por la Dirección, salvo en el caso recogido en el Art. 14-A. En tal caso percibirán la parte proporcional del complemento correspondiente a esa categoría.

d) Segundas Partes: (A partir del 1 de enero de 2008 se denominará Ayuda de Solista)

Los componentes de la Orquesta que ostentan esta categoría deberán reemplazar a los solistas de sus respectivas cuerdas cuando sea necesario o se considere oportuno por la Dirección, salvo en el caso recogido en el Art. 14-A. En tal caso percibirán la parte proporcional del complemento correspondiente a esta categoría.

Ayuda de Solista:

Esta categoría profesional engloba a las categorías profesionales primera parte y segunda parte, así como, las funciones que a fecha 1 de Enero de 2008 hayan venido desarrollando estas dos categorías profesionales.

e) Tutti:

Los componentes de la Orquesta que ostentan esta categoría realizarán sus cometidos artísticos desempeñando el puesto y papel que, dentro de dicha categoría, le señale el Director Musical. Cuando sea necesario o se considere oportuno por la Dirección, deberán desempeñar funciones de superior categoría, salvo en el caso recogido en el Art. 14-A., percibiendo la parte proporcional del complemento correspondiente a esa categoría.

f) Solistas Alternantes:

Si el Director Titular lo considera oportuno, y de acuerdo con los profesores afectados, en la plantilla de la Orquesta de Córdoba se podrá establecer la categoría de solista alternante.

Éstos se alternarán en la parte Solista o Primera Parte/Segunda Parte de los respectivos instrumentos en la programación anual de actuaciones, planificando dicha alternancia con el Director Titular. El complemento de solista se distribuirá al 50% entre ambos profesores.

Se establece que en caso de baja voluntaria o despido de uno de estos Solistas Alternantes, el que permanezca en la Orquesta de Córdoba pasara a ocupar definitivamente la plaza de solista. En este caso saldrá a concurso la plaza de Primera Parte/Segunda Parte.

20.2-Del Personal Administrativo, Técnico, y Subalterno.

Las funciones a desarrollar por este personal se detallan a continuación.

a) Jefe de personal

1. Encargarse de formalizar la contratación del personal del Consorcio.
2. Coordinar y canalizar las peticiones de permisos y excedencias del personal del Consorcio.
3. Organizar y coordinar los procesos de selección de personal para el Consorcio.
4. Vigilar el cumplimiento de la jornada laboral, los descansos y las vacaciones del personal del Consorcio.
5. Representar al Consorcio en las negociaciones para los Convenios Colectivos de la Orquesta.
6. Velar por el correcto cumplimiento de la normativa sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
7. Tramitar y en su caso instruir todo lo relacionado con el régimen disciplinario del Consorcio.
8. Asesorar jurídicamente al Consorcio.
9. Cualquier otra función, de características similares a las anteriores, que le asigne la Gerencia.

b) Secretaria de Dirección y Programación

1. Realización, bajo la supervisión de la Gerencia, de los contactos y gestiones necesarios para la contratación de los directores y solistas invitados de cada temporada.
2. Colaborar con el responsable de prensa en la organización y mantenimiento del archivo de grabaciones y de material promocional.
3. Redactar las actas de las reuniones mantenidas por el gerente que así lo requieran.
4. Elaborar el balance económico pormenorizado de cada una de las actividades de la Orquesta.
5. Organización y control del fichero de protocolo.
6. Preparar y enviar los materiales y convocatorias para la celebración de Consejo de Administración y Junta General.
7. Llevar la Caja y su control periódico.
8. Control y compras del material necesario para el mantenimiento de la oficina.
9. Facilitar al Jefe de Personal el listado de horas del personal Técnico-Administrativo.

10. Cualquier otra función, de características similares a las anteriores, que le asigne la Gerencia.

c) Responsable de prensa y comunicación

1. Gestionar y coordinar, bajo la supervisión de la Gerencia, todo lo relacionado con la información y promoción de la Orquesta de Córdoba.
2. Difundir de la mejor manera posible todas las actividades que desarrolle la Orquesta.
3. Controlar y mantener actualizado el archivo de grabaciones y de material promocional y publicitario.
4. Atender e informar de la actividades de la Orquesta a todos los abonados.
5. Redactar notas informativas y convocar ruedas de prensa
6. Mantener actualizada la información de la Orquesta en los diferentes soportes informativos.
7. Coordinar la elaboración y difusión del material promocional de la Orquesta: programas de mano, cartelería, publicidad, etc.
8. Elaborar bajo la supervisión de la gerencia la memoria artística de la temporada.
9. Seleccionar y conservar la noticias de prensa relacionadas con la Orquesta y la música clásica en general.
10. Cualquier otra función de características similares que le asigne la gerencia.

d) Inspector

La figura del inspector es un cargo de confianza de la Gerencia y es compatible con el de profesor de orquesta. Para su designación serán oídos los representantes legales de los músicos que presentarán una terna a la Gerencia. El nombramiento podrá ser revisado cada dos años pudiendo en su caso ser cesado por la Gerencia en cualquier momento.

Por este cargo percibirá un complemento salarial de una cuantía del 50% sobre el salario base que le corresponda a su categoría.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Hacer observar puntualidad en los ensayos y actuaciones públicas, ocupándose de que se cumplan con exactitud los horarios de descanso y su duración.
2. Hacer observar el debido silencio y la prohibición de realizar actos que perturben la buena marcha del trabajo.
3. Redactar un informe diario de cada servicio, en el que se señalen las incidencias que se produzcan, llevando un registro de las mismas.
4. Cursar al Jefe de Personal del Consorcio Orquesta de Córdoba las peticiones de permisos y excedencias, comunicar las bajas por enfermedad y cualquier otra incidencia relativa a los profesores músicos.
5. Informar, con la debida antelación, a los componentes de la OC, mediante aviso en el tablón de anuncios del plan de trabajo así como otras informaciones que deban ser conocidas por ellos.
6. Disponer lo necesario para que en las salas de actuaciones públicas se den las condiciones de trabajo apropiadas para el desarrollo del mismo.
7. Facilitar al Jefe de Personal el listado de las horas de trabajo realizadas por los profesores de la Orquesta de Córdoba.

e) Administrador

1. Mantener al día el estado de cuentas del Consorcio.
2. Proveer el pago puntual de las nóminas de personal del Consorcio.
3. Atender a los mandamientos de pago, autorizados por la Gerencia o el Consejo de Administración.
4. Elaborar y tramitar los documentos contables, financieros y fiscales del Consorcio.
5. Confeccionar, bajo la supervisión de la Gerencia, el Anteproyecto de Presupuestos del Consorcio.
6. Confeccionar, bajo la supervisión de la Gerencia, la liquidación anual del presupuesto del Consorcio.
7. Controlar, liquidar y contabilizar los gastos e ingresos del Consorcio y las inversiones necesarias para su correcto funcionamiento.
8. Elaborar el inventario patrimonial del Consorcio, manteniéndole actualizado.
9. Cualesquiera otras actividades relacionadas con la Administración en general.

f) Oficial Administrativo

1. Confeccionar, siguiendo las indicaciones del Administrador y del Jefe de Personal, los contratos, altas, bajas, finiquitos, nóminas y seguros sociales del personal del Consorcio.
2. Organizar el archivo administrativo y llevar su control.
3. Colaborar con el Administrador en la elaboración y actualización del inventario patrimonial del Consorcio.
4. Elaborar los talones y transferencias para el pago de proveedores y obligaciones fiscales.
5. Realizar apuntes contables.
6. Llevar el control de las cuentas bancarias.
7. Cualesquiera otras actividades que se le asignen relacionadas con la Administración en general.

g) Asistente de Producción

1. Promover, proveer y coordinar, siguiendo las indicaciones de la Gerencia, los medios técnicos, artísticos y humanos necesarios para el correcto desarrollo de las actividades artísticas de la Orquesta dentro y fuera de nuestra ciudad, desplazándose para su supervisión, en caso de ser necesario.
2. Realizar las gestiones necesarias para la contratación del personal requerido para completar la plantilla artística de cada programa.
3. Organizar y coordinar los viajes de la Orquesta de Córdoba.
4. Coordinar, junto al Jefe de Personal, las pruebas y audiciones a realizar para cubrir las vacantes en la plantilla artística.
5. Elaborar, a requerimiento de la Gerencia, el anteproyecto de presupuesto de las actividades ordinarias y/o extraordinarias del Consorcio.
6. Elaborar y formalizar los contratos y facturas de las actividades artísticas de la Orquesta, según las indicaciones que, a este respecto, le facilite la Gerencia.
7. Cualquier otra función, de características similares a las anteriores, que le asigne

la Gerencia.

h) Archivero-Copista

1. La conservación y mantenimiento de los archivos musicales de la Orquesta de Córdoba, tanto de las obras propias como de las que se utilicen en régimen de alquiler o cesión.
2. Recopilar los datos técnicos (obras interpretadas, solistas, lugar, etc.) de los conciertos y grabaciones que realice la Orquesta.
3. Gestionar el alquiler y la compra del material musical necesario.
4. Elaborar el inventario del material musical que integre el archivo de la Orquesta de Córdoba manteniéndolo actualizado.
5. Atender las reposiciones necesarias de material musical que por el deterioro, extravío o cualquier otra circunstancia haya que realiza, con previa autorización de la Gerencia.
6. Comunicar al Asistente de Producción las necesidades de plantilla para cada actuación, de acuerdo con el programa establecido.
7. Preparar y comprobar la totalidad del material musical necesarios para las actuaciones públicas y ensayos.
8. Tener a disposición de los profesores-músicos, con una semana de antelación la primer ensayo, las partituras o partichelas del programa correspondiente.
9. Facilitar a los directores musicales y profesores-músicos que los soliciten las partituras o partichelas de las obras que deseen conocer o estudiar, entre las existentes en el archivo de la Orquesta de Córdoba.
10. Facilitar a los profesores-músicos que pertenezcan a grupos de cámara de la Orquesta de Córdoba copias del material que pudieran solicitar, caso de ser actividad organizada por el Consorcio
11. Cualquier otra función, de características similares, que le sea asignada por la Gerencia.

i) Auxiliar Administrativo

1. Llevar a cabo las gestiones que le asigne la Administración o la Gerencia.
2. Realizar tareas de apoyo en el Departamento de Administración.
3. La recepción y canalización de visitas y llamadas de teléfono a la Gerencia.
4. Registrar y archivar la documentación de entrada y salida de los distintos departamentos del Consorcio.
5. Mecanografiar, organizar, tramitar y archivar la documentación dependiente de la Gerencia
6. Realización de tareas de apoyo administrativo en las pruebas y audiciones a realizar para cubrir las vacantes en la plantilla artística.
7. Colaborar en el mantenimiento del archivo de prensa.
8. Cualquier otra función, de características similares a las anteriores, que le asigne la Gerencia.

j) Utilero-Atrilero

1. Colocar los atriles y material instrumental relativos a cada ensayo y actuación pública.
2. Encargarse, junto al personal auxiliar que se le asigne, del transporte y vigilancia de materiales e instrumentos en los desplazamientos de la OC, así como de su carga y descarga.
3. La distribución y recogida de partituras en ensayos y actuaciones públicas.
4. Estar a disposición del Director Musical durante ensayos y actuaciones públicas para resolver eventuales problemas técnicos de su competencia.
5. Hacer las modificaciones en escena que conlleve el programa, durante las actuaciones públicas.
6. Mantener en buen estado de conservación los instrumentos, atriles, sillas y cajas de instrumentos y cualquier otro material propiedad del Consorcio, para uso en ensayos y actuaciones públicas.
7. Canalizar y coordinar el uso de la Sala de Ensayos de la OC, caso de estar libre, por parte de los profesores-músicos; previa petición por escrito de la misma.
8. Cualquier otra tarea, de características similares, que le sea asignada por la Gerencia.

Artículo 21.- Reclasificaciones.

Las reclasificaciones del personal afectado por el presente Convenio se registrarán, en el marco de los principios jurídicos que regulan esta materia, por los criterios y bases que para cada puesto de trabajo determine el Consorcio, a través de la Gerencia o el Director Titular de la Orquesta.

CAPITULO V.- JORNADA, VACACIONES, GIRAS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 22.- Organización del trabajo.

- 1.-La organización del trabajo del Consorcio Orquesta de Córdoba es competencia privativa y exclusiva del Gerente y de los órganos correspondientes del Consorcio.
- 2.-Tal facultad comprende la adopción de todos aquellos sistemas de racionalización y modernización que se estimen oportunos, reestructuración de secciones y departamentos, modificación de turnos, adecuación de plantillas y, en general, todo aquello que contribuya a una mejor prestación del servicio.
- 3.-El Director Artístico, con el asesoramiento del Concertino y Solistas de cada cuerda, dispondrá el lugar de colocación de los profesores de la Orquesta.
- 4.-Por parte de la Gerencia, se facilitará al Comité de Empresa suficiente información en cuanto se refiere a organización del trabajo y, a su vez, éste facilitará y colaborará en la adopción de medidas.

Artículo 22.1- Jornada laboral.

La jornada laboral de todo el personal afectado por el presente Convenio se fija en 35 horas semanales. Para el personal artístico y de producción (Utilero, Asistente de Producción y Archivero) la distribución de la jornada laboral semanal se hará en función de las necesidades del programa y será compensada en períodos cuatrimestrales.

Para el resto del personal del Consorcio la jornada semanal de 35 horas se desarrollará de lunes a viernes y la duración máxima de la jornada diaria no podrá exceder de ocho horas y los excesos de jornada se compensarán en periodos mensuales.

Artículo 23.-Realización de jornada del personal artístico.

La jornada laboral del personal artístico, establecida en 35 horas semanales, se distribuirá de la siguiente manera: 25 se destinarán al trabajo conjunto y las 10 restantes al estudio personal dentro o fuera de los locales de ensayo, sin horario fijo.

El trabajo conjunto se distribuirá, según las necesidades de la Orquesta, en ciclos de 3 horas, 4 horas, o ciclos de 6 horas partidos en dos mitades.

El plan de trabajo se elaborará, como mínimo, bimensualmente y se comunicará, con al menos, 2 semanas de antelación, siendo posible su modificación por el Consorcio con una semana de anticipación.

Fuera de estas circunstancias, el servicio anulado computará como celebrado, salvo que se trate de modificaciones de horarios dentro del mismo día y se comunique con 48 horas de antelación.

A pesar de esta circunstancia, si algún profesor no le fuera posible asistir a esta sesión, por causas que a juicio de la Gerencia se consideren justificadas, estará exento de asistir a la misma.

23.1.- Servicios.

Se entenderá por:

- Medio Servicio: Un desplazamiento de hasta tres horas de duración.
- Un Servicio: Actuación o concierto o ensayo de hasta tres horas de duración.
Un desplazamiento de más de tres horas y menos de 5.
- Un Servicio y Medio: Actuación, ensayo o concierto de más de 3 horas hasta 4.
Desplazamientos de más de 5 horas y menos de 7.
- Dos Servicios: Desplazamientos de más de 7 horas.
Actuación, ensayo o concierto de más de 4 horas.

El número de servicios por semana será de ocho, con un máximo de dos diarios, pudiéndose ampliar hasta diez por necesidad de programación y como máximo hasta cuatro veces por cuatrimestre, compensando con una reducción de servicios equivalente a aquéllos realizados de más, dentro del cuatrimestre. El tiempo que habrá de mediar entre dos servicios habrá de ser siempre de dos horas como mínimo.

El profesor músico no podrá ser obligado a ofrecer dos conciertos o actuaciones públicas en el mismo día, a excepción de las especialmente organizadas para escolares o tercera edad, por su carácter didáctico, que podrán abarcar dos sesiones de trabajo, no superiores a una hora cada una de ellas, pudiendo mediar entre ambas una pausa no inferior a una hora. En todo caso, no podrá haber un servicio adicional en el mismo día.

Las representaciones líricas o de ballets podrán tener una duración mayor en función de la obra que se interprete. En caso de que esta duración fuera superior a cuatro horas se contabilizará como dos servicios.

Los ensayos generales y pregenerales de estas representaciones podrán exceder de las cuatro horas, si el director musical lo estima necesario, efectuándose las pausas correspondientes.

Como máximo, el tiempo de trabajo ininterrumpido será de dos horas.

Caso de que se prolongue el ensayo, el director musical lo avisará en la última pausa.

Esta prolongación podrá llegar hasta las cinco horas, en cuyo caso se contabilizará como dos servicios.

23.2.-Limitaciones en horarios de servicios.

A) El trabajo, excepto en giras y desplazamiento, se efectuará a razón de uno o dos servicios, pudiendo tener lugar éstos entre la 9'00 horas de la jornada y las 1'15 horas del día siguiente. Estos servicios podrán tener una duración según lo ya establecido.

B) Cuando la programación lo haga necesario, el Director Musical podrá, previo acuerdo de la empresa, prolongar los servicios de ensayo en fracciones de cuartos de hora suplementarios. En el último descanso previo a la prolongación se avisará del mismo al personal artístico que se vea afectado.

Cada fracción de quince minutos será compensada en tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el mismo porcentaje que el previsto para las horas extraordinarias. Se le cederán cinco minutos de gracia al Director Musical para terminar una obra durante los ensayos.

23.3.-Cómputo horario.

Se considerarán horas de conjunto las efectuadas en ensayos, grabaciones, pruebas acústicas, conciertos y otras sesiones de trabajo, así como las horas invertidas en los desplazamientos.

También serán computables las horas de asistencia a Tribunales y Pruebas Selectivas a los miembros que participen en ellas.

Se entiende que los desplazamientos son al comienzo, transcurso o finalización para realizar una actuación o serie de actuaciones fuera de la ciudad de Córdoba. Cuando se requiera pernoctar se realizará de la siguiente manera:

Personal artístico:

Primer día: Desde la hora de citación hasta la llegada al alojamiento donde se realiza la pernocta y desde la citación de la prueba acústica o servicio hasta la finalización de éste. Si entre el alojamiento y lugar de servicio hubiese un desplazamiento, este tiempo también será computado.

Segundo día y restantes: Se computarán las horas de viaje, incluyendo en su caso las horas destinadas al concierto y prueba acústica si fuera necesario.

Ultimo día: Se computará el viaje de regreso y en su caso el del trabajo realizado.

La jornada de trabajo que incluya solo desplazamiento fuera de la ciudad de Córdoba podrá llegar hasta 7 horas. Lo excedido de ese horario diario se contabilizará como horas extraordinarias en su efecto de abono, siendo obligatoria la realización de las mismas.

La compensación se dará en tiempo.

Artículo 24.-Realización de jornada del personal administrativo, técnico y subalterno.

A) La jornada de este personal, que se fija en 35 horas semanales y no podrá exceder de 8 horas diarias, se adaptará a las necesidades de programación, realizándose, para el personal de gerencia y administración, dentro del siguiente horario: mañana de 8 a 18 horas siendo de obligada presencia el horario comprendido entre las 9.30 y las 14.30 horas .

Si por indicación expresa de la empresa hubiera que trabajar fuera de este tramo horario el tiempo mínimo establecido sería de 3 horas, que se computarán como tales aunque no se alcance.

Por necesidades del servicio se podrá requerir al trabajador fuera de este horario hasta dos veces por mes.

Durante la semana de FERIA la jornada se reducirá en 12 horas.

Cuando por necesidades de trabajo la jornada se prolongue por más de 8 horas ininterrumpidas o no sea posible respetar el intervalo de 2 horas establecido para comidas, la empresa facilitará al trabajador el importe correspondiente a media dieta.

En cualquier caso el personal de producción tendrá una jornada irregular dependiendo de las necesidades de programación. Por la naturaleza de su trabajo las personas que desempeñen estas funciones están obligadas a la realización de desplazamientos y giras.

B) El cómputo horario en los desplazamientos cuando se requiera pernoctar, será el siguiente:

1. El primer día, se computarán las horas de viaje desde la citación en Córdoba y las horas de trabajo/montaje, prueba acústica o concierto y desmontaje, hasta la llegada al alojamiento.

2. El segundo día y siguientes excepto último día, se computarán las horas de viaje si las hubiere más las de trabajo hasta la llegada al alojamiento y en todo caso se computarán siete horas de jornada como mínimo.

3. El último día, se computarán las horas de viaje de regreso más las horas de trabajo de descarga si las hubiere.

Artículo 25.- Trabajo en días festivos.

Los trabajos en días festivos se compensarán con dos días de descanso dentro del plan cuatrimestral. Dicho trabajo, y por el carácter de servicio público del Consorcio Orquesta de Córdoba, tendrá carácter obligatorio para todo el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 26.-Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, que de acuerdo con la legislación vigente no podrán rebasar las 80 en cómputo anual, serán compensadas con tiempo de descanso equivalente a 175% por cada hora ordinaria.

Artículo 27.- Interrupción de la jornada.

La interrupción de la jornada para el personal artístico se estructurará en la siguiente forma: -Sesiones de 2 horas, un descanso de 15 minutos. -Sesiones de 3 horas, un descanso de 30 minutos. -Sesiones de 4 horas, un descanso de 30 minutos y otro de 10 minutos.

En las sesiones de trabajo que superen las 4 horas, a partir de la quinta, se observará un descanso de 10 minutos.

Para el personal administrativo, técnico y subalterno, habrá un descanso de 30 minutos cuando el turno de trabajo incluya, al menos, 4 horas de trabajo ininterrumpidas.

Artículo 28.-Descanso Semanal

El descanso semanal será de 48 horas que se computarán mensualmente para el personal de gerencia y administración y cuatrimestralmente para el resto. Estas 48 horas serán ininterrumpidas, salvo en los casos en que, por necesidades de programación, se dividan en dos turnos de 24 horas. En cualquier caso, y de acuerdo con el art. 37 ET., se garantiza un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta 14 días completos.

Artículo 29.- Vacaciones

Las vacaciones anuales de todos los trabajadores del COC se fijan en 30 días naturales continuados, a disfrutar entre los meses de julio, agosto y septiembre, de acuerdo a las necesidades de programación de la Orquesta.

Las fechas se darán a conocer dentro del primer cuatrimestre del año. También se establecen los siguientes períodos de permiso no vacacional:

1.-10 días naturales consecutivos, o bien 2 semanas alternas, coincidiendo en lo posible con el principio y el final de año.

2.- 7 días naturales coincidiendo en lo posible con la Semana Santa.

Artículo 30.- Prohibiciones de compensación en metálico de vacaciones.

Por su naturaleza y finalidad, queda expresamente prohibido compensar en metálico el período anual de vacaciones, excepto en el caso de que la relación laboral se extinga antes de haberlo disfrutado.

Artículo 31.-Viajes y Alojamiento.

1) Los viajes, desplazamientos y alojamientos de la Orquesta se efectuarán colectivamente.

Comunicándolo a la Gerencia, se podrá autorizar la posibilidad de viajar individualmente y por los propios medios del interesado, sin que esto genere, en ningún caso, compensación económica alguna.

2) El desplazamiento correrá en todos los casos a cargo de la Empresa. Caso de no ser posible hacerlo en transporte colectivo y el trabajador deba utilizar su vehículo propio, se abonará conforme a los establecido en el **Anexo n° 8**.

3) En todas las ocasiones los componentes de la Orquesta viajarán sin acompañamiento. Ni los medios de transporte ni los alojamientos de la OC podrán ser utilizados por personas ajenas a la misma, salvo autorización expresa de la Gerencia.

4) Los desplazamientos se procurará que tengan una calidad y dignidad óptimas, en razón a las posibilidades presupuestarias y a la oferta existente. En todo caso tendrán las siguientes características.

- **En avión**, vuelo regular, clase turista o charter.

- **En ferrocarril**, de día, primera clase.

- **En ferrocarril**, de noche, coche cama.

- **En A.V.E.**, clase turista.

- **En autobús**, máximo confort.

Los violonchelos se transportarán en cajas especiales.

5) Del mismo modo los alojamientos serán de la mayor calidad que permitan las posibilidades presupuestarias y la oferta hotelera de la ciudad a la que se viaje.

Dadas las características de grupo de la Orquesta, el alojamiento lo será en habitación doble, con desayuno incluido. Si alguien deseara alojarse en habitación individual, caso de ser posible, éste abonaría la diferencia de precio que hubiere.

Los hoteles deberán ser de un mínimo de tres estrellas o categoría similar.

31.1.-Regulación de horarios en los desplazamientos.

La OC podrá realizar:

1.- Desplazamientos que incluyen actuación o ensayo y viaje de ida y vuelta, un máximo de 3 horas por trayecto.

2.- Desplazamientos que incluyen actuación y viaje de ida de hasta 5 horas.

3.- Desplazamiento en los que la jornada laboral se limite al viaje, hasta 7 horas.

El tiempo de viaje que supere estos plazos será compensado como horas extraordinarias.

Los tiempos de parada en estos desplazamientos serán como máximo los siguientes:

- 1.- 20 minutos por trayecto si el viaje supera las dos horas.
- 2.- 30 minutos por trayecto.
- 3.- 75 minutos por trayecto.

Si el tiempo de parada fuera superior al establecido, salvo caso de fuerza mayor o descanso reglamentario del conductor, la diferencia no se contabilizaría en el cómputo del viaje.

31.2.-Regulación de descansos en gira.

- 1.- Por cada 5 días trabajados se disfrutará de 1 día de descanso, que no tendrá consideración de descanso semanal. Este descanso se podrá disfrutar al término de la gira, si las necesidades de programación no permitieran hacerlo durante la misma.
- 2.- Igualmente por cada 7 días de gira se disfrutará de 1/2 día al regreso de ésta.
- 3.- Si durante una gira o desplazamiento tuviera lugar algún día festivo en la ciudad de Córdoba, el descanso correspondiente de 2 días se disfrutaría dentro del cómputo cuatrimestral de trabajo.

31.3- Prueba acústica.

La prueba acústica tendrá una duración de 30 minutos y se suprimirá en los siguientes casos.

- 1.- Cuando el concierto se celebre en el mismo lugar que el ensayo general.
- 2.- Cuando se trate de segundos o ulteriores conciertos en el mismo lugar.
- 3.- Cuando el Director musical lo estime conveniente. Entre la terminación de la prueba y el concierto habrá una pausa de 30 minutos, como mínimo y 60 minutos como máximo.

La prueba acústica no tiene consideración de servicio.

CAPITULO VI.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 32.- Permisos y Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, sin pérdida de derechos y/o retribuciones, en los siguientes casos:

A) Asuntos Propios: se podrán solicitar hasta 5 días al año. El permiso se concederá, siempre supeditado a las necesidades del servicio, y si a juicio de la gerencia la petición correspondiera a un motivo suficientemente justificado. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas o a los periodos de permiso no vacacional que indica el artículo 30 del presente convenio.

B) Licencia por matrimonio o pareja de hecho: 15 días naturales e ininterrumpidos, que se disfrutarán sin posibilidad de fraccionamiento y al tiempo de contraer matrimonio o de la inscripción en el registro de parejas de hecho, debiendo coincidir uno de ellos con la fecha de celebración del mismo o momento de la inscripción.

C) Nacimiento de hijo o adopción: 4 días naturales. En caso de desplazamiento fuera de la localidad, 6 días naturales.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente el salario base.

D) Fallecimiento: De familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho 4 días si el fallecimiento es en la misma localidad y de 6 días en caso de tener que realizar desplazamientos fuera de la localidad. De familiares de segundo y

tercer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. En caso de tener que realizar desplazamientos fuera de la localidad 5 días naturales.

E) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar del primer hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, conyuge o pareja de hecho que precisen hospitalización inferior a 24 horas: 1 día natural. En caso de tener que realizar desplazamientos fuera de la localidad, 3 días naturales. Cuando el período de hospitalización de un familiar del primer grado de consanguinidad o afinidad, conyuge o pareja de hecho supere las 24 horas, se tendrá derecho a 4 días naturales si esta hospitalización se produce en la localidad y 5 días naturales si se produce fuera de ella. Para el resto de familiares del segundo y tercer grado de consanguinidad y afinidad cuando el periodo de hospitalización sea superior a 24 horas tendrán derecho a un permiso de 3 días naturales si esta se produce dentro de la localidad y de 5 días si se produce la hospitalización fuera de la localidad.

F) En caso de traslado de domicilio: 2 días naturales.

G) Deber público inexcusable: se tendrá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber.

H) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como para la realización de pruebas de promoción dentro de la empresa. El permiso abarcará los días de su celebración siendo necesario el correspondiente justificante.

Se podrá solicitar asimismo permisos para la preparación de estos exámenes o pruebas hasta un máximo de 10 días al año, siendo necesario el correspondiente justificante. Este permiso se disfrutará en la quincena inmediatamente anterior a la prueba.

I) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una reducción de 30 minutos al inicio o final de su jornada ordinaria de trabajo. Este permiso podrá disfrutarse por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen para el Consorcio OC. Esta reducción de 30 minutos, podrá ser sustituida por un permiso retribuido de un mes de duración. Este derecho contemplado en este permiso se genera a continuación de la baja por maternidad.

J) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico, siempre que se avise con anterioridad y se justifique la imposibilidad de realizarla fuera de la jornada laboral.

K) Exclusivamente para el personal administrativo, técnico y subalterno. Permiso para cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo.

Todos los permisos que puedan ser previstos deberán solicitarse con una antelación de quince días naturales.

32.1.- Permisos de conciliación de la familia

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada entre un tercio y un medio de su duración con la correspondiente disminución proporcional de sus retribuciones globales. También se podrá solicitar este permiso en los demás casos recogidos en la nueva Ley de Conciliación de la familia (39/ 1999 E.T.)

Artículo 33.- Licencias no retribuidas

La Gerencia podrá conceder permisos no retribuidos a los profesores músicos de la OC que lo soliciten, con al menos 15 días naturales de antelación, en los siguientes términos:

a) Actuaciones privadas (camerísticas o concertísticas): serán necesarias las

autorizaciones del Director Musical y de la Gerencia, que valorarán la posible incidencia del permiso en la actividad de la OC. Su duración será la suficiente en cada caso para realizar el/los concierto/os.

b) Actuaciones como músicos de atril: la Gerencia y del Director Musical podrán conceder autorización para actuar en estos casos (siempre que no perjudique la actividad de la OC) si esta actuación se lleva a cabo con una orquesta de prestigio y en condiciones dignas, atendiendo a causas diversas como puede ser la colaboración entre distintas orquestas.

c) Participación en concursos y pruebas de selección de músicos: serán necesarias las autorizaciones del Gerente y del Director Musical.

Artículo 34.- Permisos por estudios

El personal de la OC podrá disfrutar de permisos por estudios no retribuidos, por un período de hasta una año, en las siguientes condiciones:

1.- Deberá cursarse a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días naturales, la correspondiente solicitud acompañada de los documentos justificativos.

2.- A la terminación del permiso deberá justificarse la asistencia.

3.- Los permisos pueden ser de una duración de:

a) Hasta 7 días.

b) Más de 7 días y menos de 30 días.

c) Superior a un mes e inferior a un año.

4.-Una vez finalizado el permiso, la incorporación será inmediata. Exclusivamente para el personal artístico, si no pudiera realizarse la incorporación de forma inmediata a juicio de la dirección de la empresa, por encontrarse un programa en fase avanzada, dicha incorporación se realizará al inicio del siguiente programa. En este último caso, los días no trabajados serán retribuidos. En los permisos superiores a un mes e inferiores a un año, la incorporación deberá solicitarse con una antelación de un mes y realizarse dentro de los tres días siguientes a la finalización del permiso, con la salvedad del programa avanzado señalado en el párrafo anterior.

No se concederán permisos de los comprendidos en este artículo simultáneamente a más de cuatro profesores de la Orquesta de Córdoba y uno de la administración.

En el caso de que en la solicitud de este permiso coincidan 2 o más profesores de la misma cuerda, el Comité de Empresa (con el asesoramiento de la Comisión Artística) y la Gerencia decidirán acerca de la conveniencia de acceder a estas peticiones.

Artículo 35.- Licencias extraordinarias

Los trabajadores con un año, como mínimo, al servicio del COC tendrán derecho a licencia sin retribución, con una duración mínima de diez días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tres meses. La concesión de esta licencia y su duración se ajustará a las necesidades de programación.

Estos permisos tendrán que solicitarse con al menos 15 días de antelación.

Artículo 36.- Excedencia Voluntaria.

1.-La excedencia voluntaria podrá ser solicitada, con al menos 15 días de antelación, por los trabajadores fijos de plantilla con un año, al menos, de antigüedad con tal carácter al servicio del Consorcio Orquesta de Córdoba. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a tres años en el caso del personal artístico ni superior a cinco años para el resto del personal.

Sólo podrá ser ejercido este derecho por segunda o sucesivas veces si han transcurrido

dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2.- La excedencia voluntaria será con reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure la excedencia.

3.- El trabajador podrá solicitar el reingreso al servicio activo en cualquier momento, siempre que hubiere cumplido el período mínimo de excedencia y antes de agotar el máximo.

4.- La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, 3 meses de antelación a la fecha de reingreso prevista.

Artículo 37.- Excedencia Forzosa.

1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se considera por designación o elección para el desempeño de un cargo público o función sindical electiva que imposibilite la asistencia al trabajo.

2.- El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo o función que la motivaba. Esta circunstancia deberá comunicarse con al menos 15 días de antelación.

CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES.

El personal afectado por el presente Convenio, y de acuerdo con las tablas salariales anexas, percibirá según su condición de artístico, administrativo, técnico o subalterno, las cantidades expresadas para cada concepto.

La paga extra de navidad se ingresará antes del día 24 de diciembre

Artículo 38.- Conceptos salariales ordinarios

A) El sueldo base, correspondiente a cada categoría o función.

B) El complemento de antigüedad. Todo el personal que se encuentre integrado en la plantilla de la Empresa con carácter fijo, gozará de aumentos periódicos por trienios de servicio, comenzando la fecha de cómputo de dichos incrementos a partir del inicio de su primer contrato con el Consorcio Orquesta de Córdoba.

Al personal eventual o interino que accediera con posterioridad al carácter fijo en la empresa se le computarán los periodos de contrato anteriormente acumulados. La antigüedad comenzará a devengarse desde el día 1 del mes en que se cumpla. Se abonará en la cuantía que se contempla en el **Anexo nº 1**. El número máximo de trienios que podrá percibir un trabajador será de 9.

C) El complemento de puesto de trabajo. Retribuye la realización de la prestación laboral en trabajo nocturno, jornada partida, domingos y festivos, así como los desplazamientos por razones de trabajo.

D) El complemento de destino. Retribuye las diferentes categorías profesionales del personal afectado por el Convenio.

E) El complemento de productividad. De aplicación exclusiva al personal artístico. Retribuye el interés e iniciativa con la que este personal desarrolle su actividad. Va ligado al aumento de ésta, en concepto de actuaciones en foso, flexibilidad en el trabajo etc.

Todos estos conceptos retributivos se abonarán en 14 pagas anuales.

38.1- Conceptos salariales extraordinarios.

A) Servicio en escena.

El personal artístico que intervenga en una acción escénica con caracterización ante público recibirá como complemento el que en cada momento se establezca entre la Gerencia y el Comité de Empresa.

B) Instrumentos especiales.

El personal artístico que realice servicios con instrumentos distintos al principal de su plaza o al complementario establecido para la misma, recibirá como complemento salarial un 75% del salario hora ordinaria de la categoría de solista, por horas de trabajo conjunto o actuación pública.

C) Práctica camerística, concertística y didáctica.

Los miembros de la Orquesta de Córdoba, no podrán formar parte de manera estable de otras agrupaciones musicales análogas a la Orquesta de Córdoba.

No obstante, se autoriza la práctica camerística de sus componentes.

Igualmente se autoriza cualquier práctica concertística y didáctica de los integrantes de la Orquesta.

En el caso de que cualquiera de estas actividades interfiera en la actividad de la orquesta serán preceptivas las autorizaciones del Director Musical y de la Gerencia.

Cuando esta actividad esté organizada por el Consorcio Orquesta de Córdoba, si está incluida en el plan de trabajo, los profesores que participen en la misma no percibirán ningún complemento salarial. Si, por el contrario, la actuación camerística se realizara simultaneándola con el trabajo de la Orquesta, los profesores que de modo voluntario participen en estos ciclos, tendrán derecho a una retribución complementaria en atención al tipo de formación y obras a interpretar. Su cuantía mínima es la que figura en el **Anexo nº 4**.

D) Actuaciones como Concertista.

El profesor que realice actuaciones de concertista en la programación de la Orquesta de Córdoba, tendrá derecho a una retribución complementaria en atención a la obra a interpretar, cuya cuantía mínima es la que figura en el **Anexo nº 5** y además estarán exento de intervenir en el resto del programa de ese día, aunque si dicho solista está de acuerdo, a petición del director del concierto, podrá participar en el resto del programa.

La actuación como solista en los conciertos didácticos se equipará salarialmente con el narrador y se aplicará de manera proporcional si la intervención es parcial.

Los profesores músicos podrán participar desinteresadamente como solistas, si así lo acuerdan con el Director, en el proyecto Música en la Universidad.

E) Grabaciones.

En concepto de grabaciones (TV, radio, disco etc.), que no excederán de seis al año, todo el personal artístico recibirá una cantidad, que figura en el **Anexo nº 11**. Esta cantidad está ligada a su derecho patrimonial como artista ejecutante y se percibirá en un pago único en nómina del mes de Septiembre.

Con este acuerdo los profesores músicos transfieren al Consorcio Orquesta de Córdoba, los derechos de autorizar la fijación, reproducción y distribución, así como la comunicación pública de las obras musicales interpretadas. Asimismo se autoriza la grabación (por cualquier medio) de todas las actuaciones de la Orquesta.

Los profesores con contrato de interinidad inferior a un año percibirán la cantidad proporcional de este concepto.

Este acuerdo se comprende sin perjuicio a los derechos reconocidos al personal artístico por la Ley de Propiedad Intelectual.

Artículo 38.2-Complementos no salariales.

A) Plus de Transporte.

Compensa los gastos ocasionados por el desplazamiento al puesto de trabajo. Este concepto retribuirá en 11 pagas anuales y su cuantía se recoge en el **Anexo nº 7**.

B) Plus de instrumento.

Con carácter no salarial y como compensación al uso en las actividades de la OC de instrumentos propiedad de sus integrantes, éstos recibirán anualmente la cantidad que figura en el **Anexo nº 6**.

Los profesores que hagan uso de su instrumento particular sólo en las horas de estudio individual percibirán la parte proporcional de esta cantidad.

C) Dietas.

La cuantía de las dietas dentro del territorio español son las que se reflejan en el **Anexo nº 9**.

Se entenderá que se devenga media dieta en los siguientes casos:

A) Cuando la realización de un servicio fuera de Córdoba o un desplazamiento sobrepase las 14.30 horas y no exceda de las 22'30 horas.

B) Cuando la realización de un servicio fuera de Córdoba o un desplazamiento, que se inicie después de las 14'30 horas, exceda de las 22'30 horas.

Se entiende que se devenga la dieta completa en los siguientes casos:

A) Cuando la realización de un servicio fuera de Córdoba o un desplazamiento se inicie antes de las 14'30 horas y exceda de las 22'30 horas.

B) En el caso de gira desde el segundo al penúltimo día de la misma ambos inclusive. El primero y último día de gira se regirán por las normas anteriores. En caso de desplazamiento al extranjero se aplicarán las previstas para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

Artículo 39.-Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, en los meses de Junio y Diciembre, equivalentes al importe de una mensualidad con la inclusión de todos los conceptos salariales ordinarios.

La paga extraordinaria de Diciembre se ingresará antes del 24 de este mes.

39.1.- Paga de Beneficios.

Esta retribución que se percibirá en el mes de Abril de cada año tiene carácter complementario e incentivador. Su cuantía global se calculará con el porcentaje establecido en el **Anexo nº 3** sobre los ingresos netos totales obtenidos en concepto de contrataciones (excepto grabaciones), una vez deducidos los gastos directos generados por la actividad durante el ejercicio presupuestario del año anterior a la percepción distribuyéndose por igual entre todo el personal del Consorcio Orquesta de Córdoba, que durante ese periodo hubiera permanecido en el mismo un mínimo de tres meses y en ese momento se encuentre prestando sus servicios en el Consorcio.

Artículo 40.- Subidas salariales.

Durante el periodo de vigencia de este convenio, y con carácter retroactivo desde el uno de enero del 2006, todos los conceptos salariales ordinarios, así como el plus de transporte y de instrumento, experimentarán automáticamente una subida en la cuantía prevista por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

En caso de que los agentes sociales y la Administración Estatal o Autonómica pactaran una subida distinta para los empleados públicos, ésta se trasladaría automáticamente a los trabajadores del Consorcio. Todo lo anteriormente expresado, lo será con independencia de que se puedan pactar otras subidas salariales más beneficiosas.

Además de lo anterior, y atendiendo a la especificidad de determinados puestos de trabajo, se pactan los incrementos retributivos que se aplicarán al Complemento de Destino, y que figuran en el **Anexo nº 12** de este convenio.

Artículo 41.-Localidades.

Para los conciertos de la temporada de Abono, se facilitará a cada trabajador de la plantilla una localidad gratuita por programa o un abono de temporada, a elección del trabajador, teniendo además opción a otro/a más con una reducción del 50%.

CAPITULO VIII.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 42.-Garantías del Comité de Empresa. Los miembros del Comité de Empresa tendrán, como mínimo, los siguientes derechos:

- 1.- Disponer del tiempo retribuido de un máximo de 15 horas para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representa, según establece el EE.TT.. El cómputo del crédito horario se podrá fraccionar en la forma que más beneficie a las funciones que deben desempeñar los miembros del Comité de Empresa, no pudiendo ser inferior dicho fraccionamiento a 2 horas.
- 2.- Los miembros del Comité de Empresa gozarán en el ejercicio de sus funciones, de una protección que se extiende en orden temporal desde el momento de su proclamación como candidatos hasta dos años después del cese en el cargo.
- 3.-Se facilitará al Comité de Empresa el correspondiente tablón de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones haya de efectuar y estime pertinentes.

Artículo 43.- Secciones sindicales. Las centrales sindicales, debidamente acreditadas y que tengan al menos una afiliación equivalente al 10% de la plantilla, tendrán:

- 1.- Derecho a nombrar un delegado.
- 2.- Los derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 44.-Notas sindicales. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos e informaciones que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general la empresa pondrá a disposición del correspondiente delegado lo necesario para difundir los citados avisos e informaciones.

Artículo 45.- Asambleas. El Consorcio reconoce a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio el derecho a celebrar asambleas en el propio centro de trabajo, fuera de la jornada ordinaria y siempre que no afecte a la prestación de los servicios o la realización de las actividades. Las mencionadas asambleas podrán ser:

A) De carácter general: Mediante aviso de 24 horas a la Gerencia del Consorcio.

B) De carácter sectorial o parcial: Solicitada, como mínimo, por el 20% de los componente del grupo profesional de que se trate e igualmente mediante avisos a la Gerencia con 24 horas de antelación.

Artículo 46.- Comisión Artística. La Comisión Artística estará integrada por el Concertino y otros cinco profesores titulares de la Orquesta de Córdoba, cuatro de ellos elegidos mediante votación secreta, uno de cada familia instrumental. Uno será miembro del Comité de Empresa designado por éste. Esta comisión tendrá una duración de dos años.

46.1.-Funcionamiento de la votación. La votación se realizará en Asamblea convocada mediante anuncio en el tablón de la Sala de Ensayos de la Orquesta de Córdoba con una semana de antelación a su celebración. Participarán en la votación los profesores-músicos integrantes en la plantilla de la Orquesta de Córdoba. Serán elegibles los profesores que previamente se hayan inscrito, como candidatos. Cada profesor tiene derecho a cuatro votos, uno para cada familia instrumental. Los cuatro candidatos con mayor número de votos pasarán a formar parte de la Comisión. En caso de dimisión de alguno de los miembros, se hará una votación parcial para otro miembro de la misma sección. La convocatoria de la votación, su organización, el recuento de votos y la comunicación de resultados deberán ser realizados por un miembro de la Comisión Artística saliente y un miembro del Comité de Empresa.

De todo este proceso deberá ser informada la Gerencia.

46.2.- Funciones de la Comisión Artística.

La Comisión artística tendrá carácter únicamente consultivo siendo sus funciones las siguientes:

- 1.- Ofrecer propuestas y sugerencias para la programación de conciertos.
- 2.- Ofrecer propuestas y sugerencias para la contratación de directores musicales y solistas.
- 3.- Ofrecer propuestas y sugerencias tendentes a mejorar el nivel y la calidad artística la Orquesta de Córdoba.
- 4.- Mantener encuentros periódicos con los profesores músicos, tendentes a transmitir los intereses artísticos de la Orquesta de Córdoba.
- 5.- Redactar y publicar en el tablón de anuncios un informe sobre los temas debatidos en cada reunión.

Dichos encuentros se realizarán a petición del Director Titular, del Gerente o de la Comisión Artística.

CAPITULO IX. SEGURIDAD SOCIAL, PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 47.- Afiliación a la Seguridad Social.

Todos los miembros del COC a los que le sea de aplicación el presente Convenio serán dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 48.-Jubilaciones.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de Julio o norma que legalmente lo sustituya.

En este supuesto, el trabajador percibirá un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre el salario percibido - en el que no se contemplarán los pluses-y la pensión de jubilación que le corresponda desde el día en que cese en el servicio activo al día en que cumpla los 65 años.

2.-La solicitud, dirigida a la Gerencia del Consorcio, deberá formalizarse por escrito al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

Artículo 49.-Complemento I.T.

a) En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada por cualquiera de los motivos legales establecidos, la empresa complementará los subsidios a que tenga derecho el trabajador por parte de la Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones regulares netas. En casos de IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común la empresa abonará igualmente al trabajador el 100% de sus retribuciones regulares netas desde el primer día de baja.

b) Se dejará de percibir tales cantidades de forma individual tan pronto como cada trabajador acumule más de 11 días de baja justificada y siempre que éstos correspondan a períodos no superiores a 3 días de ausencia del trabajo.

c) El personal afectado habrá de presentar los oportunos partes de confirmación de baja en un plazo no superior a 48 horas desde que fueran expedidos, salvo circunstancias especiales y justificadas que impidan la presentación en dicho plazo, en cuyo caso deberá hacerlo en el legal establecido.

d) Para aquellos casos de baja que no generen IT se deberá aportar en las mismas circunstancias anteriormente expuestas la justificación médica oficial.

e) La empresa podrá comprobar mediante sus servicios de inspección médica la situación del trabajador en baja que perciba las cantidades que se indican en este artículo.

Artículo 50.- Seguro de instrumentos.

El Consorcio asegurará los instrumentos propiedad de los profesores músicos que se utilicen en las actividades de la OC. La Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará las distintas propuestas de las Compañías de Seguros, con objeto de elegir la más conveniente.

Artículo 51.-Seguro de Accidentes.

Todos los trabajadores integrados en el presente Convenio disfrutarán, con cargo a la empresa, de un seguro de accidente por la cuantía que se establece en el **Anexo nº 10**.

En el caso de fallecimiento, la indemnización será percibida, salvo otra disposición, por los herederos legales del difunto.

Artículo 52.-Seguro de responsabilidad civil.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio gozarán, con cargo a la empresa, del correspondiente seguro de responsabilidad civil por daños a terceros, como consecuencia del ejercicio normal de su actividad profesional.

Artículo 53.-Anticipos.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de sus retribuciones.

La cantidad anticipada será como máximo el equivalente a dos mensualidades del salario base de la categoría de auxiliar administrativo, procediéndose al reintegro de la misma en un máximo de doce o catorce mensualidades.

Los reintegros para devolver el anticipo se descontarán en la nómina mensual de retribuciones, así como en las pagas extraordinarias, si la opción elegida para el reintegro ha sido la de 14 cuotas.

Para concederlo se tendrán en cuenta el límite que al respecto establecen las Bases de Ejecución del presupuesto del Consorcio, su disponibilidad económica y la necesidad del solicitante.

Artículo 54.- Vestuario.

El Consorcio facilitará a los profesores-músicos de la OC el vestuario apropiado para las actuaciones públicas, procediendo a la renovación del mismo cada tres años. Los profesores deben cuidar de este vestuario, no utilizarlo fuera de las actuaciones públicas de la Orquesta de Córdoba y devolverlo en caso de abandonar la misma.

Este vestuario es de uso obligatorio en las actuaciones públicas y está formado por:

Hombres: Smoking o Frac, alternando su entrega, 2 camisas, 1 camisa como uniforme de verano, lazo y calzado.

Mujeres: Ropa de gala y calzado.

A las mujeres se les abonará la cantidad de 200 € para la renovación de su ropa de gala, y 70 € para adquirir nuevo calzado, preferiblemente en el mes de Diciembre.

Igualmente, el Consorcio proporcionará al atrilero-utilero un traje para las representaciones de la Orquesta de Córdoba consistente en chaqueta, pantalón y corbata. Este traje, propiedad del Consorcio Orquesta de Córdoba, será renovado cada tres años.

Artículo 55.- Reconocimiento Médico.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 22, la obligación del empresario de garantizar la vigilancia del estado de salud de los trabajadores. Este es un derecho que tienen los trabajadores, pero no es una obligación para ellos.

El personal laboral al servicio del Consorcio Orquesta de Córdoba podrá optar a los siguientes reconocimientos médicos en los que se incluirá un análisis de sangre y otro de orina.

a) Una vez al año para todo el personal.

b) Periódicos y específicos al personal que, por la naturaleza de su actividad, se estime necesario por ambas partes.

CAPITULO X.- DEBERES DE LOS EMPLEADOS DEL CONSORCIO ORQUESTA DE CÓRDOBA.

Artículo 56.-Obligaciones personales.

Las obligaciones de los trabajadores del COC además de las específicas de cada puesto, son las siguientes:

1.- Desarrolla su actividad profesional de la mejor manera posible.

2.- Observar en todo momento un comportamiento que no dañe la imagen pública de esta institución.

3.- Asistir con puntualidad al trabajo diario. La hora fijada para el comienzo de una sesión de trabajo es la del inicio real de la misma,, es decir, que en ese momento los profesores-músicos de la Orquesta de Córdoba tendrán que estar sentados en sus lugares y dispuesto para tocar, con los instrumentos musicales, accesorios correspondientes y vestuario de concierto en las actuaciones.

4.- No ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo antes del fin de la jornada.

- 5.- Acatar el criterio de interpretación exigido por el Director Musical, la programación y el plan de ensayo, siempre que estén dentro de lo reglamentario.
- 6.- Mantener el máximo silencio, necesario para el perfecto desarrollo de las sesiones de trabajo.
- 7.- Mantener el secreto profesional sobre todas las materias que sean consideradas asuntos Internos del Consorcio.
- 8.- Ajustarse a las indicaciones de sus superiores en las materias que correspondan.
- 9.- Los profesores de la Orquesta de Córdoba están obligados a anotar en las partituras todas las indicaciones que efectúe el director musical durante los ensayos. Los arcos, articulaciones, y demás indicaciones musicales sólo se podrán modificar con la autorización expresa del Director Musical. En este caso cualquier modificación será comunicada inmediatamente por el Solista al resto de la sección de instrumentos afectada.
- 10.- Para cada programa los profesores de la Orquesta de Córdoba tendrán convenientemente preparada la parte musical que les corresponda, con anterioridad al primer ensayo del mismo, siempre que hayan podido disponer de las partituras con al menos una semana de antelación.
- 11.- Cada trabajador será responsable de la conservación y custodia de la partitura y demás materiales de la Orquesta de Córdoba (Instrumentos, ordenadores, etc); asimismo, los profesores que aporten su propio instrumento de trabajo deberán tenerlo en las condiciones necesarias para realizar su cometido.
- 12.- Los componentes de la Orquesta de Córdoba deben comunicar en las oficinas del Consorcio su dirección y teléfono, notificando cualquier cambio temporal o permanente de estos datos.
- 13.- Los trabajadores de la Orquesta de Córdoba deben utilizar el uniforme en las sesiones de trabajo que lo requieran.
- 14.- Ningún miembro de la Orquesta de Córdoba podrá, por sí mismo o mediante terceras personas, organizar, gestionar o patrocinar agrupaciones de idéntica naturaleza, con ánimo de lucro, que supongan competencia a la actividad de la Orquesta de Córdoba.
- 15.- Notificar, con la mayor antelación posible, su inasistencia o impuntualidad, caso de producirse, a las sesiones de ensayo o actuaciones, siempre que puedan ser previstas. Para ello la Gerencia proporcionará un número de teléfono a disposición de los músicos fuera del horario de oficina.
- 16.- Los profesores-músicos de la Orquesta de Córdoba se ajustarán en todo momento a las costumbres o reglamentos de los distintos lugares en los que efectúen su trabajo, bajo las indicaciones que les sean comunicadas por los responsables técnicos del el Consorcio Orquesta de Córdoba.
- 17.- Ajustarse a las indicaciones del concertino en materia artística y de afinación.
- 18.- Los profesores músicos deberán comunicar a la oficina cuando no vayan a hacer uso del transporte y alojamiento ofrecido por la Orquesta.

CAPITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 57.- Faltas laborales.

- 1.- El Personal del Consorcio Orquesta de Córdoba podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en lo supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se

establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2.- Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3.- Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 57.1. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

2.- La falta de puntualidad o abandono del puesto de trabajo que provoque la suspensión o el retraso de una actuación pública.

3.- Los gestos, palabras o actitudes que supongan falta de respeto al público.

4.- Cometer cualquier tipo de falta cuya trascendencia se demuestre que ha perjudicado de forma importante a la Orquesta, económica o artísticamente, o en su imagen o funcionamiento.

5.- La insubordinación o falta de respeto hacia el Director Musical o los miembros de los Órganos de Gobierno.

6.- La negativa, individual o colectiva, a intervenir en una actuación pública programada por el Consorcio, siempre que no se ejercite de conformidad con lo regulado para el ejercicio del derecho de huelga.

7.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes.

8.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

9.- Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general, cuando no constituya falta grave.

10.- La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

11.- Causar por mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio Orquesta de Córdoba.

12.- El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 57.2.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Robo o hurto de bienes del Consorcio, del personal de la OC o de terceras personas en el centro de ensayos o centro de actuaciones públicas de la Orquesta.
- 2.- El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.
- 3.- Causar desperfectos de forma intencionada en instrumentos musicales, material de la orquesta, útiles, etc. Propiedad del Consorcio o de algún componente de la empresa.
- 4.- Asistir al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de otras drogas.
- 5.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.
- 6.- Emplear, sin permiso, para uso propio artículos o enseres del C.O.C.
- 7.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes.
- 8.- La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 10.- La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- 11.- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo
- 12.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios al C.O.C. o se utilice en provecho propio.
- 13.- La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

57.3.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad no justificada siempre que en un período de 30 días, se produzca en más de tres ocasiones o si su cómputo global supera los 60 minutos.
- 2.- No comunicar en el mismo día una falta de asistencia por motivo justificado, salvo si se demuestra la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
- 4.- La falta de disciplina en las sesiones de trabajo.
- 5.- La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado
- 6.- El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo
- 7.- El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios imputable al trabajador.
- 8.-El incumplimiento de las obligaciones personales, que se concretan en el art. 56, salvo que, por su naturaleza, constituya falta grave o muy grave.

58.- Clases de sanciones

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de tres meses hasta seis meses.
- b) Despido.

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 cometido pueda ser consultivo de falta o delito.

2.- Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3.- Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal, y, en su caso, el delegado sindical.

4.- En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

59.- Competencia en la imposición de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones como consecuencia de la comisión de una falta por parte de personal de la C.O.C., de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente. Si la calificación fuese falta grave o muy grave, la sanción será aplicada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Gerencia.

Si la calificación de la falta fuese muy grave y la propuesta de sanción la del despido, corresponderá imponerla a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración.

Si la calificación de la falta fuese leve, corresponderá a la Gerencia aplicar la sanción que se determine.

En todo tipo de falta se dará audiencia al interesado, permitiéndole alegar sus razones antes de la imposición de la sanción

En las faltas graves y muy graves, el interesado tendrá derecho a mantener una reunión con la empresa acompañado de un asesor o asesores, que podrán manifestarse en dicha reunión.

60.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que el Consorcio tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

61.- Procedimiento sancionador.

1.- Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o Instructora del mismo. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sea oído además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2.- Dentro de los cinco días siguientes a la notificación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3.- En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4.- Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5.- Realizados los trámites anteriores, el Instructor o Instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6.- Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días.

7.- Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8.- En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

CAPITULO XII.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 62.- Comisión de Interpretación y Vigilancia.

1.- Se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio, con la misión de desarrollar interpretar y aplicar el mismo.

2.- Dicha Comisión estará compuesta por tres representantes del Consorcio y tres representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa, y contará con un secretario nombrado por el Consorcio. La empresa se compromete a facilitar los locales donde tenga su sede y se celebren las sesiones de trabajo.

3.- Cada una de las partes presentes en la Comisión podrá ser asistida en las reuniones de la misma por un máximo de dos asesores.

4.- Corresponde específicamente a la Comisión:

a) La interpretación, desarrollo y aplicación de la totalidad del articulado, cláusulas y Anexos del presente Convenio.

b) La facultad de conciliación en los conflictos que puedan plantearse.

c) La facultad de observar los libros contables.

d) Cualquier otro tema que le sea asignado en el articulado de este Convenio o en los acuerdos que pudieran tomarse para su desarrollo.

5.- La Comisión se reunirá cuando las circunstancias lo hagan necesario a petición de cualquiera de las partes.

6.-La Comisión tendrá derecho a que la Gerencia le suministre o proporcione toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

I.- La presencia en la Orquesta de los funcionarios municipales profesores de música que presten su servicio en el Consorcio, en calidad de colaboradores, estará regulada por lo establecido en el Convenio de Cooperación, suscrito el 13 de Enero de 1.998, entre el Ayuntamiento de Córdoba y el Consorcio Orquesta de Córdoba para la adscripción en régimen de colaboración de los funcionarios del extinto Servicio Municipal de Música.

ANEXO

Acuerdos salariales

PROPUESTA TERCER CONVENIO COLECTIVO

1.-SUBIDA SALARIAL PARA LA CATEGORÍA DE TUTTI TOMANDO COMO REFERENCIA LAS RETRIBUCIONES BRUTAS ANUALES DE LA ORQUESTA CIUDAD DE GRANADA.

La Mesa de Negociación del III Convenio Colectivo del Consorcio Orquesta de Córdoba ha acordado una subida salarial para la categoría de Tutti, tomando como referencia las retribuciones de la Orquesta Ciudad de Granada. Así, se ha acordado aumentar los importes que se señalan a continuación:

-Año 2.006: Aumentar 2.000 euros brutos.

-Año 2.007: Aumentar 500 euros brutos.

-Año 2.008: Aumentar 500 euros brutos.

Su cuantificación es la siguiente:

Datos expresados en euros y referidos a las retribuciones previstas en el Consorcio Orquesta de Córdoba para el año 2.006, que incluyen una subida del 2% con respecto al año 2.005.

Coste anual para el COC de la igualación en tres años de los salarios de los "Tuttis" de la O.C. con los de la O.C.G.

Concepto	Retrib.br.actual en OCG	Retrib.br.actual en OC	COSTE			COSTE TOTAL
			Por 1 plaza tutti	Por 19 plazas tuttis	Seg. Social	
Retrb. Actual	27.052	24.405	----	----	----	----
Año 2006	27.052	26.405	2.000	38.000	12.350	50.350
Año 2007	27.052	26.905	500	9.500	3.088	12.588
Año 2008	27.052	27.405	500	9.500	3.087	12.587
						75.525

2.-RECLASIFICACIÓN PUESTOS DE 1ª Y 2ª PARTE EN UNA SOLA CATEGORÍA.

La Mesa de Negociación del III Convenio Colectivo del Consorcio Orquesta de Córdoba ha acordado que, en tres años, las categorías de 1ª y 2ª parte se fusionen en una nueva llamada Ayuda de Solista. Esto supone los siguientes aumentos salariales:

- Año 2.006: Aumentar 2.000 euros brutos.
- Año 2.007: Aumentar el 50% de la diferencia en sueldos entre las 2ªs partes y las 1ªs partes.
- Año 2.008: Igualar definitivamente.

Su coste es:

Datos expresados en euros y referidos a las retribuciones previstas en el Consorcio Orquesta de Córdoba para el año 2.006, que incluyen una subida del 2% con respecto al año 2.005.

Coste anual para el COC de la igualación de las Segundas Partes con las Primeras Partes en tres años.

Concepto	Retrib.br.actual 1ª PARTE en OC	Retrib.br.actual 2ª PARTE en OC	COSTE			COSTE TOTAL
			Por 1 plaza 2ª parte	Por 10 plazas 2ª parte	Seg. Social	
Retrb. Actual	31.345	27.984	----	----	----	----
Año 2006	31.345	29.984	2.000	20.000	6.500	26.500
Año 2007 (*)	31.345	30.664	680,3	6.803	2.211	9.014

Año 2008(*)	31.345	31.345	680,3	6.803	2.212	9.015
(*)						44.529

(*)A efectos de cálculo se ha considerado que la igualación en el año 2.007 y 2.008 es con la retribución que existe en el año 2.006. No obstante, en la práctica, la igualación será conforme lo expuesto al principio de este apartado.

3.-ART. 39 (e). ANEXO 14. COMPLEMENTO DERECHOS DE IMÁGEN

La Mesa de Negociación del III Convenio Colectivo del Consorcio Orquesta de Córdoba ha acordado crear para el personal artístico un complemento salarial que retribuya la cesión al Consorcio de sus derechos de imagen.

Su coste es el siguiente:

---Datos expresados en euros---

Categoría	Nº de plazas	Importe br. paga anual	Total coste bruto anual	Coste Seg. Social empresa
Concertino	1	500	500	163
Solista	14	500	7.000	2.275
1ª Parte	4	500	2.000	650
2ª Parte	10	500	5.000	1.625
Tutti	19	500	9.500	3.088

Total 48 24.000 7.800

TOTAL COSTE.....31.800 €

4.- CAMBIOS EN LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y SUBALTERNO.

La Mesa de Negociación del III Convenio Colectivo del Consorcio Orquesta de Córdoba ha acordado para este personal las siguientes subidas de retribuciones a lo largo de dos años.

1.- En el año 2.006 se incrementan las retribuciones brutas anuales de la siguiente manera:

-1.500€ a Utilero.

-750€ a Archivero y Asistente de Producción.

-600€ al resto de plazas.

2.-En el año 2.007 se incrementan las retribuciones brutas anuales en:

-1.000€ a Utilero, Archivero y Asistente de Producción

-Ninguna subida para el resto de plazas.

Su cuantificación es la siguiente:

Datos expresados en euros y referidos a las retribuciones previstas en el Consorcio Orquesta de Córdoba para el año 2.006, que incluyen una subida del 2% con respecto al año 2.005.

RETRIBUCIONES BRUTAS ANUALES ACTUALES.

Categ.	Plaza	Salario base	Complto pto trab.	Complto de destino	Remuneración Total
Ador	Administrad	21.530,46	5.223,40	5.536,44	32.290,30
Jf. Per	Jefe Person	18.191,18	4.254,88	4.711,70	27.157,76
Of.advo	Asist. Prod	13.598,76	7.377,86	3.496,92	24.473,54
"	Program/Dº	13.598,76	4.084,92	3.496,92	21.180,60
"	Oficial advo	13.598,76	4.084,92	3.496,92	21.180,60
"	Archivero	13.598,76	4.084,92	3.496,92	21.180,60
"	Gab. Prensa	13.598,76	4.084,92	3.496,92	21.180,60
A.advo	Auxiliar Advo	12.247,76	2.971,36	3.149,58	18.368,70
Peón	Utilero	10.498,18	5.070,94	2.799,30	18.368,42

SUBIDA PREVISTA PARA EL AÑO 2.006:

Categ.	Plaza	Remun. Total actual	Subida s/plataf año 2.006	Remun. Año 2.006 con subid	% de subida año 2.006
Ador	Administrad	32.290,30	600,00	32.890,30	1,86%
Jf. Per	Jefe Person	27.157,76	600,00	27.757,76	2,21%
Of.advo	Asist. Prod	24.473,54	750,00	25.223,54	3,06%
"	Program/Dº	21.180,60	600,00	21.780,60	2,83%
"	Oficial advo	21.180,60	600,00	21.780,60	2,83%
"	Archivero	21.180,60	750,00	21.930,60	3,54%
"	Gab. Prensa	21.180,60	600,00	21.780,60	2,83%
A.advo	Auxiliar Advo	18.368,70	600,00	18.968,70	3,27%
Peón	Utilero	18.368,42	1.500,00	19.868,42	8,17%

Total subida retribuciones.....6.600,00 euros

Total coste Seg. Social empresa.....2.112,00 euros

Total coste año 2.006.....8.712,00 euros

SUBIDA PREVISTA PARA EL AÑO 2.007:

Categ.	Plaza	Remun. Año 2.006 con subid	Subida s/plataf año 2.007	Remun. Año 2.007 con subid	% de subida año 2.007
Ador	Administrad	32.890,30	0,00	32.890,30	0,00%
Jf. Per	Jefe Person	27.757,76	0,00	27.757,76	0,00%
Of.advo	Asist. Prod	25.223,54	1.000,00	26.223,54	3,96%
"	Program/Dº	21.780,60	0,00	21.780,60	0,00%
"	Oficial advo	21.780,60	0,00	21.780,60	0,00%
"	Archivero	21.930,60	1.000,00	22.930,60	4,56%
"	Gab. Prensa	21.780,60	0,00	21.780,60	0,00%
A.advo	Auxiliar Advo	18.968,70	0,00	18.968,70	0,00%
Peón	Utilero	19.868,42	1.000,00	20.868,42	5,03%

Total subida retribuciones.....3.000,00 euros

Total coste Seg. Social empresa.....960,00 euros

Total coste año 2.007.....3.960,00 euros

-----&-----

RESUMEN SUBIDAS DURANTE LOS AÑOS 2.006 Y 2.007 S/ MESA NEGOCIACIÓN, PARA PERS. ADVO., TÉCNICO Y SUBALTERNO (EUROS)

Categ.	Plaza	Total subida durante los años 2.006 y 2.007 (euros)	% de subida total en año 2.006 y 2.007 s/retr.actual
Ador	Administrad	600,00	1,86%
Jf. Per	Jefe Person	600,00	2,21%
Of.advo	Asist. Prod	1.750,00	7,15%
"	Program/Dº	600,00	2,83%
"	Oficial advo	600,00	2,83%
"	Archivero	1.750,00	8,26%
"	Gab. Prensa	600,00	2,83%
A.advo	Auxiliar Advo	600,00	3,27%
Peón	Utilero	2.500,00	13,61%

TOTAL COSTE DE LA PROPUESTA:

AÑO 2.006:..... .. 117.362 €

AÑO 2.007..... “ + 25.562 € = 142.924 €

AÑO 2.008:..... . “ + “ + 21.602 € = 164.526 €
(y siguientes)

Nota: Este coste no incluye el posible coste, si lo hay, de subida global de retribuciones.