



**Organismo Autónomo Local
PATRONATO INSULAR DE MÚSICA
Excmo. Cabildo Insular de Tenerife**

**III CONVENIO COLECTIVO
del personal laboral**

Índice

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	1
<i>ARTÍCULO 1º: Objeto y partes que lo contratan.</i>	<i>1</i>
<i>ARTÍCULO 2º: Ámbito Funcional</i>	<i>1</i>
<i>ARTÍCULO 3º: Ámbito Temporal</i>	<i>1</i>
<i>ARTÍCULO 4º: Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo</i>	<i>2</i>
<i>ARTÍCULO 5º: Comisión Paritaria</i>	<i>2</i>
<i>ARTÍCULO 6º: Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción</i>	<i>2</i>
<i>ARTÍCULO 7º: Legislación aplicable.....</i>	<i>3</i>
CAPITULO II: REGIMEN ORGANIZATIVO.....	3
<i>ARTÍCULO 8º: Organización del trabajo.....</i>	<i>3</i>
<i>ARTÍCULO 9º: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo</i>	<i>4</i>
<i>ARTÍCULO 10º: Ropa de trabajo.....</i>	<i>4</i>
CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES	7
<i>ARTÍCULO 11º: Clasificación profesional y funciones</i>	<i>7</i>
SECCIÓN 1ª: ORQUESTA SINFÓNICA DE TENERIFE	7
<i>ARTÍCULO 12º.....</i>	<i>7</i>
SECCIÓN 2ª: PERSONAL MÚSICO	8
<i>ARTÍCULO 13º.....</i>	<i>8</i>
<i>ARTÍCULO 14º: Plantilla.....</i>	<i>8</i>
<i>ARTÍCULO 15º: Concertino.....</i>	<i>8</i>
<i>ARTÍCULO 16º: Solista.....</i>	<i>9</i>
<i>ARTÍCULO 17º: Co-solista.....</i>	<i>10</i>
<i>ARTÍCULO 18º: Ayuda de solista</i>	<i>11</i>
<i>ARTÍCULO 19º: Tutti</i>	<i>11</i>
<i>ARTÍCULO 20º: Otros instrumentos especiales.....</i>	<i>12</i>
<i>ARTÍCULO 21º: Comisión Artística</i>	<i>12</i>
SECCIÓN 2ª: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO	15
<i>ARTÍCULO 22º.....</i>	<i>15</i>
CAPÍTULO IV: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN LABORAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	16
SECCIÓN 1ª: PERSONAL MÚSICO	16
<i>ARTÍCULO 23º: Contratación.....</i>	<i>16</i>
<i>ARTÍCULO 24º: Acceso.....</i>	<i>16</i>
<i>ARTÍCULO 25º: Procedimiento para la evaluación de la calidad.....</i>	<i>19</i>
<i>ARTÍCULO 26º: Contratación temporal del personal músico.....</i>	<i>22</i>
SECCIÓN 2ª: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO	23
<i>ARTÍCULO 27º: Contratación de personal.....</i>	<i>23</i>
<i>ARTÍCULO 28º: Régimen de provisión de vacantes y selección de personal</i>	<i>23</i>
<i>ARTÍCULO 29º: Concurso de traslado.....</i>	<i>24</i>
<i>ARTÍCULO 30º.- Promoción interna y acceso libre.</i>	<i>25</i>
<i>ARTÍCULO 31º: Movilidad en el ámbito del Cabildo Insular de Tenerife</i>	<i>26</i>
SECCIÓN 3ª: DISPOSICIONES COMUNES PARA EL PERSONAL MÚSICO, ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO.....	26

ARTÍCULO 32º: <i>Movilidad funcional y atribución temporal de funciones</i>	26
ARTÍCULO 33º: <i>Encomienda de trabajos de inferior/superior categoría</i>	27
ARTÍCULO 34º: <i>Movilidad funcional por motivos de salud laboral</i>	28
ARTÍCULO 35º: <i>Movilidad por violencia de género</i>	32
ARTÍCULO 36º: <i>Período de prueba</i>	32
ARTÍCULO 37º: <i>Incompatibilidades</i>	33
CAPITULO V: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	33
ARTÍCULO 38º: <i>Control de cumplimiento horario y horario flexible</i>	33
SECCIÓN 1ª: PERSONAL MÚSICO	34
ARTÍCULO 39º: <i>Jornada laboral</i>	34
ARTÍCULO 40º: <i>Servicios ordinarios</i>	35
ARTÍCULO 41º: <i>Compensación por días festivos y alteración de descansos en domingos</i>	38
ARTÍCULO 42º: <i>Servicios Extraordinarios</i>	38
ARTÍCULO 43º: <i>Servicios extraordinarios del personal músico y regidor/a</i>	39
ARTÍCULO 44º: <i>Servicio fuera de atril</i>	39
ARTÍCULO 45º: <i>Servicios en escena</i>	39
ARTÍCULO 46º: <i>Desplazamientos dentro de la isla de Tenerife</i>	39
ARTÍCULO 47º: <i>Giras y desplazamientos fuera de la isla de Tenerife</i>	40
ARTÍCULO 48º: <i>Plan de trabajo general</i>	42
ARTÍCULO 49º: <i>Planes de trabajo semanal</i>	42
ARTÍCULO 50º: <i>Descanso semanal</i>	42
SECCIÓN 2ª: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO	43
ARTÍCULO 51º: <i>Jornada laboral y horario de trabajo</i>	43
ARTÍCULO 52º: <i>Compensación por días festivos y alteración de descansos</i>	47
ARTÍCULO 53º: <i>Compensación de horas extraordinarias</i>	47
CAPITULO VI: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS	48
ARTÍCULO 54º: <i>Vacaciones anuales</i>	48
ARTÍCULO 55º: <i>Licencias retribuidas</i>	50
ARTÍCULO 56º: <i>Licencias con reducción de jornada</i>	54
ARTÍCULO 57º: <i>Flexibilidad horaria y horarios especiales por motivos familiares del personal administrativo</i>	56
ARTÍCULO 58º: <i>Permisos Licencias sin derecho a retribución</i>	56
ARTÍCULO 59º: <i>Disposiciones comunes para vacaciones, licencias y flexibilidad horaria</i>	57
CAPITULO VII: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	58
ARTÍCULO 60º: <i>Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgos durante el embarazo o durante la lactancia natural y violencia de género</i>	58
ARTÍCULO 61º: <i>Excedencias</i>	61
ARTÍCULO 62º: <i>Extinción del contrato de trabajo por jubilación</i>	63
ARTÍCULO 63º: <i>Gratificación por años de servicio</i>	65
CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN RETRIBUTIVO	66
ARTÍCULO 64º: <i>Retribuciones y actualización retributiva</i>	66
SECCIÓN 1ª: PERSONAL MÚSICO DE LA ORQUESTA SINFÓNICA DE TENERIFE	66

ARTÍCULO 65º: Estructura salarial	67
ARTÍCULO 66º: Sueldo.....	67
ARTÍCULO 67º: Trienios	67
ARTÍCULO 68º: Pagas extraordinarias.....	68
ARTÍCULO 69º.- Indemnización por residencia	69
Artículo 70º: Complemento retributivo de productividad variable	70
ARTÍCULO 71º: Otros complementos.....	72
SECCIÓN 2ª: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO	73
ARTÍCULO 72º: Estructura salarial	73
ARTÍCULO 73º.- Sueldo.	74
ARTÍCULO 74º.- Trienios.....	74
ARTÍCULO 75º: Pagas extraordinarias.....	75
ARTÍCULO 76º: Retribuciones complementarias.....	76
ARTÍCULO 77º: Complemento personal transitorio (CPT).....	79
ARTÍCULO 78º.- Complemento retributivo de productividad variable	79
ARTÍCULO 79º.- Horas extraordinarias.....	80
SECCIÓN 3ª: DISPOSICIONES GENERALES	82
ARTÍCULO 80º: Indemnizaciones por razón del servicio.....	82
ARTÍCULO 81º: Dietas por manutención en giras y desplazamientos fuera de la isla de Tenerife	82
CAPÍTULO IX: PRESTACIONES SOCIALES	83
ARTÍCULO 82º: Póliza Sanitaria.....	83
ARTÍCULO 83º: Ayudas complementarias.....	85
ARTÍCULO 84º: Servicio médico asistencial.....	87
Artículo 85º: Complementos al subsidio por incapacidad temporal (I.T.), maternidad, adopción y acogimiento, paternidad y riesgos durante el embarazo y lactancia natural....	87
ARTÍCULO 86º: Ayuda por estudios	89
ARTÍCULO 87º: Indemnización de daños en vehículo particular por razón del servicio y pérdida de bonificaciones.	94
ARTÍCULO 89º: Seguro de instrumentos musicales.....	98
ARTÍCULO 90º Plan de pensiones.....	98
ARTÍCULO 91º Asistencia letrada.....	98
ARTÍCULO 92º: Bonificaciones en precios públicos.....	98
ARTÍCULO 93º: Anticipos	99
ARTÍCULO 94º: Formación continua	99
CAPÍTULO X: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL	100
ARTÍCULO 95º: Prevención de riesgos laborales	100
ARTÍCULO 96º: Consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores	102
ARTÍCULO 97º: Vigilancia de la salud.	103
ARTÍCULO 98º: Protección de la maternidad.....	103
ARTÍCULO 99º: Equipos de protección individual	104
ARTÍCULO 100º.- Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo y la no discriminación por razón de sexo.....	105
ARTÍCULO 101º.- Diagnóstico periódico de la satisfacción laboral.....	105

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	106
<i>ARTÍCULO 102º: Deberes del personal músico y administrativo.....</i>	106
<i>ARTÍCULO 103º: Régimen disciplinario</i>	107
<i>ARTÍCULO 104º: Responsabilidad disciplinaria.....</i>	107
<i>ARTÍCULO 106º: Faltas y Sanciones.....</i>	108
<i>ARTÍCULO 107º: Procedimiento disciplinario.....</i>	113
<i>ARTÍCULO 108º: Prescripción de faltas y sanciones.....</i>	114
<i>ARTÍCULO 109º: Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.....</i>	114
<i>ARTÍCULO 110º: Protección del trabajador y la trabajadora.....</i>	115
<i>ARTÍCULO 111º: Régimen disciplinario y plan de atención a las drogodependencias... 115</i>	
CAPÍTULO XII: DERECHOS SINDICALES	116
<i>ARTÍCULO 112º: Asamblea de Trabajadores.....</i>	116
<i>ARTÍCULO 113º: Competencias del Comité de Empresa.....</i>	116
<i>ARTÍCULO 114º: Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación</i>	118
<i>ARTÍCULO 115º: Cuota sindical</i>	119
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	121
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.....</i>	121
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA</i>	121
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.....</i>	121
<i>DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA</i>	121
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	122
<i>DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA</i>	122
<i>DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.....</i>	122
<i>DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA</i>	122
<i>DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.....</i>	122
<i>DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA</i>	123
DISPOSICIONES DEROGATORIAS.....	123
<i>DISPOSICION DEROGATORIA ÚNICA.....</i>	123
ANEXOS.....	124
<i>ANEXO I: GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.....</i>	124
<i>ANEXO II: GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.....</i>	124
<i>ANEXO III: TABLA SALARIAL AÑO 2011.....</i>	125
<i>ANEXO III BIS: COMPLEMENTO CONVENIO AÑO 2011. DEDICACIÓN PARCIAL (30 HORAS / SEMANA)</i>	126
<i>ANEXO IV: PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2011</i>	126
<i>ANEXO IV BIS: COMPLEMENTO CONVENIO PAGAS EXTRAS AÑO 2011. DEDICACIÓN PARCIAL (30 HORAS / SEMANA).....</i>	127
<i>ANEXO V: PLUS DE DESEMPEÑO AÑO 2011.....</i>	128
<i>ANEXO VI: PLUS DE NEGOCIADO (a extinguir) AÑO 2011</i>	128
<i>ANEXO VII: PLUS DE COORDINACIÓN TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA (a extinguir) AÑO 2011.....</i>	128
<i>ANEXO VIII: COMPLEMENTO DE PUESTO FUNCIONAL DE RESPONSABILIDAD AÑO 2011.....</i>	129
<i>ANEXO IX: ESPECIAL DEDICACIÓN AÑO 2011</i>	129

<i>ANEXO X: INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA AÑO 2011</i>	129
<i>ANEXO XI: TRIENIOS AÑO 2011</i>	130
<i>ANEXO XI BIS: TRIENIOS PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2011.</i>	130
<i>ANEXO XII: COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN Y DISPONIBILIDAD DEL DESCANSO AÑO 2011</i>	131
<i>ANEXO XIII: COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO (CPT).</i>	131
<i>ANEXO XIV: INCENTIVO POR GRABACIÓN</i>	131
<i>ANEXO XV: INCENTIVO POR CONCIERTO DEL DÍA DE NAVIDAD.</i>	132
<i>ANEXO XVI: INCENTIVO INSTRUMENTO ESPECIAL</i>	132

—

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º: Objeto y partes que lo contratan.

1. El presente Convenio Colectivo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula las relaciones laborales entre el Organismo Autónomo Local Patronato Insular de Música del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife (en adelante, Patronato Insular de Música) y el personal laboral al servicio del mismo.

2. Queda excluido expresamente:

- El personal que se contrate en régimen laboral temporal para prestar servicios en Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo, así como, en general, en aquellos proyectos que desarrolle el Organismo Autónomo Patronato Insular de Música en el marco de Planes Especiales o Convenios de Colaboración con otros Organismos e Instituciones para realizar obras o servicios de interés general o social, al que le será de aplicación el propio Convenio Colectivo vigente en el ámbito del Cabildo Insular de Tenerife, al que se ha adherido el Patronato Insular de Música.
- El personal referido en el artículo 1.3 y 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo respecto de estos últimos que exista remisión expresa en el contrato, así como aquel cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o al que se refiere el artículo 4.1.d) de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

ARTÍCULO 2º: Ámbito Funcional

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el de la actividad propia del Patronato Insular de Música, incluyéndose la actividad de la Orquesta Sinfónica de Tenerife en cualquiera de sus centros y dependencias, extendiéndose en casos de giras y desplazamientos a los lugares en los que se desarrolla la actividad propia del Patronato Insular de Música, aún no siendo éstos centros de trabajo de la misma.

ARTÍCULO 3º: Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su aprobación por la Junta de Gobierno del Patronato Insular de Música, una vez ratificado por el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, independientemente de las fechas de registro, depósito y publicación por los órganos competentes, permaneciendo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2014.

ARTÍCULO 4º: Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo

1. Este Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales de no ser denunciado, total o parcialmente, por cualquiera de las partes durante los tres últimos meses de su vigencia, debiendo constituirse la comisión negociadora en el mes de enero de 2015.

La denuncia, que ha de mediar por escrito y poseer el contenido previsto en el artículo 89º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser notificada a la otra parte. Asimismo, la parte iniciadora remitirá a la autoridad laboral correspondiente copia de la referida comunicación a efectos de registro.

2. Durante el tiempo que medie entre la fecha de la denuncia y la entrada en vigor de los aspectos revisados en el nuevo Convenio Colectivo, continuará vigente tanto la parte normativa como la obligacional del presente Convenio.

ARTÍCULO 5º: Comisión Paritaria

1. Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, y de aquellas otras funciones que expresamente se le asignen en el mismo, se constituirá, dentro del mes siguiente a su entrada en vigor, una Comisión Paritaria integrada por tres vocales designados por el Patronato Insular de Música y tres vocales nombrados, de entre los trabajadores y las trabajadoras del Organismo Autónomo, por el Comité de Empresa. Preferentemente, todos ellos serán designados de entre los que hayan participado en la negociación del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión Paritaria queda constituida como un órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria con carácter vinculante para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el presente Convenio Colectivo, con el alcance previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a cuya decisión es obligatorio someterse antes de acudir a la vía jurisdiccional.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a petición expresa de cualquiera de las partes, debiendo convocarse con al menos setenta y dos horas de antelación, y con especificación concreta de los asuntos a tratar.

De cada sesión se levantará acta por el Secretario, correspondiendo esta función a uno de los vocales de la representación del Patronato Insular de Música. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de cada una de las partes.

3. La Comisión Paritaria podrá solicitar de los distintos Servicios del Patronato Insular de Música informes e información sobre cuestiones objeto de sus competencias.

ARTÍCULO 6º: Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción

1. El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas,

que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

Si alguna de sus cláusulas resultase alterada por disposiciones legales o resoluciones judiciales, la Comisión Paritaria de interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio Colectivo revisará, dentro de los dos meses siguientes a la modificación, las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho, con la modificación de las normas afectadas si así se acordase procedente.

2. Si en el ejercicio de sus facultades la Autoridad Laboral no aprobase alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, éstas quedarán sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad el presente Convenio Colectivo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procederá la compensación y absorción de cualquier condición económica o de otra naturaleza que viniesen disfrutando los trabajadores globalmente y en cómputo anual, que implique cualquier aumento o mejora, ya proceda de disposiciones legales o reglamentarias o de resoluciones judiciales o administrativas, con independencia de su fuente y origen.

ARTÍCULO 7º: Legislación aplicable

Para todo el personal laboral cuyas condiciones se rigen por la presente norma convencional será de aplicación, con carácter preeminente, las disposiciones básicas de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo, y las restantes disposiciones del citado texto legal con carácter complementario y supletorio a las previstas en el presente Convenio Colectivo.

Para todo lo no específicamente previsto en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio del párrafo anterior, se aplicará la siguiente normativa:

- el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, para el personal músico;
- y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para todo el personal.

CAPITULO II: REGIMEN ORGANIZATIVO

ARTÍCULO 8º: Organización del trabajo.

1. De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo es facultad propia del Patronato Insular de Música, que la ejercerá, en cada caso, a través de sus órganos competentes, con informe previo del Comité de Empresa en los casos que sea preceptivo, todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y las trabajadoras y a sus representantes legales.

2. En cumplimiento del deber básico establecido legalmente, el trabajador y la trabajadora debe cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a las reglas de la buena fe y la diligencia, así como las órdenes e instrucciones adoptadas por el Patronato Insular de Música en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

3. Un o una representante del Comité de Empresa, designado por éste, será informado sobre aquellos asuntos en materia de personal que sean de su competencia y que se incluyan en el orden del día de la Junta de Gobierno de este Organismo, sin perjuicio de la solicitud de los informes preceptivos o la obligación de negociación de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 9º: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

1. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, si exceden de los límites que para la movilidad funcional se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

2. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada al trabajador o trabajadora afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

3. La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida, conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras de duración no inferior a quince días. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los y las miembros del Comité de Empresa. En cualquier caso, la ejecución por el Patronato Insular de Música de reestructuraciones de plantilla requerirá informe previo del Comité de Empresa.

Tras la finalización del período de consultas el Patronato Insular de Música notificará a los trabajadores y las trabajadoras su decisión sobre la modificación.

Contra las decisiones a que se refiere este apartado se podrá reclamar en Conflicto Colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el artículo 41.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 10º: Ropa de trabajo

1. El Patronato Insular de Música está obligado a facilitar cada cuatro (4) años al personal músico, y éste a su uso obligatorio, el vestuario necesario para el desempeño de sus funciones. Este vestuario solo podrá ser utilizado por el personal músico para las representaciones o actividades públicas organizadas por el Patronato Insular de Música, tales como conciertos, grabaciones en vídeo o reportajes fotográficos.

En caso de cambio de talla o manifiesto deterioro derivado del uso en las citadas actividades, se autorizará de forma extraordinaria la reparación y, en su caso, reposición de los zapatos y de las prendas deterioradas, a excepción de los calcetines, al margen de los términos acordados.

2. Normas de vestuario. El personal músico, profesores y profesoras, respetarán en todo momento las siguientes normas de vestuario en las representaciones públicas:

2.1 Profesores.

Los profesores, con carácter general, actuarán de frac salvo en supuestos particulares debidamente motivados en los que, oído previamente el Comité de Empresa, podrá incorporarse cualquier otro tipo de vestuario a criterio de los órganos directivos del Patronato Insular de Música, todo ello de conformidad con las siguientes reglas:

- En todas las representaciones públicas, con carácter general, los profesores vestirán de frac con camisa, pajarita y chaleco blanco y calcetines negros y zapatos de charol negro.
- Cuando los órganos directivos del Patronato Insular de Música de forma motivada lo considerasen oportuno, se podrá actuar con pantalón, camisa y calcetines negros y zapatos de charol negro.
- Para el cumplimiento por parte de los profesores de las normas citadas en los 2 puntos anteriores, el Patronato Insular de Música facilitará un vestuario que constará de las siguientes piezas:
 - Tres camisas blancas y una camisa negra.
 - Un frac (levita, pantalón y chaleco).
 - Un pantalón negro.
 - Ocho pares de calcetines negros.
 - Dos pajaritas blancas.
 - Un par de zapatos de charol negro de gala, cerrados y preferentemente de cordón.

2.2. Profesoras.

Las profesoras, con carácter general para todas las representaciones públicas, deberán observar las siguientes reglas de vestuario:

- Las profesoras de la Orquesta llevarán falda o falda-pantalón de gala, pantalón de pernera ancha o vestido largo.
- Telas autorizadas: seda, satén, raso, crepé, terciopelo, gasa y encaje o similar. El único color admitido será el negro.
- Telas no admitidas: todas aquellas que no sean de gala, tales como lana, tergal, pana, algodón o similar.
- Medias: finas y lisas, negras o incoloras.
- Zapatos: cerrados, de corte salón, negros y preferentemente con un poco de tacón.
- Complementos: En caso de utilizarse, deberán ser imprescindiblemente de color negro.

- Para el cumplimiento por parte de las profesoras de las normas citadas en los puntos anteriores, el Patronato Insular de Música facilitará un vestuario que constará de las siguientes piezas:
 - Dos conjuntos a elegir de entre las siguientes combinaciones:
 - dos blusas y dos faldas o faldas-pantalón o pantalones de pernera ancha y de gala.
 - dos vestidos de gala largos.
 - un vestido de gala largo, una blusa y una falda o falda-pantalón o pantalón de gala de pernera ancha.
 - Tres pares de medias negras o incoloras.
 - Un par de zapatos negros.

2.3. Personal subalterno (regidor y ayudante de regidor).

El Patronato Insular de Música facilitará cada cuatro (4) años a este personal el vestuario necesario para los conciertos, y cada dos (2) años el requerido para los montajes. A estos efectos, el Patronato Insular de Música facilitará un vestuario que constará de las siguientes piezas:

- Vestuario para los Conciertos:
 - 2 camisas blancas.
 - 1 traje oscuro.
 - 1 corbata.
 - 3 pares de calcetines negros de hilo.
 - 1 par de zapatos negros.
- Vestuario para los montajes:
 - 3 pantalones de material flexible y adecuado a sus tareas.
 - 4 camisetas tipo polo.
 - 1 suéter o chamarra.
 - 2 pares de zapatos flexibles.
 - 4 pares de calcetines.

3. El Patronato Insular de Música facilitará el citado vestuario directamente a través de contrato con empresa proveedora. Excepcionalmente, en caso de no resultar adjudicataria ninguna empresa suministradora, el Patronato Insular de Música pondrá a disposición del trabajador o la trabajadora una cantidad cierta para que adquiera el vestuario, debiendo justificar con posterioridad la aplicación dada a la cantidad percibida.

Con el fin de proveer el vestuario reglamentario al personal músico y personal subalterno que se incorpore en la plantilla orquestal con posterioridad al período de renovación general del mismo, se incluirá en el suministro que se contrate al efecto con la empresa adjudicataria un número superior de unidades al de trabajadores.

4. Las condiciones requeridas en relación con la composición y calidad de las telas y confección de las mismas, por lo que respecta tanto al vestuario del personal músico como al del personal subalterno, deberán ser adecuadas a las circunstancias de su uso (empleo continuado, exposición a focos e intensa iluminación prolongada, traslados constantes, etc.). A tal efecto y previa elaboración de los pliegos de condiciones técnicas, se dará traslado de los mismos al Comité de Empresa para que realicen cuantas alegaciones y precisiones estimen oportunas. Asimismo, un

representante del Comité de Empresa participará en la Mesa de Contratación que asista al órgano de decisión correspondiente.

5. A la terminación de la relación laboral con el Patronato Insular de Música, los trabajadores y las trabajadoras están obligados a devolver los uniformes y la ropa de trabajo que les hayan sido entregadas, procediéndose en caso contrario a la correspondiente deducción en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda según informe del correspondiente Servicio. Lo anteriormente señalado tendrá aplicación sin perjuicio de la sanción disciplinaria que en su caso proceda, conforme a lo previsto en el Capítulo XI del presente Convenio Colectivo.

En caso de incumplimiento de la obligación de uso y cuidado de la ropa y calzado de trabajo, por causa imputable al trabajador o la trabajadora, se procederá conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el Capítulo XI del presente Convenio Colectivo.

6. La vestimenta, el calzado y los uniformes a los que se refiere este artículo no estarán específicamente dirigidos a proteger la integridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, lo cual no será óbice para que se introduzcan criterios de seguridad y salud en su selección y adquisición.

CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

ARTÍCULO 11º: Clasificación profesional y funciones

La clasificación profesional, conforme a la plantilla, las funciones y los requisitos de desempeño de los diferentes puestos de trabajo, que se establecerán en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) en vigor en cada momento, implicarán el ejercicio por su ocupante de las funciones genéricas adaptadas al desempeño del concreto puesto de trabajo; además, determinados puestos podrán conllevar el ejercicio de funciones diferenciadas y/o complementarias que implicarán un complemento retributivo por el desempeño de puestos de responsabilidad, en las condiciones y con los requisitos que se consignen en la RPT. La RPT, previa negociación con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, podrá modificar los puestos existentes y sus características, así como crear o suprimir puestos de responsabilidad. La RPT será aprobada inicialmente por el Patronato Insular de Música y ratificada por el Pleno del Cabildo Insular de Tenerife, según proceda de conformidad con la legislación aplicable.

SECCIÓN 1ª: Orquesta Sinfónica de Tenerife

ARTÍCULO 12º

La Orquesta Sinfónica de Tenerife constituye un conjunto instrumental en torno al cual se diseña y organiza la principal actividad artística del Patronato Insular de Música. Su función es la interpretación y difusión pública de:

- el repertorio orquestal sinfónico y de cualquier otro género instrumental de conjunto.
- el repertorio operístico, de zarzuela, ballet, danza, bandas sonoras cinematográficas, musical, música incidental para el teatro, y cualquier otro repertorio requerido en artes escénicas que pueda ser interpretado en directo
- otros repertorios y actividades musicales que sean propuestos o solicitados al Patronato Insular de Música y que se aprueben por el órgano competente del Organismo.

Asimismo, será actividad propia de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, la grabación en audio o vídeo de cualquier obra incluida en la relación anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 71º.2 del presente Convenio Colectivo, previo informe de la Comisión Artística.

SECCIÓN 2ª: Personal músico

ARTÍCULO 13º

La plantilla artística del Patronato Insular de Música se regirá por lo específicamente regulado en este Convenio Colectivo, la legislación básica, complementaria y supletoria, prevista en el artículo 7º, así como de acuerdo con cualquier instrucción o circular que apruebe este Organismo Autónomo en el ejercicio de sus competencias.

ARTÍCULO 14º: Plantilla

La plantilla artística del Patronato Insular de Música está integrada por las plazas y puestos que, previa propuesta de los órganos de gobierno del Organismo, sea aprobada por el Cabildo Insular de Tenerife, sin perjuicio de que la misma pueda ser modificada por los procedimientos previstos en los Estatutos y en la legislación aplicable en materia de régimen local.

El personal músico deberá preparar los conciertos mediante estudio individual y ensayo con la Orquesta, al objeto de lograr la máxima preparación técnica y el ajuste de las obras, así como ofrecer los conciertos establecidos en la programación y aquellos que se les encomienden en el ámbito de su actividad.

ARTÍCULO 15º: Concertino

El o la Concertino es el primero de los violines. Le corresponde afinar la orquesta, coordinar la sección de cuerda de la que es solista, así como ser responsable del cuidado del nivel técnico de los instrumentos de cuerda y de la afinación de la Orquesta, al mismo tiempo que portavoz de la misma con el Director/a. A su vez, debe transmitir a la Orquesta la interpretación, el estilo o la idea que de la obra a ejecutar tiene el director/a, al objeto de conseguir que cada concierto alcance la mayor calidad y perfección posible.

Cuando las *particellas* no hayan sido usadas anteriormente y no tengan las indicaciones suficientes para su utilización en los ensayos, le corresponde señalar los arcos y digitaciones que considere oportunos, previa consulta al Director/a, siempre que sea posible, con la suficiente antelación para que la Archivera/o pueda copiarlos en todas las partes, todo ello de común acuerdo con los y las solistas de violines segundos, violas, violonchelos y contrabajos. También le corresponde al Concertino efectuar la revisión pertinente de los materiales que se reciben con indicaciones previas.

Sin perjuicio de lo expresado anteriormente, el Patronato Insular de Música podrá invitar o contratar temporalmente a Concertinos que no pertenezcan a la plantilla de la Orquesta, que asumirán las responsabilidades artísticas propias del puesto.

ARTÍCULO 16º: Solista

Son Solistas aquellos y aquellas componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos de mayor importancia artística de cada sección.

A. Solista responsable de sección.

Son solistas responsables de sección los y las siguientes componentes de la plantilla artística:

- Solista de Flauta;
- Solista de Oboe;
- Solista de Clarinete;
- Solista de Fagot;
- Solista de Trompa;
- Solista de Trompeta;
- Solista de Trombón;
- Solista de Percusión;
- Uno de los solistas de los Primeros Violines;
- Solista de los Segundos Violines;
- Solista de Viola;
- Solista de Violonchelo;
- Solista de Contrabajo.

El o la solista responsable de sección ocupa el primer puesto de la sección y asume funciones de organización del trabajo dentro de la misma, respondiendo en todo caso de su buen funcionamiento artístico.

Es responsable de conseguir la homogeneidad de ejecución e interpretación entre las y los miembros de su sección (afinación, articulación, sonido, fraseo, *vibrato*, velocidad y arco). Para tal fin, hará las observaciones pertinentes.

Propiciará el entendimiento musical y humano en el seno de su sección, estimando y coordinando las propuestas musicales y organizativas surgidas en el seno de la misma.

Deberá conocer previamente los textos musicales de su sección e indicar con suficiente antelación aquellos pasajes que a su parecer deban ser de especial y obligado estudio.

Deberá establecer comunicación con el resto de Solistas y Concertino, tanto en los ensayos como en los conciertos, para homogeneizar criterios técnicos y artísticos.

Estará en contacto con la Dirección Titular o Artística y la Comisión Artística para actualizar los temas referentes a su sección.

Será responsable de las profesoras y profesores colaboradores y sustitutos en su sección.

B.- Solista no responsable de sección:

Son las y los componentes de la orquesta que desempeñan los siguientes puestos que, teniendo relevancia artística, no conllevan el ejercicio de funciones de organización y coordinación específicamente asignadas a las y los solistas responsables de sección:

- Uno de los solistas de los 1º violines,
- Solista de 3ª Trompa,
- Solista de Trombón bajo,
- Solista de Tuba,
- Solista de Arpa
- Solista de Piano.

ARTÍCULO 17º: Co-solista

1. Son Co-Solistas aquellos y aquellas componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos siguientes:

- Co-solista de Flauta, con obligación de Piccolo;
- Co-solista de Oboe, con obligación de Corno Inglés;
- Co-solista de Clarinete, con obligación de Clarinete en mi bemol;
- Co-solista de Fagot, con obligación de Contrafagot;
- Co-solista de Trompa (5ª);
- Co-solista de Trompeta (3ª);
- Co-solista de los Segundos Violines
- Co-solista de Viola
- Co-solista de Violonchelo
- Co-solista de Contrabajo

Tendrá la obligación de acatar las directrices del Concertino y del solista responsable de su sección.

2.- Interpretarán las partes que le sean asignadas de acuerdo con la partitura. Así mismo, prepararán y ejecutarán aquellas partes que correspondan a Solista y Ayuda de Solista en aquellos servicios en que se requiera, para dar lugar al equilibrio en el número de servicios fuera de atril, cuando el programa lo permita y de acuerdo con las indicaciones del solista responsable de su sección. Tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre dicho puesto y el de Solista cuando por ausencia de éste o necesidades del programa desempeñe íntegramente la labor de Solista. En ningún caso se percibirá la diferencia retributiva por el desempeño puntual de solista, cuando compartan su participación en un mismo programa.

ARTÍCULO 18º: Ayuda de solista

1. Son Ayudas de Solista aquellos y aquellas componentes de la Orquesta que desempeñan los puestos siguientes:

- Ayuda de solista de Flauta, con obligación de Piccolo 2º;
- Ayuda de solista de Oboe, con obligación de Corno Inglés;
- Ayuda de solista de Clarinete, con obligación de Clarinete Bajo;
- Ayuda de solista de Fagot, con obligación de Contrafagot;
- Ayuda de solista de Trompa (2ª y 4ª);
- Ayuda de solista de Trompeta;
- Ayuda de solista de Trombón;
- Ayuda de solista de Percusión (2º y 3º);
- Ayuda de solista de los Segundos Violines;
- Ayuda de solista de Viola;
- Ayuda de solista de Violonchelo;
- Ayuda de solista de Contrabajo.

Tendrán la obligación de acatar las directrices del Concertino y Solista responsable de su sección.

2. Interpretarán las partes que le sean asignadas de acuerdo con la partitura. Así mismo prepararán y ejecutarán aquellas partes que correspondan a un puesto de categoría superior en aquellos servicios en que se requiera, para dar lugar al equilibrio en el número de servicios fuera de atril, cuando el programa lo permita y de acuerdo con las indicaciones del solista responsable de su sección. Tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre su puesto y el de la categoría superior efectivamente desempeñada.

ARTÍCULO 19º: Tutti

Son todos los y las músicos que no desempeñen alguno de los puestos anteriores. Estará obligado a interpretar las partes de conjunto designadas para tutti, no teniendo en ningún caso la obligación de interpretar de manera individual ningún pasaje orquestal que no venga especificado como tal en la partitura. Además, deberán seguir las instrucciones e indicaciones técnicas y artísticas efectuadas por Concertino y Solista responsable de su sección.

Tendrá la obligación de desempeñar las funciones correspondientes a un puesto de categoría superior a la que tienen asignada si fuesen requeridos por el o la Solista responsable de su sección, de conformidad con lo establecido en el artículo 33º de este convenio. En tal caso se les abonará la diferencia retributiva entre su salario y el de la categoría superior efectivamente desempeñada.

Los y las solistas responsables de cada sección serán los que deban proponer qué Tutti deberá participar en cada una de las obras a interpretar, de acuerdo con la plantilla necesaria que el Patronato Insular de Música les facilite para cada programa y, en su caso, de conformidad con las modificaciones que pueda realizar el Director. Dicha propuesta deberá tener en cuenta el equilibrio de servicios entre todos los Tutti de la sección.

ARTÍCULO 20º: Otros instrumentos especiales

Cuando, como consecuencia de la ejecución de un programa completo, los músicos deban tocar alguno de los llamados Instrumentos Especiales (*piccolo*, flauta en sol, clarinete en mi bemol, clarinete bajo, *cornò di basseto*, contrafagot, corno inglés, *oboe d'amore*, tubas wagnerianas, etc.), procederá el abono de un plus de instrumentos especiales cuya cuantía se establece en el Anexo XVI, por el tiempo indispensable de la prestación efectiva del servicio.

ARTÍCULO 21º: Comisión Artística

1. Definición

La Comisión Artística es un órgano de carácter consultivo que garantiza la participación del colectivo de músicos en el diseño y devenir de la actividad artística de la Orquesta Sinfónica de Tenerife. Sus informes no serán en ningún caso vinculantes, y serán remitidos a la Gerencia del Patronato Insular de Música, quien los elevará a los órganos de dirección del Organismo Autónomo.

2. Composición

Estará formada por siete (7) músicos, siendo posible su reelección:

- Un o una músico elegida de entre los y las miembros de las secciones de violines I y II.
- Un o una músico elegida de entre los y las miembros de las secciones de viola, violonchelo y contrabajo.
- Un o una músico elegida de entre los y las miembros de las secciones de viento madera, viento metal, percusión y arpa.
- Un o una solista elegida de entre los y las de las secciones de violines I y II.
- Un o una solista elegida de entre los y las de las secciones de viola, violonchelo y contrabajo.
- Un o una solista elegida de entre los y las de las secciones de viento madera, viento metal y percusión.

Además, formarán parte de la Comisión Artística:

- El o la concertino.
- Un o una representante del Comité de Empresa nombrado/a por éste, con voz pero sin voto.

Estos cargos no serán remunerados.

En la primera sesión que se celebre, la comisión designará, de entre sus miembros, Presidente/a y Secretario/a, y elaborará, en su caso, un reglamento de funcionamiento interno.

3. Convocatoria de elecciones y mandato electoral

Se promoverán elecciones para la formación periódica de la Comisión Artística.

3.1. Será elector o electora cualquier músico del Patronato Insular de Música que haya accedido al mismo a través del procedimiento previsto en el artículo 24º de este convenio colectivo.

3.2. Será elegible cualquier músico del Patronato Insular de Música que haya accedido al mismo a través del procedimiento previsto en el artículo 24º de este convenio colectivo y que reúna los siguientes requisitos:

- No pertenecer a otro órgano colegiado con ámbito de actuación en el Patronato Insular de Música.
- En el caso de los puestos reservados para solistas, ostentar la categoría de solista responsable de la sección correspondiente.
- En los tres puestos restantes, ser músico integrante de la sección a la que se opte y no ser solista responsable de sección.

3.3. Procedimiento.

Los promotores comunicarán a la Gerencia su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral.

Con base en la comunicación anteriormente citada, la Gerencia publicará la convocatoria de elecciones, a través de la cual se precisará la fecha de inicio de aquéllas, que será la de constitución de la mesa electoral, así como el lugar de celebración de las mismas.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la composición de la Comisión Artística por conclusión de la duración del mandato, éstas deberán efectuarse en los tres meses posteriores a la fecha de vencimiento del mandato.

Podrá promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ceses contractuales, siempre y cuando exista un mínimo de tres puestos vacantes. Los y las nuevos miembros lo serán por el tiempo que reste del período de actuaciones.

De acuerdo con las características relativas a la composición de la Comisión Artística, el proceso electoral se desarrollará conforme a las siguientes reglas:

- a.** La mesa electoral está formada por un/a Presidente/a, posición que ocupará el/la músico, que ostentando la condición de elector/a, tenga mayor antigüedad en el Patronato Insular de Música; y por dos vocales que se corresponderán con los músicos, así mismo electores/as, de mayor y menor edad. El/la de menor edad actuará como secretario/a de la mesa.

- b. Las candidaturas se formalizarán en impresos normalizados establecidos por la Administración del Patronato Insular de Música y que estarán a disposición de los y las músicos integrantes de la plantilla oficial de la formación orquestal en las dependencias administrativas del organismo.
- c. Cada elector/a marcará un nombre por cada uno de los seis puestos correspondientes a los miembros de la Comisión Artística. El voto es libre, directo, secreto, personal e indelegable, no admitiéndose el voto por correo o por cualquier otro medio no presencial. Se admitirán como representantes las candidaturas elegidas por una mayoría simple.

La Comisión Paritaria, prevista en el artículo 5º del presente convenio, resolverá con carácter vinculante las consultas que le eleve la mesa electoral y, en su caso, la Administración del Patronato Insular de Música, y velará por el cumplimiento de las normas contenidas en este artículo.

4. Duración del mandato: renovaciones y sustituciones.

La duración del mandato de las y los miembros de la Comisión Artística es de 2 años.

Se entiende que se mantienen en funciones en el ejercicio de sus competencias hasta que se promuevan y celebren nuevas elecciones. Esta prórroga debe durar el tiempo estrictamente necesario hasta la promoción de nuevas elecciones.

La duración del mandato puede ser menor en los siguientes casos:

- Por cese del trabajador o la trabajadora motivado por cualquier causa.
- Por sustitución de miembros cesantes de la Comisión Artística. En estos casos la duración se extiende al tiempo de mandato que reste a los otros miembros ya integrantes de la Comisión.

Durante las situaciones de excedencia para el cuidado de descendientes o familiares con reserva de puesto de trabajo (artículo 61º.4) y permisos (artículo 58º), las y los miembros de la Comisión Artística no cesan en sus funciones.

Las y los miembros de la Comisión Artística pueden ser revocados por mayoría absoluta del personal músico con derecho a voto. Esta votación deberá ser propuesta por al menos un tercio de electores y electoras y se realizará mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

5. Funcionamiento

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez por trimestre natural. Con carácter extraordinario, a instancia de la presidencia de la Comisión o a petición de la mitad de sus miembros. De las conclusiones de cada reunión se elaborará un acta, la cual será firmada por todos los y las miembros que asistan y que podrá consultarse libremente por el personal del Patronato Insular de Música.

6. Funciones

La Comisión Artística tendrá las siguientes funciones:

- a. Informar a la Dirección Titular y Artística y a la Gerencia sobre la evaluación realizada por la orquesta de directores/as y solistas invitados a participar con la Orquesta Sinfónica de Tenerife.
- b. Conocer e informar los contenidos de la programación general de la orquesta. En su caso, podrá sugerir distintas líneas de programación, repertorios o acciones artísticas para su consideración por la Dirección Titular y Artística y la gerencia.
- c. Informar, con carácter previo a su publicación, el contenido técnico/artístico de las bases para los procedimientos de selección de trabajadores y trabajadoras músicos.
- d. Informar sobre la idoneidad de la participación de músicos del Patronato Insular de Música como concertista en concierto de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, así como en actividades de cámara que pudiera organizar el Organismo.
- e. Informar cuantas consultas le sean propuestas por la Gerencia del Patronato Insular de Música.
- f. A solicitud de la Gerencia, en el plazo máximo de un mes y con carácter previo a la decisión del órgano competente del Patronato Insular de Música, emitirá informe sobre la contratación o renovación de Director/a.

SECCIÓN 2ª: Personal administrativo y técnico

ARTÍCULO 22º

Es personal administrativo y técnico del Patronato Insular de Música todo aquél que no está directamente adscrito a la Relación de Puestos de Trabajo de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, y cuyas funciones son de producción, asesoramiento, archivo musical, otras tareas administrativas y de apoyo no relacionadas directamente con la ejecución musical.

Está constituida por las plazas y puestos que, previa propuesta de los órganos de gobierno del Organismo, sea aprobada por el Cabildo Insular de Tenerife en los Anexos de Personal que acompañan anualmente al Presupuesto del Patronato Insular de Música, sin perjuicio de que la misma pueda ser modificada por los procedimientos previstos en los Estatutos y en la legislación aplicable en materia de Régimen Local, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN LABORAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

SECCIÓN 1ª: Personal músico

ARTÍCULO 23º: Contratación

La contratación del personal músico del Organismo Autónomo se efectuará de conformidad con la legislación aplicable y de acuerdo con las condiciones y requisitos exigidos en cada convocatoria pública.

ARTÍCULO 24º: Acceso

1. Selección.

La selección del personal músico de la Orquesta Sinfónica de Tenerife quedará sujeta a las condiciones y requisitos contemplados en cada convocatoria pública según sus correspondientes bases.

De conformidad con el proceso selectivo que se disponga, la contratación se determinará a partir de la consecución en orden cronológico de los siguientes requisitos:

- a. La superación de las pruebas que se establezcan y, en su caso, la aportación de los méritos que se exijan en las correspondientes bases de cada convocatoria pública, mediante los que se valore y califique el mérito y capacidad general de los y las aspirantes.
- b. La realización efectiva de un período de prestación de servicios, hasta un máximo de 18 meses mediante contrato de duración determinada, a través del que se evalúe la aptitud y el grado de compatibilidad y empaste artístico de la o el aspirante con la sección orquestal en la que se integre, así como con el resto del conjunto sinfónico.

2. Tribunal de Selección: Características generales, composición y actuación.

En cada convocatoria pública se designará al tribunal de selección, que quedará constituido con el número de miembros que determine la Presidencia del Patronato Insular de Música, número que será impar y que no podrá ser inferior a cinco (5), atendiendo, salvo circunstancias excepcionales, en su formación al criterio de composición mayoritaria por personal músico de la plantilla de la Orquesta Sinfónica de Tenerife. Un o una miembro del citado órgano de selección será designada por la Presidencia, a partir de una terna de candidatas y candidatos presentada por el Comité de Empresa.

Cada miembro actuará a título individual, no pudiendo ostentarse tal condición en representación o por cuenta de nadie.

Asimismo, un/a empleado/a público de la plantilla del Patronato Insular de Música o del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife será designado/a como secretario/a, actuando con voz pero sin voto.

La composición de este tribunal se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá a la paridad entre mujer y hombre, debiendo quedar integrado por personal al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, capacitado para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos y que habrá de poseer titulación académica o, en su caso, especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de la Orquesta Sinfónica de Tenerife están obligados a participar en los tribunales que se prevean en las convocatorias para la selección de personal cuando para ello sean requeridos por el Patronato Insular de Música.

En todo caso, no podrá formar parte del tribunal personal de elección o designación política, funcionarios interinos, empleados temporales y personal eventual.

Si fuese necesario, la Presidencia del Patronato Insular de Música podrá nombrar asesores o asesoras técnicas especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando en los tribunales de selección con voz pero sin voto.

El Tribunal de selección actuará únicamente durante el período de duración del primero de los requisitos que conforman el proceso selectivo de acceso, disolviéndose de forma automática a la finalización del mismo.

Tras la realización de la propuesta oportuna por parte de este tribunal, actuará la comisión evaluadora como órgano de selección a efectos de evaluar la aptitud en el periodo de prestación de servicios a que se refiere la letra B) del apartado anterior, requisito para la adquisición de fijeza.

3. Comisión Evaluadora: Características generales, composición y actuación.

De acuerdo con la convocatoria pública, una vez que la o el músico haya participado en 10 programas de la temporada o temporadas de conciertos, dentro del período de prestación de servicios temporales a que se refiere la letra B) del apartado primero de este artículo, deberá superar una primera evaluación artística de la comisión evaluadora que designe al efecto la Presidencia del Patronato Insular de Música.

De la comisión evaluadora formará parte, como mínimo, el o la solista responsable de sección, un o una miembro de la Comisión Artística y otro u otra solista de cualquier otra sección de la orquesta.

En el supuesto de que la o el músico que tuviera que superar la indicada evaluación lo fuera para una plaza con categoría de solista, la citada comisión evaluadora deberá quedar integrada, como mínimo, por tres solistas en activo, con carácter preferente, responsables de las secciones comprendidas en el seno de la misma familia de instrumentos. Si ninguno/a de los/las indicados/as solistas tuviera a su vez la condición de miembro de la Comisión Artística, un o una componente de esta última sustituirá a cualquiera de las/los anteriores.

El personal músico de la Orquesta Sinfónica de Tenerife está obligado a participar en las comisiones evaluadoras que se prevean en las convocatorias para la selección de personal músico, cuando para ello sean requeridos por el Patronato Insular de Música.

Las propuestas de calificación que emita la comisión evaluadora serán sólo de aptitud o no aptitud de la o el evaluado.

Si una vez valoradas las aptitudes técnico-artísticas de la o el músico obtuviera la calificación de NO APTO/A, la Presidencia del Patronato Insular de Música dará por finalizado el contrato laboral que le vincula al Organismo Autónomo.

En el supuesto de que se califique como APTO/A, deberá someterse, antes de que expire el período máximo de 18 meses, a una segunda y definitiva evaluación, a la que le serán de aplicación las mismas reglas en cuanto a órgano evaluador y resultados que las previstas para la primera evaluación.

Cuando por circunstancias ajenas a la voluntad del Patronato Insular de Música resulte imposible cumplir el número de programas anteriormente indicado, por no prestar servicios efectivos, la Comisión evaluadora emitirá la calificación que corresponda, con independencia del número de programas en los que haya intervenido el músico, siempre dentro del plazo máximo de 18 meses previstos.

En todo caso, antes del transcurso de los 18 meses, todo músico incorporado a la orquesta por el sistema anterior tendrá que ser objeto de evaluación para acceder a fijeza.

4. Contratación.

Durante el período de prestación de servicios a que se refiere el primer párrafo de este precepto, los contratos se realizarán al amparo de la modalidad que proceda, de conformidad con la legislación aplicable recogida en el artículo 7º de este Convenio.

Superadas las evaluaciones efectuadas en el período o en los períodos de contratación laboral temporal que se dispongan según los casos, todo ello conforme a las convocatorias públicas de acceso que correspondan, la o el músico se incorporará definitivamente a la plantilla de la Orquesta Sinfónica de Tenerife como personal laboral fijo del Patronato Insular de Música.

5. Régimen jurídico aplicable al tribunal de selección y a la comisión evaluadora.

Todos los aspectos relativos a la constitución y actuación tanto del Tribunal de selección como de la posterior Comisión evaluadora se regularán por lo establecido en el régimen jurídico de los órganos colegiados previsto en el Capítulo II, Título II, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ARTÍCULO 25º: Procedimiento para la evaluación de la calidad

La calidad artística de la Orquesta Sinfónica de Tenerife requiere de sus integrantes la máxima atención en su nivel técnico y el trabajo continuo para mantener y superar el nivel óptimo de ejecución instrumental y orquestal.

Los y las Solistas responsables de sección, junto con el o la Concertino y la Dirección titular o artística, tienen el deber de velar por el mantenimiento y la mejora de la calidad técnica del conjunto y, en lo posible, de cada uno/a de sus integrantes.

A tal efecto, tanto la Dirección titular o artística, así como Concertino y Solistas responsables de las diferentes secciones orquestales, deberán establecer una comunicación directa y continua con el personal músico al objeto de solventar los problemas técnicos y artísticos que surjan durante el transcurso de la actividad artística de la orquesta. A tal fin, se podrá interesar la colaboración del Patronato Insular de Música, que proveerá de los medios de los que disponga.

En caso de que no se obtenga la mejora necesaria en el rendimiento individual, se podrá iniciar el procedimiento para la evaluación de la calidad, de acuerdo con las reglas y prescripciones establecidas en los siguientes párrafos:

1. Cuando al menos tres (3) músicos de entre la Dirección Titular o Artística, Concertino o Solistas responsables de sección, observen una notable falta de calidad instrumental o de adaptación técnica al conjunto (su sección, la orquesta o ambas) de algún/a músico de la plantilla del Patronato Insular de Música con contrato laboral fijo, lo pondrán en conocimiento de la Gerencia, a través de un escrito que habrán de firmar, motivando las observaciones y sugerencias que estimen oportunas.

2. La Gerencia, conjuntamente con el solista de la sección que corresponda, comunicará al afectado/a las observaciones y propuestas de mejora formuladas, a fin de su puesta en práctica de forma inmediata. Simultáneamente, se comunicará a la Comisión Artística y al Comité de Empresa para su conocimiento.

En el caso de que el o la músico afectado/a tenga la condición de Concertino, Solista responsable de sección, Solista de tuba, arpa o piano, las observaciones y propuestas de mejora formuladas serán comunicadas por la Gerencia, junto a uno de los Solistas responsables de secciones instrumentales afines.

3. El periodo de observación del afectado/a para apreciar la puesta en práctica de estas recomendaciones, no podrá ser superior a tres meses contados a partir de la comunicación al trabajador o trabajadora afectada. Dicho periodo podrá finalizar anticipadamente si queda acreditada una notable mejora. En este caso, no podrá repetirse este período de observación al trabajador o trabajadora afectada antes del transcurso de un período de un año.

Así mismo, podrá finalizar anticipadamente si el trabajador o trabajadora afectada solicita someterse a la prueba de evaluación de la calidad.

4. Si transcurridos tres (3) meses desde la comunicación de las observaciones y propuestas de mejora el descenso de calidad fuera ratificado, se propondrá a la Gerencia el inicio del procedimiento de evaluación de la calidad a través de una prueba en la que una Comisión deberá evaluar y calificar el rendimiento y la calidad del o la músico afectada.

Esta propuesta deberá ser ratificada por la mayoría de los proponentes del escrito inicial de evaluación negativa (observaciones y propuestas de mejora).

5. Para proponer o ratificar cualquiera de las propuestas referidas en este artículo, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a. El Director/a Titular o Artístico/a no podrá firmar propuestas hasta después de cumplido un año de contrato y haber dirigido al menos ocho conciertos.
- b. El o la Concertino sólo podrá firmar propuestas después de haber participado al menos en seis conciertos correspondientes a la temporada artística anterior o en seis conciertos correspondientes a la temporada artística en curso.
- c. Los y las solistas responsables de sección sólo podrán firmar propuestas después del transcurso de dos años con contrato laboral.
- d. No podrá firmar propuestas ningún trabajador o trabajadora que se haya ausentado del puesto de trabajo, por baja médica, permiso, excedencia, servicio fuera de atril o cualquier otro motivo, más de diez semanas durante los seis meses anteriores a la propuesta.

6.- La prueba consistirá en la evaluación del rendimiento y calidad del o la afectado/a en las sesiones de ensayo y conciertos de al menos tres (3) programas distintos, y además una audición.

Tras la propuesta de inicio del Procedimiento de Evaluación de la Calidad, la Gerencia, dentro de un plazo de dos meses a partir de la formulación de la misma, establecerá y comunicará al afectado/a el calendario correspondiente a todas las actuaciones necesarias para llevar a cabo dicho procedimiento, de conformidad con las necesidades derivadas de la actividad del Patronato Insular de Música y atendiendo a lo siguiente:

A.- Constitución y funcionamiento de la Comisión de Evaluación.

1. El Comité de Empresa podrá nombrar, sin voz ni voto, a un/a miembro del citado órgano de representación de los trabajadores y las trabajadoras como observador del proceso evaluador en el que actúe la Comisión de Evaluación.
2. Todos los aspectos relativos a la constitución y actuación de la indicada Comisión se regularán por lo establecido en el régimen jurídico de los órganos colegiados previsto en el Capítulo II, Título II, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
3. Por lo que respecta a las características de la Comisión de Evaluación, así como a las condiciones y límites a los que quedan sujetos los y las componentes de la misma, y en lo previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 24º de este convenio para el tribunal de selección.

B.- Prueba de Evaluación de la calidad.

1. El músico deberá ser sometido a evaluación por la Comisión mediante la valoración de su ejecución individual y adecuación al conjunto en al menos tres programas distintos, ensayos y conciertos, y además necesariamente en una audición.
2. El repertorio de la audición será propuesto por la Comisión de Evaluación de entre diversos pasajes orquestales correspondientes al puesto de trabajo del músico afectado, que se hayan interpretado en los doce programas sinfónicos, incluidos en la o las Temporadas de Abono, inmediatamente anteriores a la celebración de dicha prueba. El Patronato Insular de Música pondrá a disposición del músico afectado copia de los mismos.
3. En el caso de que el o la músico afectado tuviera la categoría de Tutti de cualquier sección de cuerda, la audición podrá hacerse, a voluntad del mismo, en solitario o en colaboración de otros músicos miembros de dicha sección, al desarrollarse el trabajo de dicha categoría de músicos siempre de forma colectiva. A tal efecto, el número de músicos colaboradores no podrá ser inferior a cuatro ni superior a seis, y entre los mismos podrán colaborar músicos que ostenten la categoría de Ayuda de Solista.
4. La Comisión de Evaluación emitirá un informe en el que incluirá el resultado de la prueba, tanto por lo que respecta a la evaluación del rendimiento y calidad del o la afectada en los tres programas de la temporada en que se decida su participación, como de la audición, y formulará una de las siguientes propuestas:
 - a. Dar por finalizado el procedimiento y considerar como APTA la calidad técnica y la adecuación al grupo del o la músico evaluado/a.
 - b. Suspender temporalmente el procedimiento, proponiendo acciones concretas de mejora del rendimiento del músico evaluado, y realizar una nueva evaluación en el plazo de un año que tendrá por objeto adoptar únicamente alguna de las dos propuestas establecidas en las letras a. y c. de este apartado 4 (APTO/NO APTO). En este supuesto, se fijará un nuevo calendario por parte de la Gerencia, e intervendrá la misma Comisión de Evaluación, a salvo de las sustituciones de los miembros que procedan legalmente por imposibilidad de sus titulares.
 - c. Dar por finalizado el procedimiento y considerar NO APTA la calidad técnica o la adecuación al grupo del o la músico evaluado/a, en relación al puesto que ocupa en la Orquesta. De tal calificación se derivará el inicio del procedimiento de rescisión del contrato por causa objetiva (ineptitud sobrevenida del trabajador o la trabajadora).
 - d. Si existieran necesidades artísticas de categoría inferior dentro de la plantilla de la propia orquesta y, a juicio de la Comisión de Evaluación, el nivel de calidad artística fuese el adecuado a la misma, podrá elevar así mismo propuesta a la Gerencia en este sentido, la cual quedará condicionada a la existencia de plaza vacante dotada presupuestariamente y no ocupada con arreglo a lo previsto en el artículo 24º, así como a la aceptación por el afectado de la modificación

contractual resultante, procediendo, de no darse estas condiciones, a la rescisión del contrato por causa objetiva.

C. Límites al procedimiento de evaluación de la calidad.

1. Límite general: Finalizado un procedimiento de evaluación de la calidad con resultado de APTO, el músico afectado no podrá ser sometido a otro procedimiento hasta transcurrido un plazo mínimo de tres (3) años, a contar desde la valoración de aptitud.
2. Límite específico: aplicable exclusivamente a los profesores músicos que hayan cumplido la edad de 60 años y, además, haya prestado servicios efectivos en el Patronato Insular de Música durante, al menos, 20 años.

En estos supuestos, si el músico afectado cumple ambos requisitos, el procedimiento de evaluación de calidad se someterá a las siguientes singularidades:

- a. No existirá la obligación de realizar la audición prevista en la fase final del procedimiento de evaluación de calidad, por lo que la propuesta de la Comisión de Evaluación se realizará una vez finalizada la evaluación de la fase de rendimiento y calidad en las sesiones de ensayos y conciertos de al menos 3 programas distintos.

No obstante, el músico podrá voluntariamente solicitar que se lleve a efecto la audición y se culmine el procedimiento general.

- b. Así mismo, en caso de finalizar el procedimiento con las consideración de NO APTO, no procederá la extinción de su contrato por causa objetiva prevista con carácter general, y será sustituida por la asignación a cualquier otra categoría inferior que se estime adecuada por el Patronato Insular de Música, dentro de la estructura del organismo, en la plantilla artística o fuera de ella.

Para la efectividad de lo anterior, el músico deberá aceptar la correspondiente modificación contractual, y pasará a percibir las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado, que en ningún caso serán inferiores a las que se perciban de forma ordinaria por el puesto de Tutti, aunque se desempeñe en el área administrativa o técnica.

ARTÍCULO 26º: Contratación temporal del personal músico.

Cuando por razones excepcionales de urgencia o cobertura temporal de ausencias o vacantes sea necesario para garantizar el funcionamiento del conjunto orquestal, el Patronato Insular de Música podrá proceder a la contratación con carácter temporal, conforme a lo previsto en la normativa de aplicación recogida en el artículo 7º de este Convenio, respetando los principios de publicidad, mérito y capacidad, y teniendo siempre en cuenta la especial naturaleza artística de la relación laboral en cuestión.

En los casos en que así fuera necesario se podrán crear listas de reserva, cuyo régimen de funcionamiento, vigencia y demás extremos serán aprobados por el órgano competente del Patronato Insular de Música, previo traslado al Comité de

Empresa a los efectos de informe y, en su caso, a petición de cualquiera de las partes, negociación.

En todo caso, el acceso con carácter fijo a la plantilla de la Orquesta Sinfónica de Tenerife sólo se producirá con arreglo al procedimiento de selección regulado y previsto en esta Sección.

SECCIÓN 2ª: Personal administrativo y técnico

ARTÍCULO 27º: Contratación de personal

1. Es **personal fijo** el contratado con tal carácter por el Patronato Insular de Música, de conformidad con la normativa laboral vigente y una vez superados el procedimiento de selección y el período de prueba previsto en el presente Convenio Colectivo.

2. Es **personal temporal** el vinculado al Patronato Insular de Música en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, por las causas y plazos previstos en la legislación laboral vigente, previa superación del proceso de selección que corresponda.

3. Los **contratos de trabajo de carácter temporal** se ajustarán a las modalidades previstas en la legislación laboral vigente. Los trabajadores y las trabajadoras contratados/as serán previamente seleccionados/as mediante convocatoria pública, en la que se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las convocatorias estarán sujetas en todo caso a las Reglas Genéricas para la provisión de las necesidades de carácter temporal que sean aprobadas por el órgano competente del Patronato Insular de Música, y de las que se dará traslado, con carácter previo a su aprobación, al Comité de Empresa, salvo que se utilicen las aprobadas por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

4. En todos aquellos casos en que se estime necesario se crearán listas de reserva cuyo régimen de funcionamiento, vigencia y demás extremos, serán aprobadas por el órgano competente del Patronato Insular de Música, previo traslado al Comité de Empresa a los efectos de informe y, en su caso, a petición de cualquiera de las partes, negociación, salvo que se utilicen las aprobadas por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y sus Organismos Autónomos.

5. Con carácter excepcional, y ante la inexistencia de lista de reserva o imposibilidad de realizar el proceso selectivo en el plazo requerido, se podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo para contrataciones de naturaleza temporal exclusivamente, lo que será comunicado al Comité de Empresa, garantizándose asimismo los principios de selección para el acceso al empleo público.

ARTÍCULO 28º: Régimen de provisión de vacantes y selección de personal

Las plazas y/o puestos vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria de acuerdo con la planificación de recursos humanos del Patronato Insular

de Música y que estén incorporadas en la Oferta de Empleo Público (OEP) correspondiente, sin perjuicio de su cobertura temporal por necesidades urgentes, se proveerán por los siguientes procedimientos y con arreglo al orden de prelación que se señala, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 34º y 35º del presente Convenio Colectivo:

- 1º. Concurso de traslado.
- 2º. Reingreso de excedentes, según lo establecido en el artículo 61º del presente Convenio Colectivo.
- 3º. Promoción interna, para aquellas plazas reservadas para este turno en la OEP.
- 4º. Convocatoria pública de acceso libre.

ARTÍCULO 29º: Concurso de traslado.

1. A los procedimientos de concurso de traslado para la provisión de puestos vacantes, podrán concurrir los trabajadores y las trabajadoras fijos/as al servicio directo del Patronato Insular de Música que pertenezcan al mismo grupo e igual categoría profesional, según lo establecido en este Convenio y en la RPT del Patronato Insular de Música.

Para participar en el concurso de un puesto vacante, se deberá cumplir con los requisitos de titulación, así como con las condiciones de aptitud y/o edad específicas que se indiquen según las características del puesto, conforme a lo determinado en la correspondiente convocatoria.

La convocatoria se ajustará, en todo caso, a las Reglas Genéricas de provisión de puestos que se aprueben por el órgano competente del Patronato Insular de Música, previa negociación con el Comité de Empresa. Ello, sin perjuicio de la remisión a dicho comité de las Bases Específicas, con carácter previo a su aprobación.

2. La Relación de Puestos de Trabajo determinará el sistema de provisión de cada puesto. Con carácter general, los puestos de trabajo se proveerán mediante el procedimiento de concurso o, en su caso y cuando proceda según la RPT, concurso específico (méritos y prueba y/o entrevista y/o memoria específica, y cualesquiera otras que se prevean reglamentariamente).

Las convocatorias de los procedimientos de concurso a que se refiere el apartado anterior incluirán, en todo caso, los puestos de trabajo vacantes, los ocupados por personal laboral interino y los que no se encuentren cubiertos con carácter definitivo.

Los traslados como consecuencia de la resolución de los concursos no darán lugar a indemnización alguna, y no son renunciables una vez adjudicado el puesto, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

3. Las Reglas Genéricas y las Bases Específicas preverán la creación de una Comisión de Valoración encargada de valorar las pruebas y/o méritos que procedan. Dicha comisión estará constituida por cinco miembros; tres designados directamente por el Patronato Insular de Música, uno de los cuales ostentará la presidencia, y dos designados a propuesta del Comité de Empresa. Se tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

ARTÍCULO 30º.- Promoción interna y acceso libre.

1. Las plazas vacantes se cubrirán por convocatoria pública mediante el sistema de oposición o concurso-oposición para el acceso libre, y concurso-oposición o concurso para la promoción interna, siendo el sistema selectivo preferente el concurso-oposición, y ello de conformidad con lo previsto en las Reglas Genéricas, pudiendo reservarse en cada OEP plazas para los turnos de promoción interna y acceso libre:

- a. Promoción interna. Los procedimientos de promoción interna podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso. Podrá acceder por este turno el personal laboral fijo al servicio directo del Patronato Insular de Música que reúna la titulación y requisitos exigidos en la convocatoria, debiendo, en todo caso, ostentar una categoría profesional integrada en el mismo o inferior grupo profesional al que pertenece la plaza objeto de la convocatoria, y tener una antigüedad de al menos dos años en la categoría a la que pertenezcan.
- b. Acceso libre. Las plazas no cubiertas por el turno de promoción interna acrecerán el turno de acceso libre, estableciéndose con respecto al mismo las reservas de discapacidad que correspondan legalmente, compatibles con las funciones.

2. La adscripción a puestos del personal de nuevo ingreso por los turnos de promoción interna y acceso libre será con carácter definitivo, conforme a la RPT, por orden de puntuación y excluidos los puestos que se deban proveer por concurso específico. Con carácter previo, se deberán haber resuelto los procedimientos de concursos de traslado del personal laboral fijo, que deben preceder a las convocatorias de coberturas de vacantes mediante promoción interna o acceso libre. En caso contrario, el personal que acceda a puestos por los sistemas aquí regulados será adscrito con carácter provisional hasta tanto se resuelvan los concursos para el personal fijo.

La cobertura definitiva de plazas por los turnos de promoción interna y acceso libre se realizará con sometimiento a la legislación vigente y se regirá por el procedimiento que se señala en las Reglas Genéricas y en las Bases de las respectivas convocatorias. Las correspondientes convocatorias y sus bases se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Patronato Insular de Música.

3. Se podrá admitir a las pruebas selectivas convocadas por el Patronato Insular de Música a quien cumpla los requisitos establecidos en la RPT y en la normativa correspondiente, debiendo, por lo tanto, tener cumplidos los dieciséis años de edad y menos de la edad de jubilación prevista en el presente Convenio, así como las condiciones de aptitud y edad específicas que se requieran según la naturaleza diferenciada de determinados puestos.

4. En las convocatorias se designará el Tribunal de selección, que quedará constituido como mínimo por cinco miembros. Este Tribunal estará integrado por personal al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, capacitado para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos y que, en todo caso, habrá de poseer titulación académica o, en su caso, especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas. Uno de sus componentes se designará a propuesta del Comité de Empresa. Se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

Una o un empleado público de la plantilla del Patronato Insular de Música, perteneciente a un grupo de igual o superior titulación al exigido para el acceso a las plazas convocadas, se designará como secretario/a, actuando con voz pero sin voto. Si fuese necesario, dada la naturaleza de las pruebas, podrán ser nombrados asesores y asesoras técnicas especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, actuando con voz pero sin voto.

ARTÍCULO 31º: Movilidad en el ámbito del Cabildo Insular de Tenerife

El personal Administrativo y Técnico podrá solicitar comisión de servicios a otro puesto de la plantilla de personal laboral del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife o de los Organismos Autónomos dependientes del mismo, dentro del mismo grupo y nivel de titulación, previos informes favorables de los órganos competentes de los puestos de origen y de destino, pasando el trabajador o la trabajadora a percibir las retribuciones del referido puesto de destino por un período máximo de dieciocho (18) meses. Tendrá, en tal caso, derecho a reserva del puesto de trabajo de origen y se le aplicará el convenio colectivo del nuevo puesto mientras desempeñe el mismo, computándose el tiempo de servicios en ambas Administraciones a efectos de antigüedad. Dicha comisión de servicios se notificará a los dos órganos de representación unitaria correspondientes.

SECCIÓN 3ª: Disposiciones comunes para el personal músico, administrativo y técnico

ARTÍCULO 32º: Movilidad funcional y atribución temporal de funciones

1. La movilidad funcional en el seno del Patronato Insular de Música no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, todo ello de conformidad con los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, y en el caso del personal músico, teniendo en cuenta las especialidades propias de la actividad artística.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o la trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. En casos excepcionales, la gerencia podrá atribuir al personal al servicio del Patronato Insular de Música el desempeño temporal de funciones que no estén asignadas específicamente a puestos de la RPT, acorde siempre a su categoría y titulación.

Asimismo, se podrá atribuir el desempeño temporal de funciones que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas de forma adecuada y suficiente por el personal que las tiene asignadas, o cuando exista un puesto vacante, hasta tanto se procede a su cobertura, y sea necesario el desempeño de forma inaplazable de determinadas funciones asignadas a ese puesto.

En cuanto a la designación de trabajadores y trabajadoras para la atribución temporal de funciones, se acudirá preferentemente al personal fijo, pudiendo establecerse, en los supuestos de puesto vacante, procedimientos que garanticen la concurrencia de trabajadores y trabajadoras interesados/as en las mismas.

En tales supuestos, el trabajador o trabajadora continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 33º: Encomienda de trabajos de inferior/superior categoría

1. En el supuesto de encomienda de trabajos de inferior categoría a un trabajador o una trabajadora, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, manteniéndose la retribución de origen y no pudiendo exceder del plazo máximo de treinta días laborales en un año.

Surgida la necesidad, la designación del trabajador o trabajadora que en el ámbito del Patronato deba realizar dichos trabajos se realizará de acuerdo con los siguientes criterios: a) el de categoría similar; b) el de menor antigüedad en el puesto; y c) según propuesta del Gerente del Organismo.

Queda excluido de lo anterior el supuesto de que un profesor o profesora músico deba ocupar un puesto de inferior categoría para la interpretación de una obra o programa concreto por necesidades artísticas, en cuyo caso se atenderá únicamente a la propuesta que formule la Dirección Titular o artística o el Solista de la sección correspondiente.

2. En el supuesto de encomienda de trabajos de superior categoría por razones de urgencia y/o refuerzo, ésta se prolongará, por resolución del órgano competente del Patronato Insular de Música en materia de personal, hasta la desaparición de las razones que la justifiquen, con el límite máximo temporal de cinco meses en un año y de siete meses en dos años. En estos casos el trabajador o trabajadora percibirá el salario de la categoría que efectivamente desempeñe durante el tiempo real de su realización, mediante el abono mensual de la diferencia salarial correspondiente calculada en cómputo anual.

3. En los supuestos de encomienda de trabajos de superior categoría por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, podrán superarse los límites temporales previstos en el punto 2 anterior, procediendo el desempeño de la superior categoría hasta que tenga lugar cualquiera de las siguientes causas: la reincorporación del titular del puesto, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente previsto para la reincorporación, o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4. Existiendo un puesto vacante y ante la necesidad de su desempeño, se procurará, en tanto se proceda a su cobertura definitiva por los procedimientos previstos legalmente, atender tal necesidad con personal fijo mediante la encomienda de trabajos de superior categoría. En estos supuestos no serán de aplicación, y podrán superarse, los períodos máximos establecidos en el punto 2 anterior,

prolongándose la encomienda hasta la cobertura definitiva del puesto, conforme a lo previsto en el Capítulo IV del presente Convenio Colectivo y marco legal vigente en materia de acceso a puestos de trabajo en las Administraciones Públicas. A tal efecto, dicho puesto habrá de ser incluido en la Oferta de Empleo Público que corresponda legalmente.

5. En cuanto a la designación de trabajadores y trabajadoras para la encomienda de trabajos de superior categoría, para cubrir las situaciones de vacantes o ausencias de duración superior a tres meses, se acudirá al personal fijo que haya superado la fase de oposición en los procesos selectivos reservados al turno de promoción interna.

En su defecto, se llevarán a cabo procedimientos para la encomienda de trabajos de superior categoría, conforme a las reglas genéricas y específicas previstas al efecto; constituyéndose listas de reserva, y atendiéndose a lo previsto en este artículo y a los siguientes méritos: a) Audición o prueba correspondiente; b) trabajo desarrollado (experiencia); y c) méritos específicos (cursos y, en su caso, una prueba aptitudinal de carácter preferentemente práctico). Para estos procedimientos se constituirá una comisión de valoración que quedará integrada por al menos cinco miembros designados/as por el Patronato Insular de Música, uno de ellos a propuesta del Comité de Empresa.

6. Excepcionalmente, por razones de urgencia y cobertura del Servicio Público encomendado y ante la ausencia de personal laboral fijo seleccionado, podrá participar en el procedimiento personal laboral interino por vacante.

7. En el supuesto de no existir Lista de Reserva al efecto, se asignará, con carácter excepcional, a un trabajador o una trabajadora preferentemente fijo por el tiempo indispensable hasta que se lleve a efecto el procedimiento de asignación previsto en el punto 5 anterior.

8. Cuando la encomienda de trabajos de superior categoría tenga origen en situaciones de ausencia de larga duración o temporales de más de 30 días continuados, se dará cuenta al Comité de Empresa.

9. En ningún caso procederá reclasificación profesional del trabajador o la trabajadora por desempeñar trabajos de categoría superior, salvo que se acceda a la categoría profesional por los procedimientos previstos en el Capítulo IV del presente Convenio Colectivo, mediante los cuales se respetan y garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

10. En todo caso, será requisito estar en posesión de titulación y/o especialidad musical adecuada, y el trabajador o trabajadora al que se le encomiende el desempeño de la superior categoría quedará sometido a un período de prueba de igual duración que el previsto en el artículo 36º de este Convenio Colectivo.

11. El trabajador o trabajadora percibirá las diferencias retributivas que proceda por los días o tiempo continuado del desempeño de categoría superior; procediendo en todo caso el abono de siete días si el desempeño abarca cinco días continuados, a fin de incluir los descansos correspondientes.

ARTICULO 34º: Movilidad funcional por motivos de salud laboral.

1. Objeto: Será aplicable el presente artículo en los supuestos en que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador o la trabajadora fijo le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de no aptitud para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo y ello conforme a lo aquí regulado y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La movilidad sólo se producirá a vacantes de igual o inferior grupo profesional al del trabajador o trabajadora afectado/a, preferentemente dentro de la misma categoría o similar según anexo, y en atención a que el cambio de puesto de trabajo por otro sea más adecuado a la situación de salud del trabajador y a su capacitación profesional e idoneidad para el desempeño del mismo, dentro de la misma familia profesional.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en la situación de aptos con limitaciones, es decir, capacitados para su puesto de trabajo pero con adaptaciones para su desempeño, a los que se le realizarán las adaptaciones que correspondan en atención al informe del Servicio de Prevención.

2. Naturaleza: Esta movilidad no constituye una obligación para el Patronato Insular de Música en aras a tener que ofertar, siempre y en todo caso, un nuevo puesto de trabajo al trabajador o trabajadora solicitante. Únicamente el Patronato Insular de Música deberá ofertar nuevos puestos, adecuados a la situación del solicitante, en el supuesto de que existan vacantes presupuestadas de necesaria cobertura.

En todo caso se requiere la aceptación del afectado/a para efectuar el cambio de puesto, salvo que se trate de cambio a otro puesto de categoría idéntica o similar.

En el caso de que el trabajador o la trabajadora rechace el puesto o puestos compatibles que se le oferten, decaerá su derecho a la aplicación, en el expediente iniciado, de la movilidad funcional prevista en este artículo, sin perjuicio de su derecho y deber de solicitar, por su falta de aptitud, la incoación del procedimiento correspondiente de incapacidad para profesión habitual, o el procedimiento ordinario de concurso de traslado previsto con carácter general.

3. Formas de Iniciación: El procedimiento de movilidad funcional por motivos de salud se puede iniciar:

- a. Por el trabajador o la trabajadora afectado/a mediante solicitud de cambio a otro puesto de trabajo vacante más compatible con su estado de salud, que dirigirá a la Unidad de Personal.
- b. De oficio, por comunicación a la referida Unidad de Personal desde el Servicio de Prevención del Patronato Insular de Música a la vista del informe emitido de no aptitud del trabajador o la trabajadora. En este caso la Unidad de Personal se dirigirá al afectado para que muestre su conformidad con el presente procedimiento de movilidad.

4. Requisitos.

- a. Informe médico del correspondiente facultativo (médico de familia y/o especialista, según corresponda) del Sistema Público Sanitario, en el supuesto de que se inicie por solicitud del trabajador o la trabajadora. Este informe podrá presentarse, según voluntad del afectado, en sobre cerrado para su traslado al Médico del Servicio de Prevención, para su valoración en orden a la emisión, en caso de que proceda, del Informe de no aptitud preceptivo, y ateniéndose a las funciones esenciales del puesto que desempeñe.
- b. Informe de No Aptitud para el desempeño del puesto emitido por el Servicio de Prevención del Patronato Insular de Música, teniendo en cuenta las funciones esenciales del puesto y la imposibilidad de adaptación.
- c. Informe de la Unidad de Personal de las vacantes existentes susceptibles de ser cubiertas por este procedimiento.
- d. Informe del Servicio de Prevención del Patronato Insular de Música sobre la adecuación del puesto o puestos susceptibles de ser ocupados por el trabajador o la trabajadora, adecuados a su situación de salud.
- e. En caso de concurrencia de solicitudes de varios trabajadores o trabajadoras, el Servicio de Prevención deberá priorizar los cambios de puestos de trabajo a efectuar.
- f. Si se tratara de puestos para cuyo desempeño fuera necesario la posesión de algún requisito específico (titulación académica, carnet de conducir, etc.) será imprescindible la posesión del mismo por parte del solicitante.
- g. Si el nuevo puesto no pertenece a la misma categoría profesional o similar, deberá demostrar el trabajador o la trabajadora que se poseen los conocimientos específicos necesarios para el desempeño de las funciones correspondientes mediante la superación de prueba/s teórico-práctica y/o curso/s de formación que se determinen.

5. Tramitación: La tramitación del expediente de movilidad funcional corresponde a la Unidad de Personal, que propondrá su resolución una vez recabados los informes a que se refiere el apartado anterior.

Salvo en el supuesto previsto en el punto 7 de este artículo, se le dará trámite de audiencia al Comité de Empresa con carácter previo a la resolución del citado expediente, durante el plazo de 15 días naturales desde la recepción de la comunicación.

6. Resolución: La resolución que ponga fin al expediente de cambio de puesto será dictada por el Órgano competente en materia de personal del Patronato Insular de Música. Dicha resolución se notificará al Comité de Empresa y al Comité de Seguridad y Salud.

7. Criterios para la adscripción provisional de puestos en caso de concurrencia: Cumplidos todos los requisitos anteriores, los criterios que, en caso de concurrencia de solicitudes, regirán la adjudicación de puestos son los que a continuación se indican, siendo estos excluyentes entre sí según su orden, es decir, en

caso de resolverse a través del primer criterio, no habría que acudir al segundo, y así sucesivamente.

En caso de producirse esta concurrencia la aplicación de los criterios de adscripción se efectuará por la comisión de valoración de cambios de puestos de trabajo, formada por personal del Patronato Insular de Música y del Comité de Empresa, cuya composición se concretará de igual forma que la Comisión del Concurso de traslado.

- 1º. Priorización establecida en informe del Servicio de Prevención del Patronato Insular de Música relativa a la aptitud de los trabajadores y las trabajadoras de acuerdo con las características psicofísicas para el desempeño del puesto.
- 2º. Baremación de acuerdo con lo establecido en las bases genéricas/específicas de provisión de puestos.
- 3º. Antigüedad de la solicitud de cambio de puesto por razones de salud.
- 4º. Antigüedad del trabajador o la trabajadora.

8. Duración: Los cambios de puestos por motivos de salud tendrán siempre carácter provisional.

Su duración vendrá determinada por un período máximo de doce meses, salvo que por el Servicio de Prevención del Patronato Insular de Música se determine, en atención a la evolución del estado de salud del trabajador o la trabajadora y del puesto a desempeñar, un período concreto inferior. En todo caso, este cambio de puesto finalizará con la cobertura definitiva del mismo por los procedimientos legal y reglamentariamente previstos.

Si transcurrido el plazo fijado persiste la situación y no existe solicitud de otro trabajador o trabajadora por motivos de salud susceptible de ocupar tal puesto, podrá mantenerse en el desempeño de dicho puesto al mismo/a trabajador/a, mientras ello sea posible, y, en todo caso, hasta la cobertura definitiva del puesto por concurso.

Cuando transcurra el plazo fijado por el Servicio de Prevención, se procederá a la revisión de la situación de aptitud del trabajador o trabajadora y si procede la vuelta a su puesto inicial.

En cualquier caso, a la finalización del cambio provisional el trabajador o la trabajadora retornarán a la situación de origen.

9. Período de Adaptación y Prueba: El cambio de puesto conllevará necesariamente un período de adaptación y prueba de duración no superior a tres meses de trabajo efectivo. Durante este periodo, previo informe de la Gerencia, en el supuesto del personal administrativo, y del o la Solista responsable de sección, en el caso del personal músico, podría revocarse el cambio en caso de quedar acreditada la incapacidad del afectado para desempeñar las funciones propias del nuevo puesto. La revocación corresponderá también al órgano competente del Patronato Insular de Música en materia de personal y se comunicará al Comité de Empresa.

10. Retribuciones a percibir: Las retribuciones que se percibirán serán, en todo caso, las que correspondan al nuevo puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

ARTICULO 35º: Movilidad por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en cualquier otro de sus centros de trabajo, en la misma o en otra localidad, si existieran en el Patronato Insular de Música. En la solicitud indicará la localidad y/o centro de trabajo al que solicita su traslado, debiendo ir acompañada de copia de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la o el demandante es víctima de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará un puesto de trabajo, de igual o similar categoría y del mismo grupo profesional, de conformidad con el Anexo I, que se encuentre vacante y que sea de necesaria provisión, siempre que la trabajadora cumpla con los requisitos exigidos por la RPT.

La adscripción tendrá carácter definitivo cuando la trabajadora o el trabajador ocuparan con tal carácter su puesto de origen y así lo solicite. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

El cese en el puesto de origen y la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo deberán producirse en el plazo de tres días hábiles, si no implica cambio de residencia de la trabajadora, o de un mes si comporta cambio de residencia.

La trabajadora deberá permanecer un mínimo de dos años en su nuevo puesto, excepto en los supuestos de supresión del puesto o que la trabajadora o el trabajador se vea obligada a abandonar el mismo por ser víctima de nuevo de violencia de género.

ARTÍCULO 36º: Período de prueba

1. El personal que acceda definitivamente a una plaza fija por los turnos de promoción interna y acceso libre quedará sometido a un período de prueba, con una duración de seis meses, cuando se trate de plazas de los grupos A1 y A2, de tres meses para los grupos B y C1 y de dos meses cuando se trate de plazas del resto de los grupos.

Al término de dicho período, el trabajador o la trabajadora habrán de obtener una valoración de APTO o NO APTO, de conformidad con el procedimiento que se establezca en las convocatorias. La declaración de aptitud corresponderá al órgano competente del Patronato Insular de Música en materia de personal, previo los correspondientes informes. En el supuesto de no superar el período de prueba, por Resolución motivada del órgano competente del Patronato Insular de Música en materia de personal se dispondrá la extinción de su relación laboral, para el caso de acceso libre, o su retorno a la plaza de origen para el supuesto de promoción interna.

2. El personal que se contrate temporalmente quedará sometido a un período de prueba no superior a seis meses para los grupos profesionales A1 y A2, no superior a tres meses para los grupos B y C1 y no superior a dos meses para el resto de grupos, salvo que procedan por menor tiempo al ser la duración de su contrato inferior a los referidos plazos máximos.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores, así como cualquier otra causa de suspensión del contrato de trabajo, que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo. Asimismo, interrumpirá el cómputo las licencias superiores a siete días.

4. La no superación del período de prueba será comunicada por escrito al trabajador/a y al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 37º: Incompatibilidades

Al personal afectado por este Convenio Colectivo le serán de aplicación las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades, tanto para actividades públicas como privadas, de acuerdo con lo previsto en la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

A los efectos previstos en el artículo 16º de la referida Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y teniendo en cuenta las asimilaciones retributivas que se han efectuado respecto del personal laboral al servicio directo de la Corporación Insular (incluido el complemento específico de éstos) en el presente Convenio Colectivo, se hace constar expresamente que el Complemento de Asimilación tiene la consideración de concepto equiparable a los complementos específicos a que se refiere la precitada Ley 53/1984, y que, asimismo, el Sueldo Base constituye su retribución básica. En todo caso no podrá reconocerse compatibilidad alguna al personal que perciba complemento de especial dedicación.

CAPITULO V: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 38º: Control de cumplimiento horario y horario flexible

1. Todo el personal tendrá obligación de registrar su entrada y salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia durante la jornada de trabajo, conforme al sistema de control de presencia establecido al efecto.

2. Cuando exista algún centro u oficina en que no exista control informatizado o mecánico, o que éste no funcione correctamente, el control de presencia y ausencia se llevará a cabo mediante partes de firma que serán cumplimentados por todos los trabajadores y trabajadoras a la entrada y salida del centro de trabajo. Una vez revisados los citados partes por el responsable de quien dependa el trabajador o trabajadora, los supuestos de incumplimiento de jornada serán remitidos diariamente a la Unidad de Personal de este Organismo.

3.- Las ausencias, y retrasos sobrevenidos en el día, por causas de enfermedad o accidente, se comunicarán por los trabajadores y las trabajadoras, antes de las 9:00 horas del mismo día, al responsable de quien dependa, debiendo aportar la correspondiente justificación de dicha ausencia o retraso. Este último lo comunicará

a su vez, y de forma inmediata, a la Unidad de Personal de este Organismo, a efectos de su justificación.

4. Los trabajadores y las trabajadoras, por motivo de enfermedad, serán dispensados del trabajo para asistir al médico por el tiempo indispensable, lo que deberá justificarse mediante el correspondiente documento expedido por dicho profesional médico, en el que se indicará las horas de permanencia en la consulta. En caso de no especificarse el tiempo de permanencia, el máximo de dispensa será de dos (2) horas, al que se añadirá una hora (1) más para el traslado de ida y vuelta a los municipios no limítrofes con aquel donde radica el centro de trabajo.

5. En los casos de incapacidad sobrevenida por cualquier causa durante la jornada de trabajo, el/la trabajador/a deberá dirigirse igualmente al responsable de quien dependa, a los efectos anteriormente señalados; todo ello sin perjuicio de que en supuestos de urgencia vital, se acuda sin mayor dilación a los Centros Sanitarios de urgencia correspondientes, procediendo a comunicar dicha situación posteriormente.

En caso de ausencia del responsable de quien dependa, éste deberá dirigirse directamente a la Unidad de Personal para comunicar la ausencia y faltas de puntualidad, así como los supuestos de incapacidad sobrevenida durante la jornada de trabajo.

6. En los supuestos de incapacidad temporal se procederá según corresponde reglamentariamente, entregando el/la trabajador/a los partes de baja, confirmación y alta en los plazos establecidos legalmente.

7. En todo caso, las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia se justificarán pertinentemente por los trabajadores y las trabajadoras a sus superiores, quienes tramitarán los correspondientes partes de falta de asistencia, y los remitirán a la Unidad de Personal adjuntando la justificación aportada.

8. En caso de incumplimiento de lo previsto en los apartados anteriores, las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia podrán dar lugar a la correspondiente sanción disciplinaria, sin perjuicio de la deducción proporcional de haberes en aquellos supuestos en que no proceda permiso o licencia con retribución.

9. Los y las responsables de las unidades exigirán el cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo, notificando a la Unidad de Personal cualquier incidencia al respecto. La Gerencia adoptará las medidas disciplinarias oportunas en supuestos de incumplimiento.

SECCIÓN 1ª: Personal músico

ARTÍCULO 39º: Jornada laboral

La jornada laboral ordinaria del personal músico no podrá superar la realización de treinta y dos (32) servicios mensuales de media trimestral, siendo el resto del tiempo hasta completar la jornada de treinta y siete horas y treinta minutos semanales, de preparación individual, a través de la cual el profesor músico tendrá convenientemente estudiadas y preparadas las partes musicales que les corresponda,

de acuerdo con las obras programadas, todo ello en los términos establecidos en el apartado primero del artículo 102º.

Con el único objeto de compatibilizar, si procediera legalmente, el ejercicio de la docencia musical en los términos de la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable, podrá acordarse, por el órgano competente del Patronato Insular de Música, la dedicación a tiempo parcial con la correspondiente reducción de salario (complemento de convenio), sin que en ningún caso implique reducción de jornada respecto de los servicios de trabajo en conjunto, sino exclusivamente del tiempo de preparación individual.

ARTÍCULO 40º: Servicios ordinarios

1. Concepto.

Se denominará servicio a cualquier actividad de conjunto del personal músico, de acuerdo con los objetivos establecidos por el Patronato Insular de Música.

2. Duración de los servicios.

- a. La duración de los servicios podrá ser de dos horas y media, tres horas, tres horas y media o cinco horas, salvo lo previsto para los ensayos generales y los conciertos y otras actuaciones públicas en general en el presente texto convencional.
- b. Los ensayos seccionales, si se programan, tendrán preferentemente una duración de dos horas y media.
- c. El **número máximo de servicios** que se realizarán en un mismo día será de dos (2). En este caso, la duración máxima de ambos servicios no será superior a 5 horas y 30 minutos, a excepción de que uno de ellos sea un concierto o una actuación pública.
- d. Los servicios de cinco (5) horas de duración sólo podrán programarse en horario de mañana/tarde y con hora de comienzo a las 09:30 horas; además, y a los efectos de la contabilidad semanal de servicios, serán considerados como dobles.
- e. Los períodos de tiempo que median entre un servicio y otro en un mismo día solo podrá ser de:
 - 30 minutos
 - 180 minutos o más

- f. Se computará como tiempo de trabajo el descanso durante el servicio, atendiendo a los siguientes criterios:

Duración del servicio	Descanso
2 horas 30min.	20 min.
3 horas	25 min.
3 horas 30 min.	30 min.
5 horas	20 min. + 20 min.

3. Horario.

Los servicios podrán desarrollarse en horarios de mañana/tarde y de tarde/noche, debiendo mediar como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

- a. **Horario de mañana/tarde:** Los servicios, conforme a las necesidades técnicas y artísticas, se realizarán entre las 9:30 y las 16:30 horas, teniendo en cuenta el límite de trabajo efectivo de conjunto especificado en los puntos anteriores y pudiéndose iniciar y finalizar los servicios y las sesiones de trabajo en cualquier momento dentro de esta franja horaria.

En esta franja horario se programará preferentemente servicios de cinco (5) horas.

- b. **Horario de tarde/noche:** Cuando por circunstancias artísticas, técnicas o de organización, se precise fijar el horario de servicios en una franja distinta a la señalada en el apartado anterior, el horario de comienzo se fijará entre las 19:30 y las 20:30 horas. Estos servicios deberán finalizar a las 23:30 horas, como máximo, salvo los ensayos generales de ópera escenificada y los conciertos y actuaciones públicas en general.

Salvo en los supuestos de conciertos, óperas y actuaciones públicas en general y lo previsto en el apartado 4.a de este artículo, que no computan a estos efectos, el resto de los servicios en horario de tarde/noche se podrán establecer hasta 18 veces por temporada en cómputo individual sin implicar incremento retributivo alguno; a partir del número 19, y hasta un máximo de 21 ocasiones, devengarán el complemento retributivo en los términos previstos en el artículo 70º apartado B del presente convenio colectivo.

El horario de los ensayos generales, las pruebas acústicas y los conciertos se ajustará al régimen específico establecido en el siguiente apartado.

4. Ensayos generales, pruebas acústicas y conciertos.

- a. Los **ensayos generales** podrán ser públicos y, dependiendo de la programación, tendrán normalmente una duración aproximada de tres (3) horas, en horario de mañana/tarde o de tarde/noche.

Cuando estos ensayos generales se realicen dentro del horario de tarde/noche y no superen el número de diez (10) por temporada, no computarán como servicios a efectos de lo previsto en la letra b., segundo párrafo, del apartado anterior. A partir del número 11, éste, y en su caso,

los siguientes ensayos generales se acumularán y computarán como servicios a efectos del límite y devengos de la referida letra b. del apartado anterior.

Los **ensayos generales de ópera** escenificada, y siempre que no se establezca límite de duración, serán considerados como servicios dobles en el cómputo semanal, y como un solo servicio de tarde/noche a los efectos de lo establecido en el referido apartado 3., letra b., segundo párrafo, de este artículo.

- b. Las **pruebas acústicas**, si fueran necesarias, serán de media hora de duración. Salvo causa técnica debidamente justificada, habrá un mínimo de 30 minutos y un máximo de 45 minutos de descanso entre la finalización de la misma y el concierto. En ningún caso podrán ser consideradas como un servicio independiente del concierto.
- c. Los **conciertos y actuaciones públicas** en general se ejecutarán en el horario fijado por el Patronato Insular de Música, no estando las mismas, ni su duración, afectada por lo establecido en los apartados anteriores, ni sujeto a la consideración de servicios de tarde/noche. Exclusivamente a los efectos del número máximo de servicios semanales, los conciertos contabilizarán como un servicio, y las funciones de ópera, siempre que su duración supere las tres horas, como dos servicios.

El personal músico no podrá ser obligado a ofrecer dos conciertos o actuaciones públicas en el mismo día a excepción de las funciones para escolares. En el supuesto de funciones escolares, éstas se celebrarán en la franja horaria de 10:00 a 13:30 horas, con un descanso mínimo de treinta (30) minutos entre cada función.

- d. El régimen del tiempo de trabajo en giras y desplazamientos se regirá específicamente por lo establecido en el artículo 47º a), sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

5. Número máximo de servicios por semana.

El número máximo de servicios por semana será de ocho (8). Se podrá ampliar a nueve (9) servicios semanales hasta un máximo de seis (6) veces por temporada artística anual. El número máximo de servicios semanales podrá ser de diez (10) en los casos de desplazamientos a otras islas de Canarias para la realización de conciertos. El número máximo de servicios en supuestos de giras y desplazamientos fuera de las islas se regulará por su régimen específico regulado en el artículo 47º de este convenio colectivo.

Con carácter general, el máximo de servicios dobles semanales será de tres (3). No obstante lo anterior, en las semanas dedicadas a la ópera escenificada, el máximo de servicios dobles semanales será de cuatro (4).

6. Excepciones a la regla general.

En el supuesto de que sea necesario programar ensayos generales, ensayos ordinarios, o grabaciones, con duraciones superiores a los mencionados en este

artículo, éstos serán establecidos por el Patronato Insular de Música, previa negociación con el Comité de Empresa.

Asimismo, si por necesidades técnicas o artísticas, se requiriera programar servicios fuera de las franjas horarias y de las excepciones ya establecidas en los apartados anteriores, podrá disponerse por el Patronato Insular de Música su realización, previa negociación con el Comité de Empresa para establecer la compensación en tiempo libre o como servicio extraordinario, que proceda.

ARTÍCULO 41º: Compensación por días festivos y alteración de descansos en domingos.

Los domingos y días festivos, según el calendario laboral vigente para el municipio de Santa Cruz de Tenerife, en los que se realicen servicios, serán compensados con 3 días naturales de descanso por cada día trabajado si se realizan 2 servicios, y con 2 días naturales de descanso cuando se realice 1 sólo servicio, sin que pueda rebasarse el máximo de 15 días naturales.

A los efectos de fijar el disfrute de estos días libres se computarán los festivos y domingos trabajados desde el 1 de Septiembre hasta el 31 de agosto del año siguiente.

No procederá la compensación fijada en el párrafo anterior en los supuestos de servicios realizados en día festivo o domingo si dicho servicio tiene fijado un incentivo económico independiente de las retribuciones fijas ordinarias.

Para los desplazamientos se estará al régimen específico establecido en el artículo 47º de este convenio colectivo.

Para el disfrute de estas compensaciones por festivos y domingos trabajados, el Patronato Insular de Música, con el límite máximo de quince días naturales, y teniendo en cuenta que debe procurarse su disfrute de forma colectiva, atendiendo a la programación artística de la Orquesta, fijará las fechas de compensación, pudiendo acumularlo o no, al período estival.

ARTÍCULO 42º: Servicios Extraordinarios.

Cualquier servicio que sobrepase el número máximo de treinta y dos (32) servicios mensuales de media en cómputo trimestral, tendrá la consideración de servicio extraordinario, y será abonado conforme a lo previsto en el artículo siguiente del presente Convenio.

Habida cuenta la excepcionalidad en el establecimiento de un servicio extraordinario, sólo en este caso, será computado como realizado si no es cancelado con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, siempre que dicha cancelación no se haya producido por la concurrencia de hechos externos y ajenos al Patronato Insular de Música entendiéndose por tales aquellos que se produzcan a pesar de haberse adoptado las medidas de diligencia necesarias para el normal desarrollo de la actividad programada.

ARTÍCULO 43º: Servicios extraordinarios del personal músico y regidor/a.

Los servicios realizados por el personal músico y regidor/a, que tengan el carácter de extraordinario conforme a lo regulado en el artículo anterior, serán abonados conforme a la siguiente relación de categorías e importes, que se mantendrán durante la vigencia del presente convenio:

Concertino:	67.19 € por servicio
Solista:	61.51 € por servicio
Cosolista:	59.39 € por servicio
Ayuda de solista:	54.45 € por servicio
Tutti:	48.08 € por servicio
Regidor:	48.08 € por servicio

ARTÍCULO 44º: Servicio fuera de atril

Se denominará servicio fuera de atril aquella situación en la que el o la músico no deba prestar servicios efectivos durante la preparación y ejecución de la específica actividad artístico-musical, ordinaria o extraordinaria, de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, por razón del repertorio y de la plantilla orquestal.

En la indicada situación, el o la músico deberá estar siempre a disposición del Patronato Insular de Música, al objeto de incorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata en el caso de que por circunstancias de alteraciones en el repertorio del programa a interpretar, cambio de programa o incapacidad o ausencia imprevista de otros/as músicos de la misma sección orquestal, sea necesaria dicha incorporación.

La incorporación del músico, tras ser requerido para ello, deberá tener lugar en el mínimo tiempo posible. El retraso o la no incorporación, dará lugar a la responsabilidad disciplinaria en los términos del artículo 106º del presente Convenio.

ARTÍCULO 45º: Servicios en escena

El Patronato Insular de Música, previa negociación con el Comité de Empresa, podrá establecer como compensación económica mediante el abono de un servicio extraordinario, por aquellos servicios prestados en escena por uno o más profesores o profesoras de la Orquesta, cuando éstos sean con indumentaria de la escenografía en obras del repertorio sinfónico y musical en general que se considere conveniente.

ARTÍCULO 46º: Desplazamientos dentro de la isla de Tenerife

El Patronato Insular de Música facilitará transporte colectivo gratuito para los servicios que se realicen fuera de los municipios de Santa Cruz y La Laguna.

ARTÍCULO 47º: Giras y desplazamientos fuera de la isla de Tenerife.

A. Concepto y organización

Las actividades de conjunto realizadas fuera de la isla de Tenerife tendrán una organización especial, adaptando el número máximo de servicios y su duración a las singulares condiciones que en cada caso concurren.

De forma general, se establece el siguiente régimen básico durante las giras y salidas:

1. El Patronato Insular de Música organizará, gestionará y facilitará el medio de locomoción o los billetes correspondientes para cada desplazamiento necesario, y el alojamiento en hoteles.
2. Durante las giras y desplazamientos fuera de la isla de Tenerife no se aplicarán las franjas horarias establecidas en el artículo 40º, ni las compensaciones por días festivos y alteración de descansos en domingo establecidas en el artículo 41º, habida cuenta su régimen específico de trabajo y descanso. El número máximo de servicios en gira será de dos diarios con un máximo de diez (10) en siete (7) días.
3. En la medida de lo posible, se programará un periodo de descanso por cada seis (6) días de actividad, que no tendrá la consideración de descanso semanal.
4. Si por razones organizativas o técnicas no fuera posible disfrutar de las 24 horas de descanso ininterrumpido, durante el periodo de descanso solo se podrá programar desplazamientos. En este caso, se computará media jornada de descanso adicional si el desplazamiento es de menos de cuatro horas, o una jornada de descanso adicional si el desplazamiento programado supera las cuatro horas.
5. El descanso semanal y los festivos que correspondan, así como las jornadas adicionales que se pudieran generar, se disfrutarán de forma colectiva y, en todo caso, al regreso del viaje.
6. El descanso nocturno entre el final de concierto y el inicio del desplazamiento del día siguiente será de ocho horas como mínimo, siempre que existan servicios de transporte que lo permitan. En el supuesto de que el régimen horario de los servicios de transporte que sean utilizados no permita preservar el mínimo de descanso nocturno, se negociará su compensación con descanso en tiempo libre, que en ningún caso tendrá carácter económico.

Se considerará en estos supuestos servicio, cualquier desplazamiento en cualquier medio de transporte que supere las tres horas efectivas de duración, no computándose las paradas técnicas o descansos.

7. La duración de los desplazamientos efectuados en día de representación pública no podrá exceder de cuatro horas, o de cinco horas si el servicio adicional es un ensayo.

8. Para desplazamientos de más de tres horas, la duración del descanso entre el desplazamiento y el ensayo o concierto será de tres horas como mínimo, salvo circunstancias de fuerza mayor.
9. En los supuestos previstos en los apartados 6 a 9 anteriores, no se computarán las paradas técnicas o descansos, a efectos de la duración del desplazamiento, y en caso de fuerza mayor, averías o atascos, se podrán superar los límites horarios, procurando adaptar la programación a la problemática originada, sin perjuicio de procurar adaptar la programación a la problemática planteada.
10. Cuando un/a trabajador/a interese no viajar con el grupo, deberá solicitarlo con al menos 48 horas de antelación respecto de la fecha en que tenga lugar la confirmación del plan de viaje, al objeto de obtener la autorización del órgano competente del Organismo; en este caso el desplazamiento correrá a cuenta y bajo la responsabilidad del trabajador/a.

Excepcionalmente, el músico podrá solicitar realizar el regreso de un viaje colectivo de forma individual, para lo cual deberá comunicarlo con la debida antelación, no suponer incumplimiento o falta de asistencia al trabajo, admitirlo el proveedor y asumir el trabajador la tramitación y los gastos que se deriven de tal modificación por desplazamiento individual.

B. Medios de transporte

En los traslados colectivos el Patronato Insular de Música garantizará unas adecuadas condiciones de seguridad, confortabilidad y comodidad, cualquiera que sea el medio de transporte a emplear.

C. Visados y Certificados de Residencia

En caso de desplazamiento al Extranjero el Patronato Insular de Música asumirá los gastos y tramitación de los visados del personal. En este caso, el/la trabajador/a se obliga a facilitar al Patronato Insular de Música toda la documentación y datos personales que sean necesarios para realizar tales trámites. De no cumplirse con esta obligación, el Patronato insular de Música quedará exento de toda responsabilidad en la obtención de los mismos, y se procederá según corresponde disciplinaria y/o retributivamente si por este motivo se produce falta de asistencia al trabajo.

Cada trabajador/a vendrá obligado a entregar al Patronato un Certificado de Residencia cada vez que se le requiera el mismo, con una antelación mínima de seis semanas al viaje a realizar.

En todo caso, el Patronato Insular de Música informará a los trabajadores y las trabajadoras acerca del tipo de documentación exigida para cada desplazamiento o gira a realizar.

ARTÍCULO 48º: Plan de trabajo general

La programación general prevista para la temporada y sus correspondientes planes de trabajo se darán a conocer a todo el personal del Patronato Insular de Música, una vez haya sido aprobada por la Junta de Gobierno del Organismo Autónomo, como mínimo dos (2) meses antes del comienzo de las vacaciones.

Cualquier actividad no incluida en la antedicha programación general, deberá darse a conocer con al menos dos (2) meses de antelación a la fecha en la que esté prevista.

Tanto el plan de trabajo como la programación definitiva de cada concierto o actividad de conjunto, serán confirmados definitivamente con quince (15) días de antelación.

No obstante lo anterior, y dada la naturaleza del trabajo del personal músico, los cambios de programación que se produjeran por cualesquiera razones, se comunicarán de forma inmediata una vez aprobados por el órgano que sea competente en cada caso.

Con carácter excepcional, no estarán sujetos a la observancia de los plazos anteriormente referidos los planes de trabajo y los programas de concierto que sufran cancelaciones de directores o solistas.

En todo caso, las comunicaciones se efectuarán, de forma obligatoria, mediante publicación en los tablones de anuncio correspondientes, procurando asimismo su difusión a través de correo electrónico.

ARTÍCULO 49º: Planes de trabajo semanal

Los horarios de los distintos servicios (ensayos y conciertos de cada programa y grabaciones) se darán a conocer, conjuntamente con la plantilla instrumental necesaria, con una antelación de quince días naturales. Estos serán colocados en el tablón de anuncios, estando el personal obligado a su conocimiento y observancia.

Estos planes de trabajo sólo podrán ser modificados por la Gerencia, previa consulta con el Comité de empresa, si existen razones técnicas que puedan impedir su realización, comunicándose dicha modificación con la mayor antelación posible.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por razones técnicas aquellos hechos que influyan en el normal desarrollo de la actividad programada, a pesar de haberse empleado la diligencia necesaria por el Patronato Insular de Música para evitar el cambio.

ARTÍCULO 50º: Descanso semanal

Para el personal músico se fija con carácter general un descanso semanal de treinta y seis (36) horas consecutivas, que se extenderá preferentemente entre el sábado por la tarde y el domingo completo o entre el domingo completo y la mañana del lunes, con las excepciones previstas en el artículo 47º para el supuesto de giras y desplazamientos fuera de la isla de Tenerife.

SECCIÓN 2ª: Personal administrativo y técnico

ARTÍCULO 51º: Jornada laboral y horario de trabajo.

1. La jornada, así como los turnos y horarios de los distintos puestos de trabajo, se determinarán atendiendo a criterios objetivos para una adecuada prestación del servicio público.

Las jornadas especiales, y los puestos de trabajo sometidos a turnos, serán definidos en la RPT.

2. La jornada de trabajo será, con carácter general, de treinta y siete horas y treinta minutos (37 h. y 30 m.).

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior quienes sean contratados expresamente para una jornada inferior, en cuyo caso la duración de la jornada será la pactada en el contrato de trabajo, exceptuándose asimismo los trabajadores y las trabajadoras que realicen las funciones de regidor, de acuerdo con lo previsto en el apartado 14 de este artículo.

3. Con el límite máximo de la jornada señalada en el punto anterior, podrá distribuirse irregularmente dicha jornada en períodos superiores a una semana y como máximo en cómputo anual.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo, ni a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación en la forma establecida en este Convenio.

5. La jornada de trabajo podrá realizarse mediante diferentes tipos de horarios. El horario general será de 7:45 a 15:15 horas, de lunes a viernes, de conformidad con la duración de la jornada habitual en este Organismo Autónomo y con las excepciones que se especifican en los párrafos siguientes.

6. Dentro del horario general, se establece un horario flexible conforme se indica:

- Entrada flexible: desde 7:00 hasta las 8:45 horas.
- Presencia obligada: entre las 8:45 y las 14:00 horas.
- Salida flexible: a partir de las 14:00 horas y hasta las 19:00 horas.

Para determinar la posibilidad de acogerse al horario flexible, que en ningún caso puede implicar la utilización continuada de horarios en la misma franja flexible, se tendrán en cuenta las características de las funciones y tareas asignadas al puesto de trabajo que se desempeña, las condiciones y circunstancias en que deban desarrollarse dichas funciones y, en su caso, a la organización del trabajo del grupo o unidad de trabajo.

No obstante, para los y las ocupantes de puestos de trabajo sometidos a horarios especiales, con funciones de atención al público, o con condiciones o

circunstancias específicas derivadas del desempeño de sus funciones en el Patronato Insular de Música y del número de efectivos, deberá valorarse previamente la posibilidad de acogerse al horario flexible.

7. El horario flexible se establece en computo semanal, debiendo el/la trabajador/a completar la jornada habitual en dicho período.

8. Durante los meses de julio, agosto y septiembre la jornada laboral será de treinta horas (30h.) semanales, quedando establecido el horario general entre las 8:00 y 14:00 horas, y la flexibilidad limitada a la entrada de 07:45 a 08.30 horas y a la salida de 14:00 a 15:00 horas, siendo permanencia obligada de 08:30 a 14:00 horas.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en que, para garantizar la debida prestación del servicio público, no sea posible la reducción de jornada de verano, dicha reducción se hará efectiva, en su caso, en el cómputo anual que proceda.

9. Excepcionalmente, por necesidades urgentes y justificadas, respetando los límites de jornada en los términos señalados anteriormente, se podrán modificar los horarios por un tiempo determinado, previa comunicación al órgano de representación de los trabajadores.

10. La jornada de trabajo se inicia y termina en los centros de trabajo, y el personal se desplazará a los mismos por sus propios medios.

11. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se podrá disfrutar de un período de descanso durante la misma de duración no superior a treinta minutos; esta interrupción, considerada como de tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y deberá disfrutarse de conformidad con los criterios organizativos del Patronato Insular de Música.

12. La diferencia negativa entre la jornada de trabajo establecida y la efectivamente realizada por el/la trabajador/a, dará lugar mensualmente a la deducción de haberes en la nómina correspondiente.

13. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, se establecen las siguientes especificaciones:

13.1. La/El secretaria/o técnica/o y las/los auxiliares administrativos que prestan servicios en el Patronato Insular de Música, deberán asistir a los conciertos y cualquier actividad organizada o contratada por el Patronato Insular de Música, si fueran requeridos para ello, cualquiera que sea su horario y día de la semana de celebración, para lo cual podrán establecerse turnos y horarios dependiendo de las necesidades puntuales de cada uno de ellos, de acuerdo con las indicaciones de la Gerencia del Organismo. Dicha asistencia será compensada de la siguiente manera:

- Mediante la asignación de un complemento salarial mensual fijo, cuyas cuantías quedan establecidas en el Anexo XII, que retribuye la alteración del descanso y la disponibilidad fuera del horario de trabajo por asistencia a conciertos y demás actividades; su abono está vinculado al hecho de que el trabajador efectivamente desempeñe su puesto con tales condiciones.

- Además, tendrá derecho al disfrute de los días de descanso que se indican, de acuerdo con las diferentes condiciones reguladas a continuación:
 - Un día de descanso por cada dos conciertos o actuaciones públicas a los que asista el personal afectado, de lunes a viernes, fuera de su jornada ordinaria de trabajo.
 - Un día de descanso por cada concierto o actuación pública realizada en sábado o domingo, con independencia del horario en que se preste.
- Las compensaciones previstas en los dos párrafos anteriores se aplicarán en los casos de desplazamientos dentro de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- En el supuesto de giras, cada día en que se celebre concierto será compensado con un día de descanso, hasta un máximo de tres días. A partir del cuarto concierto que comprenda la gira, se compensará con el disfrute de un día de descanso por cada dos conciertos.
- Por lo que se refiere al resto de previsiones, serán de aplicación los apartados 3, 4 y 5 del artículo 47º para el personal músico, exceptuando el obligado carácter colectivo del descanso y, dado el régimen específico de trabajo y descansos en gira, no será de aplicación la compensación prevista en la letra b anterior del presente apartado, ni lo previsto en el artículo 52º del presente texto legal, correspondiendo siempre un día de compensación por cada festivo existente en el periodo de gira.
- Este personal quedará eximido de acudir a su puesto de trabajo los días de partida y regreso en las giras en las que participen.
- Las compensaciones derivadas de este apartado se disfrutarán en la semana inmediatamente posterior a su devengo, sin que proceda su acumulación al periodo vacacional, salvo excepcionalmente por necesidades del servicio debidamente justificadas.

13.2. La/el archivero y la/el ayudante de archivero tendrán la jornada laboral general prevista en los apartados 1 al 12 anteriores, y deberán asistir a los conciertos y ensayos generales de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, cualquiera que sea su horario y día de la semana de celebración, para lo cual podrán establecerse turnos y horarios dependiendo de las necesidades puntuales de cada uno de ellos, de acuerdo con las indicaciones de la Gerencia del Organismo.

Dicha asistencia será compensada de la siguiente manera:

- Mediante la asignación de un complemento salarial mensual fijo, cuyas cuantías quedan establecidas en el Anexo XII, que retribuye la alteración del descanso y la disponibilidad fuera del horario de trabajo por asistencia a conciertos y demás actividades; su abono está vinculado al hecho de que el trabajador efectivamente desempeñe su puesto con tales condiciones.
- Además, tendrá derecho al disfrute de las compensaciones que se indican, de acuerdo con las diferentes condiciones reguladas a continuación:

- Reducción de la jornada laboral en una hora diaria, con carácter preferente durante la semana posterior a aquélla en que se haya asistido al concierto, ensayo general o actividad de lunes a viernes, fuera de la jornada ordinaria de trabajo, y a disfrutar exclusivamente por el trabajador que efectivamente preste los servicios. Esta reducción no resultará de aplicación durante los meses de julio, agosto y septiembre, dado el horario general previsto para este periodo.
- Un día de descanso por cada concierto o actuación pública realizada en sábado o domingo, con independencia del horario en que se preste.
- Las compensaciones previstas en los dos párrafos anteriores se aplicarán en los casos de desplazamientos dentro de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- En el supuesto de giras, cada día en que se celebre concierto será compensado con un día de descanso, hasta un máximo de tres días. A partir del cuarto concierto que comprenda la gira, se compensará con el disfrute de un día de descanso por cada dos conciertos.
- Por lo que se refiere al resto de previsiones, serán de aplicación los apartados 3, 4 y 5 del artículo 47º para el personal músico, exceptuando el obligado carácter colectivo del descanso y, dado el régimen específico de trabajo y descansos en gira, no será de aplicación la compensación prevista en la letra b anterior del presente apartado, ni lo previsto en el artículo 52º del presente texto legal, correspondiendo siempre un día de compensación por cada festivo existente en el periodo de gira.
- Este personal quedará eximido de acudir a su puesto de trabajo los días de partida y regreso en las giras en las que participen.
- Las compensaciones derivadas de este apartado se disfrutarán en la semana inmediatamente posterior a su devengo, sin que proceda su acumulación al periodo vacacional, salvo excepcionalmente por necesidades del servicio debidamente justificadas.

14. El/la regidor/a de la Orquesta Sinfónica de Tenerife ajustará su jornada y horarios a la establecida para la propia Orquesta en los artículos 39º, 40º, 41º y 47 del presente Convenio, sin perjuicio de que por sus funciones tenga que iniciar o finalizar su jornada en horario distinto del establecido para la Orquesta Sinfónica de Tenerife, y sin que le sea de aplicación lo dispuesto en el presente artículo para la jornada y horarios del resto del personal administrativo y técnico.

15. El/la ayudante de regidor/a ajustará su jornada y horarios a la actividad de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, de acuerdo con las necesidades derivadas con la función de regiduría, a las que ayuda y sustituye, completando el resto de su jornada máxima semanal de 37,5 horas (y las que procedan en horario de verano) de acuerdo con lo dispuesto en los apartados 1 al 12 del presente artículo para el personal administrativo, y sin que devengue compensación económica alguna por esta distribución irregular de su jornada.

Procederá la asignación del complemento salarial mensual fijo, cuyas cuantías quedan establecidas en el Anexo XII, que retribuye la alteración del descanso y la disponibilidad por asistencia a conciertos y demás actividades; su abono está

vinculado al hecho de que el trabajador efectivamente desempeñe su puesto con tales condiciones.

Así mismo, tendrá derecho a disfrutar de los días de descanso establecidos en el apartado 13.1.b, a excepción de la compensación prevista por asistencia a conciertos o actuaciones públicas desarrolladas de lunes a viernes, cualquiera que sea su horario, así como en desplazamientos para dicha actividad, ya que lo compensará en el cómputo de su jornada semanal.

Para el supuesto de giras, ajustará su régimen de horario y compensaciones a lo previsto en el apartado 14 anterior para el regidor, que remite lo previsto para el personal músico en el artículo 47.

ARTÍCULO 52º: Compensación por días festivos y alteración de descansos.

A los trabajadores y trabajadoras que se les asigne prestar servicios en los días declarados festivos por la normativa correspondiente, disfrutarán de una compensación de dos días de descanso por festivo trabajado en jornada completa, o en su caso la parte proporcional que corresponda.

Asimismo, cuando la jornada se preste semanalmente de lunes a viernes procederá la compensación de un día, por festivo coincidente en sábado, vinculado a la prestación efectiva de servicios en dicha semana.

A estos efectos, en los supuestos de festivos locales, se tendrá por municipio aquel donde radique el puesto de trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador.

Las fechas para el disfrute estarán supeditadas siempre a las necesidades del servicio y, en todo caso, su disfrute se hará en el plazo máximo de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 53º: Compensación de horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, de conformidad con lo regulado en el artículo 79 del presente texto legal, aquellas que excedan de la jornada máxima en el cómputo mensual o anual que proceda, y no tengan otra compensación prevista en el presente convenio.

2. Para su compensación por tiempo de descanso, procederá:

- Con carácter general, por cada hora extraordinaria, 1 hora y 50 minutos de jornada a compensar.
- Por cada hora en horario nocturno u hora en día festivo, 2 horas de jornada a compensar.
- La actuación como colaborador en Tribunales Calificadores se podrá compensar, con carácter excepcional, por cada hora de colaboración, con 1 hora y 50 minutos de tiempo de permiso retribuido.

3. La compensación en tiempo de descanso será incompatible con la retribución económica de dichas horas extraordinarias prevista en el artículo 79º de este convenio, y requerirá autorización previa, que estará siempre supeditada a las necesidades imprescindibles del servicio, debiendo ser disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para el límite de horas extraordinarias a retribuir o compensar mediante descanso, se estará a lo previsto en las Bases para la ejecución del presupuesto de cada ejercicio.

CAPITULO VI: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 54º: Vacaciones anuales

1. Personal músico

Las vacaciones anuales para el personal músico, dado su específico régimen de jornada, descansos, compensaciones y semanas libres, serán siempre de un mes natural continuado que se disfrutarán conjuntamente entre los meses de julio, agosto y septiembre, pudiendo iniciarse las mismas cualquier día del mes y extendiéndose hasta el día anterior del mes siguiente, siempre de acuerdo con las necesidades de programación de la Orquesta Sinfónica de Tenerife y actividades del Patronato Insular de Música.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas económicamente y todo el colectivo las disfrutará en las fechas que se establezcan de acuerdo a las necesidades anteriormente indicadas, debiendo quedar fijadas antes del 15 de marzo de cada año.

2. Personal administrativo y técnico

2.1. El personal administrativo y técnico comprendido en el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o 22 días hábiles, o la parte proporcional que corresponda si el tiempo trabajado es inferior al año.

El disfrute de las vacaciones se ejercerá conforme a las previsiones dictadas por el órgano competente en materia de personal sobre esta cuestión para cada año natural.

2.2. Con carácter general las vacaciones se disfrutarán alternativamente:

- a. En un solo período y un mes natural completo, alcanzando las mismas a tantos días como contenga dicho mes.
- b. En un período de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio.

En este supuesto y en el caso de haber completado los siguientes años de antigüedad en la Administración Pública, se tendrá el derecho al disfrute de los días hábiles de vacaciones anuales que se indican:

- Quince años de servicio: 23 días hábiles.
- Veinte años de servicio: 24 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 25 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

- 2.3. En el supuesto de solicitarse el disfrute fraccionado de las vacaciones, sólo se podrán dividir en hasta tres períodos, dependiendo siempre de las necesidades del servicio; siendo el período mínimo a disfrutar de 5 días hábiles consecutivos, sin que exceda, asimismo, de las duraciones máximas establecidas de 22 días hábiles o, en su caso, de los días hábiles de vacaciones que correspondan en atención a los años de servicio en la Administración Pública, conforme a lo dispuesto en el punto 2.2.b. anterior.

Los trabajadores y trabajadoras conocerán las fechas de disfrute de las vacaciones al menos con dos meses de antelación al comienzo de las mismas; a estos efectos, deberán solicitarse con tres meses de antelación al inicio del disfrute.

Con carácter general, el disfrute se determinará teniendo en cuenta la elección de cada trabajador y condicionado a las necesidades del servicio.

En caso de concurrencia en las fechas solicitadas, a fin de garantizar la adecuada prestación de los servicios en el Patronato Insular de Música, ésta se resolverá atendiendo a los siguientes criterios y por este orden de prelación: a) cargas familiares (hijos en edad escolar obligatoria o situación de necesidad respecto de un familiar a su cargo); b) rotación en el disfrute; y c) antigüedad.

- 2.4. El regidor/a, archivera/o y ayudante de archivera/o acomodarán su periodo vacacional al establecido colectivamente para el personal músico, de conformidad con la programación de la temporada.

3. Aspectos comunes

- 3.1. El disfrute de las vacaciones quedará interrumpido cuando durante el mismo el trabajador o trabajadora sea declarada en situación de Incapacidad Temporal (IT), y siempre que no se hayan tenido otras situaciones de IT por enfermedad común o accidente no laboral que totalicen una duración superior a cuarenta y cinco (45) días en los últimos doce meses. En el supuesto de que en el momento de causar alta médica, no se haya agotado el período de vacaciones autorizado, se continuará el disfrute hasta agotar dicho período, quedando pendiente de nueva autorización los días no disfrutados, cuya nueva fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio.

En el caso del personal músico, lo dispuesto en el apartado anterior regirá para el periodo vacacional, no interrumpiéndose cuando tenga lugar durante los días

adicionales acumulables a las vacaciones y que correspondan por compensación previstos en el artículo 41º del presente texto.

En todo caso, el disfrute de las vacaciones se iniciará siempre (incluso si existiera fraccionamiento, el último período también) dentro del año natural, no siendo acumulables a años posteriores, aunque proceda la interrupción establecida en el punto 1 anterior, y a excepción de lo dispuesto en el punto 3 siguiente.

Exclusivamente cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto, acumulación de lactancia natural, o con el período de suspensión de contrato de trabajo previsto en los puntos 1 y 2 del artículo 60º de este Convenio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho artículo le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- 3.2. Las vacaciones serán retribuidas con la totalidad de las percepciones ordinarias, excluyéndose aquéllas que tengan carácter indemnizatorio y no podrán ser compensadas económicamente, salvo en los supuestos de finalización de contrato en que, por necesidades del servicio o la propia naturaleza de la relación laboral, no se haya podido disfrutar el período vacacional correspondiente.

ARTÍCULO 55º.- Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, previa solicitud en el impreso al efecto y posterior justificación, tendrá derecho a las licencias con derecho a retribución que seguidamente se indican, no procediendo en ningún caso sustituir su disfrute por compensación económica:

a. Por matrimonio o inscripción de unión de hecho, quince días naturales, debiendo justificarse mediante fotocopia del libro de familia o acreditación del Registro oficial de pareja de hecho.

Su disfrute ha de ser inmediatamente anterior y/o posterior al día en que se celebre el matrimonio o se realice la inscripción.

Excepcionalmente, teniendo en cuenta las necesidades derivadas de la programación artística, podrá, de común acuerdo, disfrutar este permiso en otro periodo.

Este permiso, habida cuenta la programación de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, deberá ser solicitado con treinta (30) días naturales de antelación a su disfrute.

Este derecho podrá ser ejercido en ocasiones diferentes, siempre que se trate de matrimonios o inscripciones de hecho con distinto cónyuges/parejas. No obstante, no podrá disfrutarse de esta licencia más de una ocasión en el mismo año natural.

b. Por el fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (Anexo II), tres días hábiles a partir del hecho causante

cuando el mismo se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por el fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c. Por intervención quirúrgica de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con carácter general el día de la intervención quirúrgica, salvo que concurra gravedad, caso en que se aplicará el régimen previsto para los supuestos de enfermedad grave.

Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

d. Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles, cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles, cuando el hecho se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Para su concesión se requiere que la gravedad conste en diagnóstico médico.

Esta licencia se hará extensiva para los supuestos de hospitalización por cualquier motivo de un menor con una edad inferior a doce años o mayor de esa edad que no pueda valerse por sí mismo.

En los supuestos en que concurren diversas recaídas durante la misma enfermedad grave, el Patronato Insular de Música podrá otorgar diversos permisos, previa ponderación de aquéllas, en atención a los intereses del trabajador y las necesidades del servicio.

Asimismo, esta licencia podrá disfrutarse de forma discontinua.

e. Por motivo de enfermedad o indisposición propia, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, a fin de acudir a consulta médica, con carácter general, durante dos horas y media. En este caso, deberán entregar, en la Unidad de Personal del Patronato Insular de Música, en el plazo de tres días, el parte de asistencia debidamente cumplimentado, que le justificará su inasistencia al trabajo un máximo de dos horas y media, salvo que se especifique expresamente el tiempo de permanencia en la misma si este fuera superior, a fin de justificar el tiempo de exceso.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

Asimismo y en iguales condiciones, esta licencia se hace extensiva a los trámites preceptivos para la adopción o acogimiento.

Las profesoras y profesores de la Orquesta Sinfónica de Tenerife procurarán, en la medida de lo posible y siempre que sus circunstancias personales así lo

permitan, disfrutar esta reducción dentro de su jornada diaria de trabajo, sin que afecte a las horas de ensayo y conciertos, habida cuenta la específica naturaleza de su actividad y la importancia del trabajo de conjunto, que repercute en todos los integrantes de la Orquesta.

g. Por el tiempo necesario para someterse a **técnicas de fecundación asistida** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa acreditación de esta circunstancia y posterior justificación de su asistencia.

h. Por traslado de domicilio en la misma localidad de residencia o a municipio limítrofe, o entre los municipios de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, El Rosario, Tegueste, Tacoronte y Candelaria, dos días naturales; para el resto de supuestos, tres días naturales.

Para la autorización de dicha licencia se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente.

i. Para participar en **exámenes finales y pruebas definitivas en centros oficiales** para la obtención de un título académico, durante el día o los días de su celebración.

Cuando para participar en estos exámenes se requiera desplazamiento fuera de la Isla, se tendrá derecho a disfrutar, además del día del examen, el día inmediatamente anterior o posterior a su celebración.

La participación en pruebas selectivas y de provisión de puestos de trabajo convocadas por la Corporación Insular o sus Organismos Autónomos, dispensará de la prestación de servicios el día o los días de su celebración.

En todo caso, deberá justificarse la asistencia a los mismos mediante la correspondiente certificación.

j. Se podrán conceder licencias para la **realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo**. Si esta licencia se concede por interés propio de la Administración, lo que exigirá resolución motivada, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones y, en su caso, las indemnizaciones por razón del servicio que correspondan.

k. Por el tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal**, comprendido el ejercicio del sufragio activo y aquellas obligaciones cuyo incumplimiento genere una responsabilidad penal o administrativa, así como aquellos otros deberes de carácter cívico cuyo cumplimiento viene impuesto en virtud de normas específicas.

A tales efectos, se entenderá por deber inexcusable de carácter público y personal, los siguientes:

- La asistencia a Tribunales de Justicia e Inspección Tributaria, cuando exista requerimiento de asistencia obligatoria.
- La asistencia a Pleno de los Concejales de Ayuntamientos, Alcaldes, Consejeros y Diputados cuando no tengan plena dedicación.

- El ejercicio de sufragio activo o la participación como componente de mesa electoral, de conformidad con las disposiciones que reglamentariamente se dicten al efecto.
- Renovación del DNI propio y el de la descendencia (primera expedición y renovación), si éstos fueran menores de edad y el trabajador tuviera la custodia en exclusiva de aquélla, siempre que no pudieran ser tramitados fuera del horario de trabajo, lo cual deberá ser acreditado.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En caso de que el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, el Patronato Insular de Música podrá pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 61º de este Convenio.

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa. Habrá de justificarse con la comunicación oficial que le sea remitida o con la correspondiente certificación.

I. Por deberes inexcusables relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, exclusivamente ante avisos urgentes relacionados con el menor o mayor dependiente, que no sean susceptibles de otro permiso de los previstos en el presente artículo y por el tiempo mínimo indispensable, debiendo acreditar la circunstancia que concurra y justificar la situación legal de dependencia del mayor.

m. Los días 24 y 31 de diciembre quedarán dispensados de prestación de servicio con carácter general.

Si por necesidades excepcionales tuviera que prestarse servicios, procederá dos días de descanso por cada día efectivamente trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional, a disfrutar en el plazo de los tres meses siguientes.

n. Un día durante las fiestas del Carnaval, con las condiciones de disfrute que para cada caso se establezca por la Presidencia del Patronato Insular de Música.

El disfrute de este día no se aplicará al personal músico y Regidor, dado su específico régimen de compensaciones y permisos retribuidos individuales por descanso de Programación, que exceden de un día en estas fechas, así como las semanas libres retribuidas de descanso conjunto previstas en el punto o) del presente artículo.

ñ. Hasta siete días al año de permiso por asuntos particulares sin justificación. Con carácter general estos días no se acumularán a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores y las trabajadoras podrán distribuirlos a su conveniencia, previa autorización supeditada a las necesidades del servicio, garantizando en todo caso la adecuada prestación de los servicios. Cuando por razones del servicio no se disfrute el permiso a lo largo del año, se autorizará su disfrute en la primera quincena del mes de enero siguiente. En el caso de prestación de servicios por tiempo inferior a un año natural, procederá el disfrute de la parte proporcional que corresponda.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute de estos días no se aplicará al personal músico y Regidor, dado su específico régimen de compensaciones y permisos retribuidos individuales por descanso de Programación, así como las semanas libres retribuidas de descanso conjunto previstas en el punto o. del presente artículo, que exceden de 7 días por año.

o. Habida cuenta lo previsto en los apartados n. y ñ. del presente artículo, el Patronato Insular de Música garantizará al personal músico y Regidor tres semanas naturales de descanso conjunto por año, con independencia de los descansos individuales, a distribuir en fechas próximas a Carnavales y/o Semana Santa y/o Navidad y/o acumulables al periodo vacacional.

Las fechas de disfrute se establecerán por el Patronato Insular de Música de conformidad con las necesidades de programación, garantizando que, antes del 15 de enero del año siguiente, se hayan disfrutado de 21 días naturales de descanso conjunto en dos o más periodos de los indicados. Las fechas se conocerán con al menos dos meses de antelación al inicio de cada período.

ARTÍCULO 56º: Licencias con reducción de jornada.

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso/solicitud en el impreso establecido al efecto, tendrán derecho a las siguientes licencias, conforme a los requisitos que a continuación se señalan:

a. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. En caso de que la madre y el padre trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por ella o por él, siempre que demuestre que no es disfrutado a un mismo tiempo por la otra persona.

Las/os profesoras/es de la Orquesta Sinfónica de Tenerife procurarán, en la medida de lo posible y siempre que sus circunstancias personales así lo permitan, disfrutar esta reducción dentro de su jornada diaria de trabajo, sin que afecte a las horas de ensayo y conciertos, habida cuenta la específica naturaleza de su actividad y la importancia del trabajo de conjunto, que repercute en todos los integrantes de la Orquesta.

La madre o el padre podrán solicitar la acumulación de estas horas, en jornadas completas para su disfrute de forma inmediata al momento de la reincorporación, por el tiempo que corresponda, que se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Además de lo anterior, también tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

b. Quien acredite judicial o administrativamente la guarda legal o tutela de un menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquiera otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona de la familia, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Patronato Insular de Música generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Asimismo, esta reducción de jornada será compatible con el permiso por lactancia de hijo, previsto en el anterior apartado a.

Las/os profesoras/es de la Orquesta Sinfónica de Tenerife procurarán, en la medida de lo posible y siempre que sus circunstancias personales así lo permitan, disfrutar esta reducción dentro de su jornada diaria de trabajo, sin que afecte a las horas de ensayo y conciertos, habida cuenta la específica naturaleza de su actividad y la importancia del trabajo de conjunto, que repercute en todos los integrantes de la Orquesta. Si esto no fuera posible, la reducción se realizará por programas completos (preparación individual, ensayos y conciertos correspondientes), dentro del periodo de reducción solicitado.

c. La concreción horaria o programas completos, y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada previstos en los dos apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar con quince días naturales de antelación la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

d. Se tendrá derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes y por una sola vez, con carácter retribuido, que para el personal músico podrá distribuirse por programas completos (preparación individual, ensayos y conciertos correspondientes), para encargarse del cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad, siempre que ésta sea calificada como muy grave en diagnóstico médico. En el supuesto de que dos o más personas de la familia del mismo sujeto causante de este derecho fueran empleados del Patronato Insular de Música, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

e. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de retribuciones.

En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por dicho motivo de sus puestos de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

f. A quienes les falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50% de la misma, que para el personal músico podrá distribuirse por programas completos (preparación individual, ensayos y conciertos correspondientes), con la correspondiente deducción proporcional de retribuciones y atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio.

g. Con ocasión de la festividad de la Virgen de Candelaria, patrona de la Corporación, la jornada del día laborable del personal administrativo inmediatamente anterior se verá reducida en dos horas, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias que deban realizarse respecto de aquellos empleados que presten sus servicios en puestos que requieran horarios especiales para hacer efectivo este derecho.

ARTÍCULO 57º: Flexibilidad horaria y horarios especiales por motivos familiares del personal administrativo

1. Quienes tengan a su cargo **personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad**, tendrán derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de su jornada diaria.

2. En los casos de **familias monoparentales**, excepcionalmente se podrá autorizar, con carácter personal y para un tiempo limitado, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas diarias, por motivos relacionados con la atención a la familia.

3. Los empleados públicos con **hijos con discapacidad** tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde los hijos reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

4. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el Patronato Insular de Música.

ARTÍCULO 58º: Permisos Licencias sin derecho a retribución.

1. Personal músico.

El trabajador o trabajadora, siempre y cuando haya superado el correspondiente período de prueba y haya prestado, al menos, 18 meses de servicios efectivos continuados en el Patronato Insular de Música, podrá solicitar por escrito licencia sin derecho a retribución por un período máximo de doce meses, que la Gerencia podrá conceder condicionado a las necesidades del servicio, y siempre que se haya solicitado con la antelación mínima de: a) treinta días (30) para los permisos de hasta treinta (30) días de duración; y b) cuarenta y cinco (45) días para los de duración superior a treinta (30) días.

Una vez agotado el período máximo previsto anteriormente no se podrá hacer uso de este permiso hasta transcurridos dos años contados a partir de la fecha en que se agota el citado período.

Con carácter general sólo se concederán dos licencias sin retribución dentro de una misma temporada artística. Asimismo, de estos dos permisos, sólo se concederá un permiso de treinta días o más por temporada, no obstante, en caso de solicitarse nuevamente un permiso de estas características dentro de una misma temporada, podrá concederse si hay causa justificada de carácter no artística.

En el caso de que un profesor o profesora solicitara una licencia por un período de tiempo inferior a siete días, el mismo, en caso de concesión, se ampliará por el total de días del programa afectado, con independencia de los solicitados por el mismo, salvo que a criterio del director del programa el trabajador o trabajadora pueda disfrutar del permiso por el periodo solicitado e incorporarse al plan de ensayos sin afectar a la preparación e interpretación de las obras.

Este período no se computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto. Cuando dicho permiso sea igual o superior a siete días se cursará la correspondiente baja en la Seguridad Social y, en consecuencia, no se cotizará durante el mismo.

Se informará al Comité de Empresa, previa solicitud expresa, del número de permisos concedidos por sección instrumental, con la debida protección de los datos de carácter personal.

2. Personal administrativo.

El trabajador o trabajadora, siempre y cuando haya superado el correspondiente período de prueba y haya prestado, al menos, 18 meses de servicios efectivos en el Patronato Insular de Música, podrá solicitar permiso sin retribución por un período máximo de doce meses. La solicitud se realizará por escrito y la Gerencia podrá concederlo condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se haya solicitado con una antelación mínima de: a) siete (7) días para los permisos de hasta treinta (30) días de duración; y b) treinta (30) días para los de duración superior a treinta (30) días.

Una vez agotado el período máximo previsto anteriormente no se podrá hacer uso de este permiso hasta transcurridos dos años contados a partir de la fecha en que se agota el citado período.

Este período no se computará como tiempo efectivo de trabajo a ningún efecto. Cuando dicho permiso sea igual o superior a siete días se cursará la correspondiente baja en la Seguridad Social y, en consecuencia, no se cotizará durante el mismo.

ARTÍCULO 59º: Disposiciones comunes para vacaciones, licencias y flexibilidad horaria.

1. A efectos de la ampliación de las licencias contempladas en el artículo 55º del presente convenio, se entenderá que el hecho causante de la misma se produce en distinta localidad (término municipal) exclusivamente cuando tenga lugar en una tercera localidad, distinta de la del domicilio del trabajador y de la del centro de trabajo del mismo.

2. Respecto de las solicitudes de vacaciones anuales, licencias, flexibilidad horaria y horarios especiales por motivos familiares, regulados en los artículos 54º, 55º, 56º, 57º y 58º, todo plazo será computado a partir de la fecha de entrada de dichas solicitudes en el Patronato Insular de Música.

3. El disfrute de las licencias se iniciará el día inmediatamente posterior a aquel en que se produzca el hecho causante de los mismos, siendo éste hábil o natural en función de lo previsto para cada tipo de licencia, salvo en aquellos supuestos en que se regule expresamente la posibilidad de un inicio del cómputo distinto o que de la naturaleza y finalidad de la licencia se deduzca claramente que su disfrute pueda producirse con anterioridad y/o posterioridad al hecho causante.

4. En los casos en que no sea posible su justificación previa, las licencias podrán ser autorizadas provisionalmente y, en el supuesto de que los hechos causantes de los mismos no sean debidamente acreditados en un plazo de diez días, se procederá a su denegación, con la consiguiente deducción proporcional de retribuciones para el caso de inasistencia al trabajo, independientemente de las posibles sanciones disciplinarias a que hubiera lugar.

CAPITULO VII: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 60º: Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgos durante el embarazo o durante la lactancia natural y violencia de género.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, exonerando a ambas partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Conforme a lo previsto en la mencionada Ley, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgos durante el embarazo o durante la lactancia natural y violencia de género, el vínculo laboral se suspenderá con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en los términos siguientes:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que

ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el punto 4 de este artículo.

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

Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa solicitud de los interesados y si lo permiten las necesidades del servicio.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo.

La suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan

en caso de adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previa solicitud de los interesados y si lo permiten las necesidades del servicio.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los puntos 1, 2, 3 y 4 de este artículo.

Asimismo, en estos casos los padres tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, percibiendo durante este periodo exclusivamente el sueldo, trienios y parte proporcional de las pagas extraordinarias.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante quince días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los puntos 1 y 2 anteriores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en los puntos 1 y 2 anteriores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en los citados puntos 1 y 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo con el Patronato Insular de Música.

5. En el supuesto en que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. Excepcionalmente, y como medida cautelar, se podrá conceder la referida ampliación a petición expresa de la trabajadora.

ARTÍCULO 61º: Excedencias.

1. Excedencia forzosa.

Se concederá excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público o designación sindical de ámbito insular o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público o designación sindical que motivó la excedencia.

2. Excedencia voluntaria por interés particular.

El personal fijo con dos años de servicios efectivos en el Patronato Insular de Música podrá solicitar, con una antelación mínima de dos meses, excedencia voluntaria por el plazo mínimo de cuatro (4) meses y máximo de siete (7) años. Esta situación de excedencia no dará derecho a conservación de plaza ni puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

Transcurridos como mínimo los cuatro (4) meses, el trabajador o trabajadora podrá solicitar, con la antelación mínima de dos (2) meses, su reingreso, que quedará condicionado a la existencia de plaza vacante.

Solicitado el reingreso, en tiempo y forma, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, en la fecha que se disponga por el Patronato Insular de Música, dentro del plazo máximo de dos (2) meses a partir de su solicitud, y transcurrido el plazo mínimo a que se refiere el apartado anterior, al reingreso si existiese una plaza vacante de igual o inferior categoría, perteneciente a la misma familia profesional por sus funciones y siempre dentro del mismo grupo profesional.

Si la vacante es de inferior categoría en los términos indicados en el párrafo anterior, el trabajador o trabajadora, siempre que ostente la titulación o especialidad musical adecuada y demás requisitos de desempeño, podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha plaza, procediendo la reincorporación a la plaza correspondiente a su categoría profesional si posteriormente se produjese una vacante, o permanecer en la situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca.

En el supuesto de optar por el reingreso en inferior categoría de la misma familia profesional por sus funciones, quedará sometido al período de prueba

correspondiente a dicha categoría a la categoría inferior o similar, manteniendo, en el supuesto de no superarlo, el derecho preferente al reingreso a vacante de igual categoría.

Transcurrido el plazo máximo de la situación de excedencia voluntaria, sin que el trabajador haya solicitado su reincorporación, o dispuesta la misma no se reincorpore, perderá su derecho al reingreso.

En el supuesto de solicitarse el reingreso por varios trabajadores se seguirán los siguientes criterios por este orden de prelación: a) el de igual categoría profesional, b) el de más antigüedad.

Para solicitar un nuevo período de excedencia voluntaria será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de cuatro (4) años, contados desde la finalización del período de excedencia anterior.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad entre trabajos en el sector público.

Teniendo en cuenta que el régimen jurídico de las incompatibilidades se basa en la prohibición de dos trabajos en el sector público, el personal fijo que acceda a un nuevo puesto del sector público que, conforme a la normativa de incompatibilidades, resulte incompatible con el desempeñado en el Patronato Insular de Música, quedará en situación de excedencia voluntaria conforme a los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Este tipo de excedencia podrá solicitarse aún cuando no se hubiesen cumplido dos (2) años de prestación de servicios efectivos en el Patronato Insular de Música, y siempre que se haya superado el período de prueba correspondiente. En todo caso, si procede la excedencia por imposibilidad legal sin completar el período de prueba, la reincorporación posterior quedará sometida a la superación del período de prueba restante, en su caso.

El trabajador o trabajadora permanecerá en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a esta situación y conservará el derecho preferente al reingreso en los términos y condiciones previstas en el punto 2 anterior para la excedencia voluntaria de carácter general, debiendo solicitarlo en el plazo máximo de un mes a partir del cese en el otro empleo público. De no solicitar el reingreso en el referido plazo máximo de un mes, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria de carácter general regulada en el punto 2 anterior.

4. Excedencia para el cuidado de hijos o de familiares.

a. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la fecha de la resolución judicial o administrativa.

b. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un

familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

c. Estas excedencias, cuyos períodos de duración podrán disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los/as trabajadores/as. Si dos o más trabajadores de la misma sección instrumental o administrativa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, conforme a los anteriores apartados 1) y 2), será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo; a partir del tercero, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de veintisiete meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de treinta meses si se trata de categoría especial.

Dada la especificidad de la actividad musical, la reserva del puesto de trabajo del personal músico, vendrá referida a un puesto de trabajo de la misma sección instrumental.

Al objeto de facilitar la cobertura de los puestos, deberán solicitarse cada una de estas situaciones con al menos dos meses de antelación a la fecha de efectos.

Si no hubiera superado el período de prueba al momento de iniciarse esta situación, la reincorporación posterior quedará sometida a la superación del período de prueba restante en su caso.

ARTÍCULO 62º: Extinción del contrato de trabajo por jubilación.

1. Cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación.

El presente apartado se pacta al amparo de la modificación introducida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y por la que se posibilita que el contrato de trabajo pueda extinguirse al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, a la que hace referencia la regla general del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En virtud de lo anterior, y al objeto de materializar un instrumento de creación de empleo y de mejora de su calidad, que posibilite la promoción interna de los trabajadores fijos, la nueva incorporación de medios humanos con perfiles profesionales más acordes con las funciones y servicios públicos que actualmente se

prestan por el Patronato Insular de Música, así como mantener el nivel de empleo y ocupación existente promoviendo, así mismo, que el personal laboral temporal adquiera estabilidad ocupando plazas vacantes generadas por jubilación, y ello con independencia de la vinculación jurídica que proceda y de cualquier proceso de descentralización administrativa, en cuyo caso se computará el empleo público en su totalidad, el contrato de trabajo se extinguirá al cumplirse por parte del trabajador la edad de sesenta y cinco (65) años o la que proceda como edad ordinaria de jubilación por modificación legal. Lo anterior se aplicará siempre y cuando el trabajador/a afectado/a tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, posponiéndose la extinción por jubilación en otro caso al momento temporal en que cumpla el periodo mínimo de carencia legalmente exigido.

La consecución de los objetivos anteriores será sin perjuicio de la compensación al trabajador con la gratificación a que se refiere el artículo 63º, al margen de la pensión que legalmente proceda.

2. Jubilación voluntaria anticipada.

a. Los trabajadores y trabajadoras que cumplan la edad mínima establecida legalmente para la jubilación voluntaria anticipada, siempre que se les reconozca la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, podrán solicitar la extinción por jubilación de su contrato de trabajo y tendrán derecho a percibir del Patronato Insular de Música, además de lo previsto en el artículo 63º de este Convenio, un incentivo por importe de las mensualidades que se indican, incluidos todos los conceptos salariales de sus retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengados al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, y ello según la escala siguiente:

- De 7 mensualidades si se jubila con 63 años de edad.
- De 8 mensualidades si se jubila con 62 años de edad.
- De 10 mensualidades si se jubila con 61 años de edad.
- De 12 mensualidades si se jubila con 60 años de edad.

No obstante lo dispuesto en este apartado, el Patronato Insular de Música podrá establecer otras mejoras que incentiven la jubilación anticipada de conformidad con los criterios generales previstos en la Corporación Insular.

b. Asimismo, y como medida dirigida a favorecer la contratación de nuevos trabajadores y mantener el nivel de empleo, los trabajadores podrán jubilarse al cumplir la edad de 64 años en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre normas de anticipación de la edad de jubilación como Medidas de Fomento del Empleo, y ello en tanto dicho precepto se mantenga en vigor.

A estos efectos, se requerirá la comunicación del trabajador interesado con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista de cese en el trabajo y la contratación temporal de un desempleado en los términos del citado Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En estos supuestos, al trabajador cesante le corresponderá la gratificación prevista en el artículo 63º de este Convenio y en los términos que para cada caso se especifican.

3. Jubilación voluntaria parcial.

a. Los trabajadores y trabajadoras, con la edad y demás requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de jubilación parcial, interesados en acogerse a la jubilación parcial, y hasta el cumplimiento de los 63 años de edad, podrán solicitar al Patronato Insular de Música su jubilación parcial con al menos tres meses de antelación a la fecha de efectos de la misma, dictándose, en caso de conformidad por parte del Patronato Insular de Música, resolución favorable a dicha solicitud y formalizándose el correspondiente contrato de trabajo de relevo.

b. De resolverse favorablemente la solicitud, corresponderá al trabajador o trabajadora jubilada la gratificación por años de servicios prevista en el artículo 63º del presente Convenio Colectivo, incluyendo a estos efectos el tiempo de trabajo efectivo durante el período de jubilación parcial.

c. Asimismo, el trabajador o trabajadora jubilada tendrá derecho a percibir un incentivo por importe de las mensualidades que a continuación se indican, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, y ello según la siguiente escala:

- De 3 mensualidades si se jubila con 63 años de edad.
- De 4 mensualidades si se jubila con 62 años de edad.
- De 5 mensualidades si se jubila con 61 años de edad.
- De 6 mensualidades si se jubila con 60 años de edad.

ARTÍCULO 63º: Gratificación por años de servicio.

Las trabajadoras y trabajadores, o en su caso sus herederos legales, percibirán, al producirse el cese definitivo al servicio directo del Patronato Insular de Música por alguna de las causas que a continuación se indican, una gratificación como premio de permanencia y vinculación en la misma, conforme a las condiciones y términos que seguidamente se detallan:

a. **Causas:** jubilación, tanto en los supuestos de cumplimiento de la edad ordinaria como en los de voluntaria anticipada, fallecimiento e invalidez permanente sin reserva de puesto de trabajo, como personal laboral al servicio directo del Patronato Insular de Música.

b. **Requisito:** haber prestado servicios efectivos en el Patronato Insular de Música, o como personal al servicio directo del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y sus Organismos Autónomos, por un período mínimo de diez años.

c. **Cuantía:** será equivalente al importe íntegro de un determinado número de mensualidades, incluidas las retribuciones básicas y complementarias ordinarias, devengadas al momento de la jubilación y que no tengan carácter esporádico, fijado con arreglo al período de servicios efectivos cumplidos; y ello según el siguiente detalle:

1. Con un **período de servicios efectivos igual o superior a quince años** se devengarán **cuatro mensualidades** por los primeros quince años y una mensualidad más por cada período de cinco años, así como la parte proporcional que corresponda por la fracción de tiempo inferior a cinco años.

A los trabajadores y trabajadoras que, al momento de su jubilación anticipada a los 64 años en virtud de lo previsto en la letra b) del punto 2 del artículo 62º de este Convenio Colectivo, no totalicen quince años de servicios efectivos pero completen, al menos, un periodo mínimo de catorce años; se les computará, a los exclusivos efectos del período mínimo de servicios prestados para este supuesto (y no así para la determinación de la cuantía), un período adicional de servicios igual al tiempo que reste para alcanzar los quince años y como máximo no superior a doce meses. A tal efecto, y en consecuencia con lo anterior, devengarán tres mensualidades por los primeros diez años y una octava parte de una mensualidad como proporción de la fracción de tiempo de los cuatro años siguientes.

2. Con un **periodo de servicios efectivos igual o superior a diez años, y menor de quince**, se devengarán **dos únicas mensualidades**, en cualquiera de los casos.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 64º: Retribuciones y actualización retributiva

1. Para el año 2011 las retribuciones serán las establecidas en los Anexos III a XIII, que son las vigentes desde enero del ejercicio, resultantes de la reducción operada por Real Decreto Ley 8/2010, y adecuadas a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2011. Dichas retribuciones fueron fijadas en su día de conformidad con el proceso de redefinición y clasificación profesional por homologación al personal al servicio directo del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

Asimismo, proceden los complementos variables y funcionales establecidos en los respectivos Anexos, siempre vinculados al desempeño efectivo del trabajo y de conformidad con las condiciones que dan lugar a su asignación, así como el mantenimiento del complemento personal (CPT) estrictamente necesario para respetar niveles retributivos consolidados.

2. Las retribuciones experimentarán en el ámbito temporal del presente convenio, con carácter general, las variaciones que, en su caso, se establezcan en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normativa de desarrollo, respecto del personal al servicio del sector público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al complemento de productividad variable, que se regirá por lo previsto en los artículos 70º y 78º de este Convenio Colectivo, ni tampoco al resto de artículos de contenido económico del presente Convenio que tengan establecida otra actualización, a cuyo efecto se estará a lo dispuesto expresamente para cada caso.

SECCIÓN 1ª: Personal músico de la Orquesta Sinfónica de Tenerife

ARTÍCULO 65º: Estructura salarial

1. Las retribuciones del personal músico comprendido en este Convenio Colectivo se determinan conforme a lo dispuesto en esta Sección 1ª del Capítulo VIII y se clasifican en básicas y complementarias.

- Las **retribuciones básicas** son: el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.
- Son **retribuciones complementarias ordinarias**: el complemento de convenio, el complemento de categoría, la indemnización por residencia y el desgaste de material.
- Son **retribuciones complementarias no ordinarias**, variables y vinculadas en todo caso al desempeño efectivo: el complemento de productividad variable, los servicios extraordinarios, el complemento de instrumento especial, el incentivo por grabación y el incentivo por Concierto del día de Navidad.

2. Las cuantías indicadas en los correspondientes Anexos del presente Convenio Colectivo se refieren, con carácter general y salvo especificación, a la jornada anual completa. Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial o a jornada reducida experimentarán la correspondiente reducción salarial que proporcionalmente proceda.

Al personal músico de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, que a los efectos de compatibilizar el ejercicio de la docencia musical con su labor como músico instrumentista de la citada formación orquestal se les conceda la dedicación a tiempo parcial (30 horas), que en ningún caso implicará reducción de jornada respecto a los servicios de trabajo en conjunto sino exclusivamente del tiempo de preparación individual, tal y como establece el artículo 39º del presente convenio colectivo, verán reducido proporcionalmente el complemento de convenio según se recoge en los anexos III y IV.

3. Excepcionalmente, el personal músico podrá percibir, vinculado al desempeño individual y efectivo de funciones diferenciadas y por actuaciones al margen de las funciones que por su categoría le corresponden dentro del conjunto orquestal, un complemento funcional cuyo concepto, condiciones de desempeño e importe, se establecen expresamente en el apartado correspondiente del artículo 71º.

ARTÍCULO 66º: Sueldo

De acuerdo con la clasificación profesional efectuada por homologación al personal al servicio directo de la Corporación Insular, este concepto se corresponde con los asignados a cada uno de los grupos profesionales señalados en el Anexo I. El importe del sueldo vendrá determinado para cada grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

ARTÍCULO 67º: Trienios

1. En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el trabajador fijo percibirá trienios, según su grupo profesional de pertenencia, en las

mismas cuantías (Anexo XI), términos y condiciones que las previstas para el personal laboral al servicio directo de la Corporación Insular y que consisten en una cantidad igual para cada grupo de clasificación, por cada tres años de servicio en la Administración. Su importe será el que se establezca anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Al personal temporal le será de aplicación el artículo 25 del Estatuto Básico del Empleado Público, por criterio de homologación pactado en el presente Convenio, y, en consecuencia, devengará trienios, desde que ocupe puesto fijo o interino por vacante, de conformidad con lo previsto en el párrafo anterior.

3. En todo caso, el tiempo de servicios prestados en cualquier modalidad contractual laboral computará a efectos de trienios en el momento de su devengo conforme al párrafo anterior, además de lo previsto el párrafo siguiente

4. Asimismo, a todos los trabajadores y trabajadoras que devenguen trienios en el momento previsto en el apartado anterior les será de aplicación la normativa sobre reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, contenida actualmente en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, o en la que, en su caso proceda por periodos trabajados previos en el régimen laboral o funcionarial.

5. El personal en activo, en premio al cumplimiento de antigüedad, al completarse 25 años de servicios efectivos en la Administración Pública, podrá optar, alternativamente, por uno de los siguientes premios:

- Al disfrute, por una única vez, de una dispensa de 10 días hábiles ininterrumpidos.
- A un premio en metálico de mil trescientos cuarenta y un euros con cuarenta y seis céntimos (1.341,46 €) brutos, siempre que el índice medio de absentismo del empleado resulte inferior al de la media del Organismo Autónomo en los últimos cuatro años, no computándose a estos efectos las ausencias derivadas de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y paternidad. Cuando los empleados tengan edades superiores a cincuenta y cinco años, el índice medio del Organismo Autónomo se elevará en un punto porcentual.

Este derecho podrá ser ejercido por los empleados en el plazo improrrogable de un año a partir de su cumplimiento y condicionado a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 68º: Pagas extraordinarias

1. El personal músico del Patronato Insular de Música percibirá anualmente dos pagas extraordinarias. En el año 2011, en concepto de sueldo, trienios y complemento convenio, las cuantías de cada paga serán las siguientes:

Grupo	Sueldo (1)	Trienios (2)	Complemento Convenio (3)
A1	684,36	26,31	444,54

2. Además, las pagas extraordinarias se verán incrementadas con una cuantía adicional, prevista para el ejercicio 2011 en el Anexo IV. Esta paga adicional variará anualmente en la cuantía que, en su caso, y en concepto de paga adicional de complemento específico, varíe para el personal al servicio directo de la Corporación de igual o proporcional nivel retributivo anual, con el límite máximo previsto para el grupo profesional, todo ello de conformidad con lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado a estos efectos.

Categoría	Grupo	Paga adicional (4)	Total extra c/u (1+3+4)
Solista	A1	631,21	1.760,11 €
Cosolista	A1	579,82	1.708,72 €
Ayuda de solista	A1	554,13	1.683,03 €
Tutti	A1	511,54	1.640,44 €

3. El período de devengo será el siguiente:

- paga extra de verano: del 1 de diciembre al 31 de mayo.
- paga extra de Navidad: del 1 de junio al 30 de noviembre.

4. Las fechas de abono serán:

- mes de junio: "paga extra de verano".
- mes de noviembre: "paga extra de Navidad".

5. El personal con contrato de trabajo de duración determinada y el que preste servicios a tiempo parcial, percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado. Asimismo, y a excepción del contratado temporalmente en la modalidad de interinidad por vacante, el personal con contrato de trabajo de duración determinada percibirá el importe de las pagas a que tuviera derecho de forma prorrateada en sus mensualidades.

ARTÍCULO 69º.- Indemnización por residencia

Serán las mismas cuantías que se establezcan para el personal al servicio de la Administración General del Estado por asimilación al personal laboral al servicio directo de la Corporación. Anualmente su importe será actualizado en virtud de la Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas.

La indemnización por residir en la isla de Tenerife para el ejercicio 2011 según los Grupos de Clasificación se corresponde con las indicadas en el Anexo X.

Artículo 70º: Complemento retributivo de productividad variable

Anualmente, y en función de la temporada artística finalizada, se establece la posibilidad de percibir un complemento variable de productividad en las condiciones y términos que se establecen a continuación.

Para la temporada artística 2010-2011 el Patronato Insular de Música asignará la cantidad máxima de setenta y tres mil quinientos dieciséis euros con veintinueve céntimos (73.516,29 €), destinada a abonar el complemento de productividad variable vinculado al desempeño de los puestos de trabajo.

La citada cantidad se establece en proporción al número total de plazas dotadas presupuestariamente en la plantilla de personal laboral músico al servicio del Patronato Insular de Música, garantizándose su distribución total conforme a los criterios expuestos en los apartados A y C de este artículo.

Para la actualización en siguientes ejercicios se estará a los criterios generales previstos para este complemento en la Corporación Insular, con los límites legales que procedan.

El personal músico que preste sus servicios a tiempo parcial o a jornada reducida experimentará la correspondiente reducción de los importes de Productividad Variable que proporcionalmente proceda.

Las cantidades devengadas por este concepto se abonarán al final de cada Temporada Artística, y en todo caso, nunca más allá del último cuatrimestre del año, imputándose al ejercicio fiscal de su abono.

El Complemento de Productividad regulado en este apartado está destinado a retribuir el interés e iniciativa con que el profesor músico desempeña su puesto de trabajo, teniendo como factores de evaluación la ausencia de absentismo y el rendimiento extraordinario.

Este complemento variable y no consolidable, se asignará anualmente a todos los trabajadores y trabajadoras fijos e interinos por vacante, en proporción al tiempo trabajado durante la temporada artística de referencia. Asimismo, tendrán derecho a su percepción los restantes trabajadores y trabajadoras contratados temporalmente, siempre que en el período de referencia hubieran prestado servicios efectivos por tiempo superior a 9 meses, aún cuando fuera de forma discontinua, y lo percibirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, habida cuenta la necesidad de que presten servicios de forma estable para evaluar los factores indicados.

A. Ausencia de absentismo.

A tal efecto, se asimilan a la de prestación efectiva de servicios la situación de accidente de trabajo, enfermedad profesional, permisos retribuidos, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, estas dos últimas situaciones de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social,

No procederá en ningún caso el abono de este complemento variable en los periodos en los que no se presten efectivamente servicios en el Patronato. A tal efecto, se asimilan a la no prestación efectiva de servicios las situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes y las licencias sin retribución.

A los efectos previstos en el anterior párrafo, no se computará como ausencia la situación de incapacidad temporal acaecida durante el disfrute del período vacacional, siempre y cuando la situación de incapacidad temporal no exceda de dicho período vacacional y no agote con posterioridad al alta médica las vacaciones pendientes de disfrutar.

Para la temporada 2010–2011, las cantidades a devengar por tramos para aquellos trabajadores que presten servicios en activo en toda la temporada artística, serán las siguientes:

Tramos de absentismo		Importe
1º Tramo:	Sin absentismo o absentismo de 7 días o menos por temporada	1.042,84 €
2º Tramo:	Absentismo superior a 7 días y hasta 10 días.	358,27 €
3º Tramo:	Absentismo superior a 10 días y hasta 14 días	179,14 €
4º Tramo:	Absentismo de más de 14 días	No percibirá Productividad Variable.

Para el supuesto de trabajadores o trabajadoras que no estén en activo toda la temporada (por contrataciones inferiores, licencias sin retribución, excedencias, y cualquier otra situación similar), se procederá a proporcionar tanto los tramos de ausencia como las cuantías establecidas, siempre y cuando se cumpla la carencia para devengar este complemento.

B. Por rendimiento extraordinario.

La cantidad destinada al Complemento de Productividad regulado en este apartado, retribuirá el rendimiento extraordinario que, en su caso, se requiera del trabajador al superar individualmente y efectivamente el número de 18 ensayos fijados fuera del horario de mañana/tarde, esto es, de 9:30 a 16:30, y hasta un máximo de 21 por temporada.

Para la temporada 2010–2011, las cantidades a devengar por ensayo serán las siguientes:

Tramos	Importe
Del 19 al 21 ensayo fuera del horario de mañana/tarde (ambos inclusive).	60,00 € por cada ensayo

C. Incentivo de reparto total de la cantidad anual de productividad variable.

En el supuesto de que conforme a los criterios señalados en los apartados A y B anteriores, resultara una cuantía sobrante de productividad variable sin asignación, se procederá a repartir la misma en función exclusivamente del factor de ausencia de absentismo, incrementando proporcionalmente las cuantías distribuidas por cada tramo de ausencia, por cada trabajador y hasta repartir totalmente el resto sobrante, manteniendo las diferencias por tramo y la proporción al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 71º: Otros complementos

1. Desgaste de material.

Este complemento, a abonar mensualmente en doce mensualidades por un importe único para todo el personal músico, que se establece en el **Anexo III**, va destinado a retribuir el normal deterioro y mantenimiento ordinario de los instrumentos musicales del personal músico.

2. Incentivo por grabación.

Este complemento se abonará exclusivamente al personal músico que participe en las grabaciones que se realicen expresamente para la edición de un CD, Vídeo, DVD o cualquier otro soporte técnico en uso, con finalidad comercial, por lo que quedan exceptuadas aquellas grabaciones promocionales o institucionales sin fines comerciales y las realizadas del directo de los propios Conciertos de la Orquesta en cualquier soporte, así como las que se dediquen exclusivamente al archivo sonoro o audiovisual del Patronato Insular de Música, en la cuantía que se recoge en el Anexo XIV.

3. Incentivo por Concierto del día de Navidad.

Este complemento se abonará a todo aquel personal del Patronato Insular de Música que ejerzan sus funciones efectivamente en el Concierto que en su caso organice, o en el que participe, colabore o contrate el Patronato Insular de Música el día 25 de diciembre de cada año, en la cuantía que se recoge en el ANEXO XV, no procediendo su cómputo a efectos de servicio para el personal músico, ni la compensación por descanso prevista en el artículo 52º 1. de este Convenio Colectivo.

4. Complemento funcional por participación extraordinaria como Concertista.

Excepcionalmente, por la interpretación de las partes solistas en obras concertantes completas, escritas para instrumento o instrumentos solistas y orquesta, programadas en los conciertos de la Orquesta Sinfónica de Tenerife, y dado que implica la realización de funciones diferenciadas de las que por su categoría profesional le corresponden en el conjunto orquestal, conforme a los artículos 15 al 19 del presente texto convencional, procederá la asignación de un complemento retributivo, siempre por programa completo, independientemente del número de actuaciones públicas, en las cuantías y con las condiciones que se establecen a continuación:

- Participación extraordinaria, diferenciada y exclusiva como concertista en obras completas para instrumento solista y orquesta, programadas en conciertos de abono o extraordinarios de la OST.: 1.800,00 €
- Si la obra a interpretar lo es para dos, tres o cuatro instrumentos solistas, que actúan así mismo de forma extraordinaria y diferenciada, el importe será de 2.700,00 € y se distribuirá a partes iguales entre los intérpretes de la Orquesta que realicen tales funciones diferenciadas. Si alguno de los intervinientes como concertista no perteneciera a la Orquesta Sinfónica de Tenerife, los músicos de esta devengarán exclusivamente la parte proporcional del importe para el número total del intervinientes.

- Participación extraordinaria y diferenciada como concertista en fragmentos de obras para instrumento solista y orquesta en programas extraordinarios, para escolares o de divulgación: 300 €

Para el abono de este complemento retributivo se requerirá certificación acreditativa de la actuación extraordinaria y diferenciada del músico o músicos de la orquesta que intervengan en calidad de concertistas, conforme al programa del concierto. El importe de dicho complemento incluye tanto la preparación individual, como los ensayos y el o los conciertos del un mismo programa. Solo procederá su abono por el desempeño efectivo y completo, incluido el o los conciertos, sin que proceda el fraccionamiento de parte proporcional alguna en caso de no completarse el programa por cualquier motivo.

Para la designación del músico o músicos de la Orquesta Sinfónica de Tenerife que pueda realizar la actividad extraordinaria y diferenciada a que se refiere el presente complemento, se requiere, previo informe en su caso de la Dirección Artística, acuerdo del órgano competente del Patronato Insular de Música, conforme a la programación y el informe previo de la Comisión Artística, a tenor de lo dispuesto en el artículo 21º 6.d.

SECCIÓN 2ª: Personal administrativo y técnico

ARTÍCULO 72º: Estructura salarial

1. Las retribuciones del personal administrativo y técnico comprendido en este Convenio Colectivo se determinan conforme a lo dispuesto en esta Sección, y se clasifican en básicas y complementarias.

- Las **retribuciones básicas** son: el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.
- Son **retribuciones complementarias ordinarias**: el complemento de asimilación, el plus de desempeño y la indemnización por residencia.
- Son **retribuciones complementarias no ordinarias**, variables y vinculadas en todo caso al desempeño efectivo del puesto, los complementos variables de: plus de negociado, plus de coordinación técnica y administrativa, funcional de responsabilidad, especial dedicación, productividad variable, incentivo por concierto del día de Navidad y horas extraordinarias.

2. Las cuantías indicadas en los correspondientes Anexos del presente Convenio Colectivo se refieren, con carácter general y salvo especificación, a la jornada anual completa. Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial o a jornada reducida experimentarán la correspondiente reducción salarial que proporcionalmente proceda.

ARTÍCULO 73º.- Sueldo.

De acuerdo con la clasificación profesional efectuada por homologación al personal al servicio directo de la Corporación Insular, este concepto se corresponde con los asignados a cada uno de los grupos profesionales señalados en el Anexo I. El importe del sueldo vendrá determinado para cada grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

ARTÍCULO 74º.- Trienios.

1. En función del tiempo de servicios y como promoción económica, el trabajador fijo percibirá trienios, según su grupo profesional de pertenencia, en las mismas cuantías (Anexo XI), términos y condiciones que las previstas para el personal laboral al servicio directo de la Corporación Insular y que consisten en una cantidad igual para cada grupo de clasificación, por cada tres años de servicio en la Administración. Su importe será el que se establezca anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Al personal temporal le será de aplicación el artículo 25 del Estatuto Básico del Empleado Público, por criterio de homologación pactado en el presente Convenio, y, en consecuencia, devengará trienios, desde que ocupe puesto fijo o interino por vacante, de conformidad con lo previsto en el párrafo anterior.

3. En todo caso, el tiempo de servicios prestados en cualquier modalidad contractual laboral computará a efectos de trienios en el momento de su devengo conforme al párrafo anterior, además de lo previsto el párrafo siguiente

4. Asimismo, a todos los trabajadores y trabajadoras que devenguen trienios en el momento previsto en el apartado anterior les será de aplicación la normativa sobre reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, contenida actualmente en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, o en la que, en su caso proceda por periodos trabajados previos en el régimen laboral o funcionarial.

5. El personal en activo, en premio al cumplimiento de antigüedad, al completarse 25 años de servicios efectivos en la Administración Pública, podrá optar, alternativamente, por uno de los siguientes premios:

- Al disfrute, por una única vez, de una dispensa de 10 días hábiles ininterrumpidos.
- A un premio en metálico de mil trescientos cuarenta y un euros con cuarenta y seis céntimos (1.341,46 €) brutos, siempre que el índice medio de absentismo del empleado resulte inferior al de la media del Organismo Autónomo en los últimos cuatro años, no computándose a estos efectos las ausencias derivadas de accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y paternidad. Cuando los empleados tengan edades superiores a cincuenta y cinco años, el índice medio del Organismo Autónomo se elevará en un punto porcentual.

Este derecho podrá ser ejercido por los empleados en el plazo improrrogable de un año a partir de su cumplimiento y condicionado a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 75º: Pagas extraordinarias

1. El personal administrativo y técnico percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, que incluirán los conceptos de: sueldo; trienios; y la fracción del complemento de asimilación, en la cuantía que expresamente se establece, a efectos de extra.

Para el año 2011 los importes de cada paga extraordinaria serán los siguientes:

Categoría	Grupo	Sueldo (1) €	Trienios (2) €	C. Asimilación a efectos extra (3) €
Secretaria Técnica	C1	622,30	22,73	490,10
Archivera	C1	622,30	22,73	490,10
Ayudante Archivera	C1	622,30	22,73	490,10
Auxiliar Administrativo	C2	593,79	17,73	419,47
Regidor	C2	593,79	17,73	245,01
Ayudante Regidor	C2	593,79	17,73	245,01
Ordenanza	E	292,50	13,47	149,52

2. Además, las pagas extraordinarias se verán incrementadas con una cuantía adicional, prevista para el ejercicio 2011 en el Anexo IV. Esta paga adicional variará anualmente en la cuantía que, en su caso, y en concepto de paga adicional de complemento específico, varíe para el personal al servicio directo de la Corporación de igual o proporcional nivel retributivo anual, con el límite máximo previsto para el grupo profesional, todo ello de conformidad con lo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado a estos efectos.

En el año 2011, el importe de la paga adicional y el total de la paga extra serán los siguientes:

Categoría	Grupo	Paga adicional (4) €	Total extra (1+2+4) €
Secretaria Técnica	C1	525,12	1.637,52
Archivera	C1	525,12	1.637,52
Ayudante Archivera	C1	318,24	1.430,64
Auxiliar Administrativo	C2	286,44	1.299,70
Regidor	C2	286,44	1.125,24
Ayudante Regidor	C2	286,44	1.125,24
Ordenanza	E	135,80	577,82

3. El período de devengo será el siguiente:

- a. paga extra de verano: del 1 de diciembre al 31 de mayo.
- b. paga extra de Navidad: del 1 de junio al 30 de noviembre.

4. Las fechas de abono serán:

- a. mes de junio: "paga extra de verano".
- b. mes de noviembre: "paga extra de Navidad".

5. El personal con contrato de trabajo de duración determinada y el que preste servicios a tiempo parcial, percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado. Asimismo, y a excepción del contratado temporalmente en la modalidad de interinidad por vacante, el personal con contrato de trabajo de duración determinada percibirá el importe de las pagas a que tuviera derecho de forma prorrateada en sus mensualidades.

ARTÍCULO 76º: Retribuciones complementarias.

1. Ordinarias.

a. Complemento de asimilación: este complemento procederá exclusivamente para las categorías propias del personal administrativo y técnico, y cuyos importes son los resultante de las diferencias entre niveles retributivos por homologación al personal al servicio directo de la Corporación Insular, teniendo en cuenta la especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad y, en su caso, penosidad, entre otros,

b. Indemnización por residencia: Serán las mismas cuantías que se establezcan para el personal al servicio de la Administración General del Estado por asimilación al personal laboral al servicio directo de la Corporación. Anualmente su importe será actualizado en virtud de la Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas.

La indemnización por residir en la isla de Tenerife para el ejercicio 2011 según los Grupos de Clasificación se corresponde con las indicadas en el Anexo X.

c. Plus de Desempeño: Este plus se fija para compensar al trabajador o trabajadora la mayor experiencia adquirida en su puesto de trabajo por el desempeño adecuado, efectivo y continuado del mismo.

El abono de este complemento solo procederá para las categorías de Auxiliar Administrativo, Archivero/a, Ayudante de Archivero/a, Regidor y Ayudante de Regidor.

Las cuantías serán las expresamente contempladas en el Anexo V. Para su percepción por los trabajadores y trabajadoras de las categorías expresamente previstas, deberán cumplirse los requisitos que seguidamente se señalan.

- 1º. Ostentar o desempeñar una categoría profesional de las expresamente indicadas en el Anexo V;
- 2º. Estar en posesión de la titulación adecuada;

- 3º. Haber completado un período de servicios efectivos continuados de doce (12) meses, si se trata de categorías pertenecientes a los grupos 4 y 5, y de veinticuatro (24) meses, en el supuesto de categorías pertenecientes a los grupos 1, 2 y 3;
- 4º. Informe favorable del superior jerárquico del trabajador/a sobre el adecuado desempeño de las funciones propias de su categoría profesional y la experiencia adquirida;
- 5º. Ocupar el puesto con carácter fijo, o en régimen de interinidad por vacante, o desempeñarlo en virtud de lo previsto en el artículo 13.4 de este Convenio Colectivo; y
- 6º. Resolución favorable de la Gerencia del Patronato Insular de Música.

A efectos del tiempo requerido en el apartado 3º será computable el tiempo de servicios prestados con carácter temporal en las mismas funciones.

Este complemento tendrá carácter consolidable mientras el trabajador ostente la misma categoría profesional y similar puesto de trabajo.

2. Otras retribuciones vinculadas al puesto de trabajo.

Son aquellos complementos de naturaleza salarial que percibirá el trabajador por razón de las características del puesto efectivamente desempeñado, del desempeño individual del mismo y/o de las condiciones en que se desarrolla la actividad, dependiendo su percepción del ejercicio de la actividad profesional en el puesto y en las condiciones y términos que para cada caso se establezcan, por lo que ninguno de ellos tendrá carácter consolidable.

Estos complementos se fijan en base a las especiales condiciones que en cada puesto concurren, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta en las retribuciones de su categoría profesional, por ser inherentes al desempeño del puesto concreto, al cumplimiento de determinados requisitos, y atendiendo siempre al criterio de la habitualidad y no a circunstancias esporádicas o infrecuentes.

Los complementos regulados en este artículo serán siempre asignados por resolución de la Gerencia del Patronato Insular de Música, dándose traslado de la misma al Comité de Empresa. No procederán nuevas asignaciones de los configurados a extinguir.

Dichos complementos son los siguientes, siendo sus cuantías las indicadas en los respectivos anexos.

a. Plus de Coordinación Técnica y Administrativa (a extinguir).

El abono de este plus, que será a extinguir, sólo procederá para la trabajadora que en la actualidad viene desempeñando el puesto de secretaria técnica y se mantendrá exclusivamente mientras esté en vigor la relación laboral actual con el Patronato Insular de Música, de conformidad con el detalle previsto en el ANEXO VII.

b. Plus de Negociado (a extinguir).

El abono de este plus, que será a extinguir, sólo procederá para aquel personal con la categoría de auxiliar administrativo que en la actualidad viene percibiendo sus retribuciones por asimilación a Jefe de Negociado del personal al servicio directo del Cabildo de Tenerife, y se mantendrá exclusivamente mientras esté en vigor la relación

laboral actual con el Patronato Insular de Música, de conformidad con el detalle previsto en el ANEXO VI.

c. Funcional de responsabilidad.

Se fija para retribuir las características de determinados puestos de trabajo que llevan implícitas funciones y tareas diferenciadas de responsabilidad, organización, coordinación, control, etc. y que como tales estén expresamente configurados en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) vigente en cada momento.

Con carácter meramente enunciativo, al margen del detalle y desarrollo contenidos en la RPT vigente en cada momento, este complemento no consolidable retribuye el desempeño de las siguientes funciones diferenciadas, sin perjuicio de la creación en el futuro de otros complementos funcionales de responsabilidad cuando las necesidades del Organismo así lo demanden:

Puesto Funcional	Grupo	Funciones
Funciones administrativas de gestión contable y tesorería	C2	Coadyuvar en el desempeño de las funciones de gestión presupuestaria, contable y de tesorería mediante la realización de tareas relativas a la apertura y cierre del presupuesto y contabilidad, operaciones de gestión del Presupuesto de gastos e ingresos corrientes, operaciones de Presupuestos cerrados, conciliaciones y arqueos de las cuentas corrientes, seguimiento de los flujos de cobros y pagos, archivo y custodia de los mandamientos de pago e ingreso

La designación de un trabajador o trabajadora para el desempeño de un puesto funcional estará sujeta, en todo caso, al cumplimiento por parte del mismo de los requisitos que a tal fin se indiquen en la RPT, causando derecho al abono del mismo en tanto exista desempeño efectivo de las funciones diferenciadas encomendadas y hasta su cese.

Podrán establecerse procedimientos que garanticen la concurrencia entre los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para su desempeño, previa negociación con las organizaciones sindicales para la asignación de estos complementos funcionales.

Sus cuantías serán las indicadas en el Anexo VIII; y ello sin perjuicio de las modificaciones que, en su caso, se operen a través de la RPT respecto del nivel retributivo, funciones y número total de puestos funcionales.

d. Especial Dedicación.

Se fija para compensar las singulares características de determinados puestos de trabajo que requieren disponibilidad y/o localización y/o presencia física fuera de la jornada habitual, y con independencia del horario o día en que se preste el servicio, así como de las condiciones de su desempeño.

Este complemento no tiene carácter de retribución ordinaria, ni será nunca consolidable y su devengo es, en todo caso, incompatible con el abono de horas

extraordinarias, así como con el abono de cualquier otro complemento de los previstos en este artículo que sin corresponder al puesto asignado, pudieran devengarse por esa prestación de servicios, localización o disponibilidad fuera de la jornada.

Teniendo en cuenta su naturaleza y finalidad, su reconocimiento, que se fijará mediante resolución de la gerencia del Organismo Autónomo, estará siempre vinculado al desempeño real y efectivo. No procederá su abono en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, ni en los casos de interrupción previstos en el artículo 58º de este Convenio, habida cuenta que en dichos casos no podrá, por imposible, exigirse la disponibilidad, ni la situación localizable o de presencia física que se retribuye.

Su cuantía, igual para todos los grupos, es la que se indica en el Anexo IX.

e. Complemento de alteración y disponibilidad del descanso.

Se reconoce un complemento a los trabajadores y trabajadoras que figuran en el Anexo XII en las cuantías, términos y condiciones que igualmente se relacionan, con la finalidad de retribuir la alteración del tiempo de descanso semanal al que se ven sometidos los mismos por motivo de la especialidad de su actividad y su asignación será personal en función de que le sean asignados cometidos que impliquen alteración del descanso y disponibilidad del mismo.

ARTÍCULO 77º: Complemento personal transitorio (CPT).

El personal fijo que se detalla en el Anexo XIII, que viene prestando servicios en el Patronato Insular de Música, tendrá reconocido un complemento personal, de carácter transitorio, que se mantendrá exclusivamente mientras esté en vigor la relación laboral actual con el Patronato Insular de Música, de conformidad con el detalle previsto en el Anexo citado.

Dicho complemento no experimentará variación alguna al alza, de tal forma que no se incrementará con las actualizaciones que con carácter anual y general, se establezcan para el personal laboral del Organismo, y podrá ser absorbido por cualquier incremento retributivo derivado de reclasificación profesional o por incrementos al margen del que corresponda a su categoría por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 78º.- Complemento retributivo de productividad variable

1. El complemento retributivo de productividad, de carácter no consolidable, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa con que el trabajador desempeña el puesto de trabajo, así como el cumplimiento de objetivos asignados al mismo, valorándose todo ello en función de circunstancias objetivas y de conformidad con la evaluación del desempeño del trabajo.

2. Este complemento no consolidable se asignará individualmente en función del resultado de la evaluación del desempeño que se realice. Procederá su abono a todos los trabajadores fijos e interinos por vacante en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y de conformidad con los resultados obtenidos en cada periodo objeto de la evaluación.

El personal laboral tendrá derecho a percibir el complemento de productividad siempre que acrediten 9 meses de prestación de servicios al Patronato Insular de Música que haga posible su evaluación, en los doce meses anteriores a la fecha de finalización del período de evaluación de que se trata, aún cuando fuere de forma discontinua y en el ámbito de la Corporación Insular y sus Organismos Autónomos, tanto en régimen funcional como laboral, en la misma categoría profesional o subescala, y siempre en proporción al tiempo trabajado, de conformidad con lo que establezca el reglamento regulador de este complemento, estando para lo no previsto o en ausencia del mismo a lo que establezca la Corporación Insular.

3. A los efectos señalados, la situación de accidente de trabajo, enfermedad profesional, permisos retribuidos, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgos durante el embarazo y lactancia natural, estas últimas situaciones de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social, se asimilan a la de prestación efectiva de servicios, no considerándose como prestación efectiva de servicios la situación de incapacidad temporal y las licencias sin retribución.

4. Anualmente se procederá al reparto de la cantidad asignada en concepto de productividad variable, teniendo en cuenta el periodo trabajado. Para el año 2011 e, Patronato Insular de Música asignará la cantidad máxima de veinte mil cuatrocientos noventa y ocho euros con dieciocho céntimos (20.498,18 €) destinada a abonar el complemento de productividad variable destinado al desempeño de puestos de trabajo.

La citada cantidad se establece en proporción al número total de plazas dotadas presupuestariamente en la plantilla de personal administrativo y técnico al servicio del Patronato Insular de Música, garantizándose su distribución total, teniendo como límite individual el máximo que por este concepto se abone en la Corporación Insular dentro de su grupo profesional.

Para la actualización en los siguientes ejercicios se estará a los criterios generales previstos para este complemento en la Corporación Insular, con los límites legales que procedan.

El personal que preste sus servicios a tiempo parcial o jornada reducida, experimentará la correspondiente reducción de los importes de productividad variable que proporcionalmente procedan.

5. En cuanto a los criterios de evaluación, distribución, asignación y devengo de este complemento, se aplicarán los mismos que adopte la Comisión de Valoración y Seguimiento de Evaluación del Rendimiento del Personal Laboral al servicio directo del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife. Las reclamaciones que se presenten serán resueltas por el órgano competente del Patronato Insular de Música en materia de personal.

ARTÍCULO 79º.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo prevista en el artículo 51º de este Convenio, teniendo en cuenta la necesidad de superar la misma, en el cómputo semanal, mensual o anual que corresponda en los supuestos de distribución irregular, para que proceda tal calificación, cualquiera que sea el día de la semana u horario en que se presten dichos servicios.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias los excesos de tiempo trabajado en fracción inferior a una hora, que serán compensados con igual tiempo de descanso dentro de la jornada semanal, ajustándose por tanto, la jornada finalmente trabajada a la prevista convencionalmente.

2. En cuanto al número máximo de horas extraordinarias retribuidas o compensadas en tiempo de descanso, se estará, para cada ejercicio, a los límites previstos en las Bases de Ejecución del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, respetando el marco legal.

3. Para el supuesto de compensación económica, se calculará el valor hora de trabajo ordinario, efectivamente desempeñado al momento de la realización de las horas extraordinarias, el cual será el resultado de dividir entre 1600, la suma de los importes anuales correspondientes a las retribuciones básicas, complemento de asimilación, indemnización por residencia, pagas extraordinarias, así como, en su caso plus de desempeño y funcionales vinculados al desempeño del puesto de trabajo y si concurrieran al momento de la realización de los trabajos extraordinarios.

La cuantía a retribuir por cada hora extraordinaria será el resultante de incrementar el valor hora de trabajo ordinario definido anteriormente, en los porcentajes que para cada caso se indica a continuación, de acuerdo con las fórmulas que se señalan:

Horario	Días laborables	Días no laborables
Diurno	41%	61%
Nocturno (entre las 22 y las 6 horas)	66%	86%

- Horas extras realizadas en días laborables y en horario no nocturno = VHT + 41%.
- Horas extras realizadas en días laborables y en horario nocturno = VHT + 66%.
- Horas extras realizadas en días festivos y de descanso y en horario no nocturno = VHT + 61%.
- Horas extras realizadas en días festivos y de descanso y en horario nocturno = VHT + 86%.

Estos incrementos se calcularán sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo (VHT), determinada conforme a la siguiente fórmula:

$VHT = \frac{S+T+R+CA+PD+CF^*+PE \text{ (importes anuales)}}{1600}$	
S = Sueldo.	PD = Plus de desempeño, en su caso.
T = Trienios.	CF = Complemento Funcional. (*Si se realizan desempeñando estas funciones)
R = Residencia.	PE = Pagas extraordinarias.
CA = Asimilación.	

SECCIÓN 3ª: Disposiciones generales

ARTÍCULO 80º: Indemnizaciones por razón del servicio

1. Para la participación en tribunales calificadoros de selección y provisión, así como para las Comisiones de Evaluación se estará a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Cabildo Insular de Tenerife para cada ejercicio, tanto en cuanto al importe de las dietas como a los criterios para su devengo.

2. Para la impartición de cursos de formación y perfeccionamiento se estará, así mismo, a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Cabildo Insular de Tenerife para cada ejercicio, tanto en cuanto al importe de las cuantías a percibir como a los criterios para su devengo.

3. Cuando por razones de servicio, por no existir transporte colectivo, se autorice expresamente la utilización de vehículo particular para el desempeño de trabajo, se estará a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Cabildo Insular de Tenerife para cada ejercicio en cuanto al importe de las cuantías por kilometraje.

4. Para las Comisiones de Servicios y giras o desplazamientos, siempre y cuando no asuma el Patronato Insular de Música de forma directa el gasto colectivamente organizado por todos o cada uno de los conceptos, procederá el devengo de las dietas por alojamiento y/o manutención y/o viaje, conforme a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Cabildo Insular de Tenerife para cada ejercicio, tanto en cuanto al importe de las dietas a percibir como a los criterios para su devengo.

ARTÍCULO 81º: Dietas por manutención en giras y desplazamientos fuera de la isla de Tenerife

El Patronato Insular de Música podrá contratar alojamientos con pensión completa cuando razones de tipo económico o técnico lo aconsejen, en cuyo caso no devengará el personal del Patronato Insular de Música dieta por manutención; en otro caso, procederá la dieta completa, o media dieta que corresponda por contratarse en régimen de media pensión.

1. Alojamiento.

El alojamiento se realizará en hoteles de categoría no inferior a 3 estrellas, o categoría equivalente, en régimen de habitación individual.

Cuando por razones de viabilidad técnica o económica no pueda garantizarse el alojamiento en régimen de habitación individual, el Patronato Insular de Música, previa negociación con el Comité de Empresa, podrá contratar alojamiento en régimen de habitación doble u otra alternativa disponible.

2. Devengo de dieta por manutención.

a. Se entenderá devengada dieta completa en los siguientes supuestos:

- Cuando el inicio de la salida o gira se realice antes de las 14.00 horas.

- Desde el segundo al penúltimo día de la gira o salida, ambos inclusive.
 - Cuando la gira o salida finalice (con la llegada del personal del patronato Insular de Música a la Isla) después de las 22.00 horas.
- b. Se entenderá devengada media dieta en los siguientes supuestos:
- Cuando el inicio de la salida o gira se realice después de las 14.00 horas.
 - Cuando la gira o salida finalice (con la llegada del personal del Patronato Insular de Música a la Isla) entre las 14.00 y las 22.00 horas.

El importe de las dietas por la totalidad de los días que comprenda la gira, se abonará en la nómina correspondiente al mes anterior al del inicio del desplazamiento, con carácter a justificar. Estos importes serán deducidos de la nómina siguiente cuando el trabajador o trabajadora, por cualesquiera razones, no participe en dicha gira o en parte de la misma, descontándose en este último caso la parte proporcional que corresponda.

CAPÍTULO IX: PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 82º: Póliza Sanitaria

1. El Patronato Insular de Música promoverá la adhesión a la póliza sanitaria suscrita por la Corporación Insular, y a las sucesivas que se suscriban, tras el correspondiente procedimiento de contratación administrativa, conforme aquellas condiciones, cobertura, ámbito personal y contenido que por la Corporación Insular se establezcan.

2. Esta póliza cubrirá para los trabajadores y trabajadoras del Patronato Insular de Música que acrediten la misma carencia y condiciones que para los titulares se establece en el artículo siguiente para las ayudas complementarias, las siguientes prestaciones mínimas:

- Coberturas en las especialidades de Odontología, Ortopedia, Óptica, Oftalmología y Dermatología, con los límites conjuntos anuales que por trabajador, para sí mismo y, en caso de dar de alta en póliza voluntariamente y por su cuenta a sus beneficiarios, para ambos, se establecen a continuación.
- Solo para titulares, pruebas básicas en las especialidades de: Ginecología y Urología, con las pruebas básicas que se señalan (a realizar una vez por año); Traumatología, Rehabilitación y Fisioterapia.

Las prestaciones ópticas, ortopédicas, mamografía, citología y ecografía, determinación del PSA y rehabilitación-fisioterapia, solo se prestarán en Centros Concertados.

Las restantes especialidades médicas, si no se acude a los cuadros médicos correspondientes, serán objeto de reembolso en las condiciones que se establezcan en la adjudicación de la póliza, consistente en un porcentaje sobre la factura y/o un límite total/anual.

En consecuencia, el contenido mínimo de la Póliza será el siguiente:

Servicios	Cobertura	Límite anual por titular
Servicio Odontológico	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> centros concertados: límite de 3.000 € /año centros de libre elección: reembolso del 60% y/o hasta 1.800 €/año.
Servicios Ortopédicos y similares	Titulares y beneficiarios	Sólo centros concertados (límite 350 € /año)
Monturas y lentes para gafas y lentes de contacto	Titulares y beneficiarios	Sólo centros concertados (límite 600 € /año, salvo Miopía Magna 6 o más dioptrías, cuyo límite será 900 €/año)
Consulta médica de Oftalmología	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> 100% centros concertados. centros libre elección: reembolso de 60% y/o hasta 600 €/año.
Consulta médica de Dermatología	Titulares y beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> 100% centros concertados. centros libre elección: reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año.
Consulta médica de Ginecología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% centros concertados. centros libre elección: reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año.
Pruebas básicas Ginecológicas: Mamografía, citología y ecografía	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> límite de una prueba al año 100% centros concertados.
Consulta médica de Urología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% centros concertados. centros libre elección: reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año.
Pruebas básicas de Urología: determinación PSA, ecografía	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> límite de una prueba al año. 100% centros concertados.
Consulta médica de Traumatología	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% centros concertados. centros de libre elección: reembolso de 60% y/o hasta 600.- €/año.
Rehabilitación-Fisioterapia	Titulares	<ul style="list-style-type: none"> 100% centros concertados

3. Asimismo los trabajadores y trabajadoras podrán, por su cuenta y a su cargo, dar de alta a cuantos familiares estimen oportuno, siempre de acuerdo con las condiciones que exija la aseguradora y al precio menor del mercado que en cada momento se facilite por la aseguradora al Patronato insular de Música en virtud de la póliza suscrita, actuando a efectos de la Póliza como titulares.

4. Para el supuesto de que el titular dé de alta en la póliza, voluntariamente y por su cuenta, a familiares que tengan la condición de beneficiario en los términos previstos en el artículo siguiente para las ayudas complementarias, estos devengarán en iguales condiciones que los titulares, con el límite conjunto a que se refieren los tres primeros apartados del cuadro anterior, el derecho al abono de las cantidades satisfechas en los centros concertados en concepto de servicios ortopédicos, monturas y lentes; y en el caso de servicios odontológicos, el porcentaje de la franquicia que corresponda.

5. El titular que no dé de alta en la póliza suscrita a quien tenga la condición de beneficiario, según los términos previstos en el artículo siguiente para las ayudas complementarias, tendrá derecho a percibir directamente del Patronato Insular de Música las prestaciones previstas para los beneficiarios en los cinco primeros apartados del cuadro anterior, con los límites conjuntos y anuales expresamente establecidos, debiendo aportarse los justificantes que en cada caso correspondan.

ARTÍCULO 83º: Ayudas complementarias.

1. Titulares y beneficiarios.

Tendrán derecho a las ayudas recogidas en los apartados siguientes, la personas (titulares y beneficiarios) que a continuación se señalan, siempre y cuando no tengan derecho a estas prestaciones por título distinto, exigiéndose para todos los titulares tener acreditado un periodo de tiempo de dieciocho meses de servicios efectivos prestados al Patronato Insular de Música o al servicio directo de la Corporación Insular y sus Organismos Autónomos, anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud y conforme se señala para cada prestación.

2. Titulares.

a. El personal laboral fijo que se encuentre en las siguientes situaciones: servicio activo en el Patronato Insular de Música, percibiendo sus retribuciones con cargo a éste; y excedencias para el cuidado de hijos y familiares, durante la reserva del puesto concreto.

b. El personal laboral interino por plaza vacante y temporal, exclusivamente mientras mantenga su prestación efectiva de servicios en el Patronato Insular de Música.

3. Beneficiarios.

a. Los **hijos del titular, cónyuge o conviviente** del titular y que así conste en un Registro Oficial, siempre que cohabiten con el titular del derecho, dependan económicamente de éste o carezcan de ingresos anuales íntegros superiores a 3.000 euros/año. A estos efectos no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba el beneficiario. Asimismo, tendrán derecho a percibir la ayuda como beneficiarios los menores o incapacitados que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el titular del derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas.

La convivencia con el titular del derecho será dispensada cuando, por motivos de separación legal, los hijos queden a cargo del cónyuge no titular y el trabajador/a acredite que presta ayuda económica a los hijos.

b. En caso de fallecimiento del trabajador/a, conservarán el derecho los hijos e hijas de éste cuando sean de edad inferior a veinticinco años, siempre que tanto éstos como su progenitor/a superviviente carezcan de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales, y acrediten la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad y viudedad, respectivamente.

4. Acreditación de los requisitos:

Los requisitos exigidos de encontrarse en situación de servicio activo o excedencias para el cuidado de hijos y familiares, durante la reserva del puesto concreto, de carencia de los titulares, así como de dependencia económica y convivencia de los beneficiarios, deberán cumplirse al momento de recibir el tratamiento de prótesis u órtesis auditiva, intervención oftalmológica o ayuda psicopedagógica, respectivamente.

Por lo que respecta al resto de las ayudas previstas en este artículo el cumplimiento de la carencia exigida dará derecho al inicio del abono previsto para estas ayudas, siempre que se acrediten las condiciones exigidas para su abono.

El Patronato Insular de Música podrá, en cualquier momento, solicitar los documentos precisos para comprobar la condición de beneficiarios y demás requisitos, así como, para verificar que las ayudas especiales se ajustan a las condiciones reguladas en este Convenio.

5. Ayudas previstas:

a. Prestación por audífonos.

En los casos de prescripción facultativa acreditada de prótesis u órtesis auditivas, el Patronato Insular de Música otorgará una prestación con un límite anual de 1.220 euros por titular. Esta prestación podrá solicitarse una vez cada cinco años, salvo prescripción acreditativa de la reparación/modificación de la prótesis.

b. Prestación por intervención oftalmológica por técnica láser.

Se otorgará, por una única vez, una ayuda económica, de hasta 610 euros, por intervención oftalmológica mediante técnica láser, en supuestos de prescripción de lentes de más de cinco dioptrías (suma cilindro y esfera), por cada órgano visual.

c. Ayuda psicopedagógica.

Se otorgará una ayuda económica para los hijos de los trabajadores de hasta 16 años, que tengan la condición de beneficiarios de acuerdo con los requisitos que se establecen en el presente Convenio, que precisen tratamiento continuado de consulta psicopedagógica o de logopedia que no esté cubierto por el Sistema de Seguridad Social, de hasta como máximo 300 euros/año, previa presentación de la correspondiente factura, y de informe de especialista que acredite la necesidad de un dicho tratamiento continuado.

d. Ayuda para dietas por enfermedades crónicas.

Se concederá una ayuda genérica para los trabajadores y beneficiarios de éstos, que reúnan los requisitos exigidos y que acrediten mediante informe médico padecer enfermedad crónica metabólica, endocrina o del sistema digestivo, tales como diabetes, celiaquía y similares, de las que se deriven gastos que no sean cubiertos por la Seguridad Social. Dicha ayuda consiste en el abono de 360 euros/año a abonar a razón de 30 euros/mes.

e. Ayuda para hijos menores de 3 años que no perciban la ayuda por estudios prevista para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil), en el artículo 86º de este Convenio.

Se concederá una ayuda económica para los hijos menores de tres años de los trabajadores, que tengan la condición de beneficiarios de los trabajadores titulares de acuerdo con los requisitos que se establecen en el presente Convenio, y que no perciban la ayuda prevista en el artículo 86º de este Convenio para el Grupo I (1º Ciclo de Educación Infantil), ya que ambas son incompatibles. Su importe se abonará, con carácter mensual, previa presentación del libro de familia, y cuyo importe para el curso académico 2010 / 2011 se fija en 472,00 € (39,33 €/mes).

ARTÍCULO 84º: Servicio médico asistencial

Como medida para contribuir a la mejora de la salud de sus empleados el Patronato Insular de Música realizará, a los trabajadores que lo soliciten, una revisión médica anual, de la cual se entregará a éstos el correspondiente informe.

En todo caso, el informe que derive de dicha revisión médica, así como el resultado de las pruebas que se realicen con ocasión del mismo, se incorporarán a las historias clínico-laborales de los correspondientes trabajadores de este Patronato Insular de Música.

Artículo 85º: Complementos al subsidio por incapacidad temporal (I.T.), maternidad, adopción y acogimiento, paternidad y riesgos durante el embarazo y lactancia natural.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá garantizado, en todo caso, la percepción de la totalidad de sus retribuciones ordinarias en las situaciones de maternidad, adopción y acogimiento, paternidad así como en las de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural derivadas del desempeño del puesto de trabajo, todo ello de conformidad con lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social.

2. Asimismo, el personal tendrá garantizado la percepción de la totalidad de sus retribuciones ordinarias en los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo (AT) y enfermedad profesional (EP), siempre que el trabajador haya observado las medidas de prevención adoptadas por el Patronato Insular de Música en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. En las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común (EC), los trabajadores tendrán derecho a la totalidad de sus retribuciones ordinarias tres meses cada año natural.

4. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el Patronato Insular de Música otorgará a partir del cuarto mes un complemento retributivo por importe de la

diferencia entre la totalidad de las retribuciones ordinarias fijas que le correspondan y el subsidio económico que perciba por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el caso que el trabajador presente un índice individual de absentismo no superior al índice medio del Patronato Insular de Música, medidos, en los últimos cinco años, computados a partir del día siguiente al del cumplimiento de los tres primeros meses en situación de IT dentro del año natural, ya se trate de uno o varios procesos; y, a su vez, que el trabajador no tenga registrados más de tres procesos de IT por enfermedad común.

A los anteriores efectos, cuando los trabajadores tengan edades superiores a cincuenta y cinco y sesenta años, el índice medio del Patronato Insular de Música se elevará en un punto y en un punto y medio porcentuales respectivamente.

5. Asimismo y con carácter excepcional, a solicitud del trabajador, el Patronato Insular de Música podrá otorgar este complemento retributivo en situaciones de I.T. por enfermedad común, aún no cumpliendo con los requisitos anteriores, y ello en los siguientes supuestos:

- a. Independientemente del índice individual de absentismo, siempre que no haya padecido con anterioridad más de tres procesos de I.T. por enfermedad común en los últimos cinco años.
- b. Cuando la enfermedad común, origen de la I.T. sea calificada como enfermedad grave, o concurren otras razones excepcionales debidamente justificadas.

El abono de este complemento en estos supuestos excepcionales podrá ser acordado por el órgano competente en materia de personal, a propuesta de la comisión que se constituya al efecto, previo informe del facultativo designado por el Patronato Insular de Música, dándose trámite de audiencia al Comité de Empresa.

A estos efectos, el informe del facultativo valorará:

- 1º. Calificación de la enfermedad como grave (de 1 a 4).
- 2º. Concurrencia de otras razones o circunstancias personales o socio-familiares que influyen (de 0 a 3).
- 3º. Total.

El informe será favorable si el total es de 4 puntos y en alguno de los apartados 1º o 2º hay una puntuación de 3.

6. Asimismo, también de forma excepcional, y previa valoración de las circunstancias concurrentes, siguiendo el procedimiento establecido en el apartado anterior, podrá otorgarse el abono del complemento retributivo en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo más allá de los doce o dieciocho meses.

7. El complemento a cargo del Patronato Insular de Música podrá ser denegado, anulado o suspendido en los siguientes supuestos:

- Cuando el trabajador/a actúe fraudulentamente para obtener la declaración de incapacidad temporal, trabaje por cuenta propia o ajena simultáneamente.

- Cuando el trabajador/a rechace o abandone, el tratamiento que le fuere indicado, o en caso de negativa a someterse a los reconocimientos y revisiones médicas dispuestas por el Patronato Insular de Música.
- Por la pérdida, suspensión o no reconocimiento del derecho al subsidio del Sistema Público de Seguridad Social.

ARTÍCULO 86º: Ayuda por estudios

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo que cumpla los requisitos señalados en este artículo, tendrá derecho a una ayuda económica para estudios, cuya cuantía anual y condiciones serán las que en cada momento establezca la Corporación Insular.

2. Tendrán derecho a percibir la ayuda por estudios las siguientes personas:

2.1. Titulares:

- El personal laboral fijo que se encuentre en servicio activo en el Patronato Insular de Música, percibiendo sus retribuciones con cargo a éste, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia para el cuidado de hijos y de familiares, en este último caso durante el primer año que se encuentren en dicha situación.

Los trabajadores fijos, a los que se hubiese abonado la ayuda por estudios, y cesen en la prestación de servicios en el Patronato Insular de Música dentro del año al que se corresponda dicha ayuda, deberán proceder al reintegro de la parte proporcional de la ayuda correspondiente al tiempo en que no prestasen servicios al Patronato Insular de Música, salvo en los supuestos de jubilación, cese por fallecimiento e incapacidad permanente.

- El personal con contrato laboral temporal que acredite un periodo de tiempo de doce meses de servicios efectivos prestados al Patronato Insular de Música, en los dieciocho meses anteriores al inicio del curso académico. La ayuda económica se abonará a este personal durante el tiempo que preste servicios al Patronato Insular de Música y en proporción al mismo, por lo que percibirán con carácter general una novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio o una onceava, en el supuesto de Primer Ciclo de Educación Infantil.

2.2. Beneficiarios:

Los hijos del titular, cónyuge o conviviente del titular, cuando conste en el Registro Oficial correspondiente, siempre que cohabiten con el titular del derecho, dependan económicamente de éste o no perciban ingresos anuales íntegros superiores a 3.000 euros/año. A estos efectos no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba el beneficiario.

Asimismo, tendrán derecho a percibir el subsidio como beneficiarios los menores o incapacitados que, cumplidos los restantes requisitos señalados se encuentren en situación de guarda, tutela o acogimiento por el titular del

derecho, siempre que estas situaciones sean debidamente justificadas para cada curso académico.

La convivencia con el titular del derecho será dispensado cuando:

- Por motivos de separación legal, los hijos queden a cargo del cónyuge no titular y el trabajador acredite que presta ayuda económica a los hijos.
- En el supuesto de que se solicite la ayuda para hijos que estudien fuera de la isla de Tenerife y siempre que tal extremo esté debidamente acreditado.
- En caso de fallecimiento del titular conforme a lo dispuesto en el punto 4 de este artículo.

3. Acreditación de los requisitos.

Los requisitos señalados para tener la condición de beneficiarios, habrán de acreditarse, conforme a lo previsto en el punto 6 de este artículo, la primera vez que se solicite la ayuda.

Cuando la ayuda se solicite para el cónyuge/conviviente y/o hijos de 21 o más años, los requisitos se acreditarán cada vez que se solicite la prestación. Asimismo, en el caso de los hijos, cuando haya habido interrupción de estudios y tengan más de 18 años, el Patronato Insular de Música podrá solicitar en cualquier momento la acreditación del requisito de dependencia económica.

4. Fallecimiento del titular.

En caso de fallecimiento del trabajador, conservarán el derecho a percibir la ayuda de estudios, los hijos de éste y el viudo/a, cuando cumplan los siguientes requisitos:

- En el caso de los hijos, tanto éstos como su progenitor supérstite deberán carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales, y acreditar la convivencia común. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciban, así como la pensión de orfandad y viudedad, respectivamente.
- En el caso del viudo/a, deberán carecer de ingresos íntegros superiores a 3.000 euros anuales. A estos efectos, no se entenderá por ingresos las becas o ayudas de estudios que perciba, así como la pensión de viudedad.

5. Cuantías de la ayuda.

a. Serán objeto de ayuda económica, en las cuantías anuales que se especifican referidas al curso 2010-2011, los siguientes estudios:

GRUPO	ESTUDIOS	IMPORTE ANUAL MAXIMO
I.	1º ciclo de educación infantil (0-3 años)	943,00.- €
II.	2º ciclo de educación infantil y educación primaria	296,00.- €
III.	Educación secundaria y Formación Profesional de grado medio, o estudios similares o equivalentes, en centros no oficiales debidamente homologados	345,00.- €
IV.	Educación especial	986,00.- €
V.	Bachillerato y Formación Profesional de grado superior	395,00.-€
VI.	Estudios oficiales de idiomas cursados en centros oficiales	84% de la matrícula abonada
VII.	Estudios oficiales de música y danza, artes plásticas y diseño en sus grados elemental y medio y superior	84% de la matrícula abonada

b. Por lo que se refiere a los **estudios universitarios oficiales** para la obtención de Títulos Universitarios Oficiales de Licenciaturas y Diplomaturas; **Grupo VIII**, los criterios para las ayudas serán las siguientes:

I.- Estudios: los cursados en las Facultades y Escuelas Técnicas Superiores dependientes de Universidades públicas o privadas españolas y en cualquier otra Universidad pública o privada del resto del Espacio Europeo de Educación Superior, para la obtención de los títulos de Licenciado, Diplomado, Arquitecto, Ingeniero, Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico y los nuevos de Maestro, Graduado y Master Universitario, y asimismo los estudios conducentes a títulos oficiales cursados en Universidades de otros países.

II.- Ayuda prevista con carácter general: La ayuda consistirá en un 84 % del precio público que en concepto de matrícula sea fijado para las Universidades Públicas canarias/Universidad de La Laguna por la autoridad educativa autonómica dentro de los límites que con carácter estatal establezca la Conferencia General de Política Universitaria, ya sea por curso completo o por asignaturas, todo ello sin perjuicio de lo que se establece en este convenio colectivo, para los casos en que se repitan asignaturas. En los casos en que no coincidan las titulaciones de la Universidad de La Laguna con las del resto, se procederá a la equiparación de éstas últimas a efectos de la ayuda, en atención al nivel, y la mayor identidad de la rama de conocimiento, materia, y en su caso número de créditos.

III.-Ayuda reducida: En los supuestos en los que se tenga derecho a deducciones de matrícula el importe de la ayuda será el efectivamente abonado con un mínimo garantizado del 75 % de la ayuda que le hubiera correspondido sin dichas deducciones.

IV.- Ayuda incrementada: En el caso de que los estudios deban ser realizados necesariamente fuera de la Isla al no impartirse en Tenerife, no fuese aceptada su solicitud de matrícula por no existir plaza, al estar

agotado el cupo o carecer de nivel de calificaciones suficiente, el importe que como ayuda de estudios corresponda, se incrementará en 354 € para esos mismos estudios cursados en Gran Canaria y 1151 € en el resto de Universidades. En los casos de títulos mixtos, correspondientes a la combinación de dos materias distintas de una misma rama de conocimiento, la ayuda prevista para cada caso se reducirá en un 50% cuando las dos partes objeto de los estudios se puedan cursar por separado en Tenerife o Gran Canaria.

Cuando los estudios se cursen en Universidades fuera del Espacio Europeo de Educación Superior corresponderá una ayuda conforme a los mismos criterios e importes que los recogidos en el párrafo anterior.

c. Repeticiones. No se extinguirá el derecho a percibir la ayuda por estudios por repetir los cursos académicos comprendidos en los GRUPOS I a IV, inclusive.

Para aquellos estudios incluidos en el GRUPO V, tal posibilidad se limita a una vez por curso escolar, correspondiendo en caso de repetición por segunda o sucesivas veces, una ayuda proporcional al resto de las asignaturas cursadas, siempre que el titular acredite fehacientemente la matrícula de las asignaturas que repite por segunda o sucesivas veces.

Para los estudios incluidos en los GRUPOS VI a VIII, ambos inclusive, dicha posibilidad se limita a una vez por asignatura, siendo necesario, para la percepción de la ayuda correspondiente al resto de las asignaturas cursadas, que el titular acredite fehacientemente el importe a que asciende la matrícula de las asignaturas que repite por segunda o sucesivas veces, cantidad que será descontada del total.

d. Las cantidades anteriormente consignadas surtirán efectos a partir del curso académico 2010-2011, y se actualizarán anualmente desde el curso 2011-2012 conforme al **IPC general para Canarias** en el periodo **interanual** de octubre a septiembre, si fuera positivo.

e. Se concederá además una **ayuda por transporte escolar** (9 meses de 12€/mes) a partir del curso académico 2010-2011 y sucesivos, para cada uno de los beneficiarios que cursen estudios de Primaria, ESO, Bachiller o Formación Profesional equivalente. Este importe no estará sujeto a actualización anual.

6. Plazo y documentación a aportar.

a. Anualmente, en los meses de septiembre a noviembre, los titulares del derecho deberán solicitar la ayuda mediante impreso existente al efecto, en el que se hará constar: nombre y apellidos del educando, relación que le une al titular, estado civil, curso para el que se solicita la ayuda y, en su caso, que se cumplen los requisitos establecidos en el punto **2.2.** de este artículo para ser beneficiario de la ayuda.

La presentación de las solicitudes fuera del plazo establecido, no supondrá la pérdida del derecho a la percepción de la ayuda, si bien, el abono se producirá en los términos establecidos en el punto 7 de este artículo.

b. La instancia deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- Cuando la ayuda se demande por primera vez:
 - Certificado de nacimiento del educando expedido por el Registro Civil o copia autorizada del Libro de Familia. Cuando la ayuda se solicite para el cónyuge o hijos, certificado de convivencia y dependencia económica.
 - Certificado en el que consten los estudios que se realizan y curso académico en el que se halla matriculado. Además en el supuesto de abono de ayuda para el Grupos I, se deberá acreditar por el trabajador perceptor hasta justificar la cantidad abonada por el Patronato Insular de Música, y para los grupos VI, VII y VIII se deberá acreditar, así mismo, la cantidad abonada en concepto de matrícula.
- Para la continuidad en la percepción de la ayuda:
 - Certificado o documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.
 - Documentación acreditativa de la dependencia económica, cuando la prestación se solicite para el cónyuge o hijos de 21 o más años.
- Además de lo previsto en los apartados anteriores, se deberán aportar los siguientes documentos:
 - En los casos de separación legal o divorcio: copia compulsada de la sentencia judicial recaída a efectos de constatar existencia de ayuda económica a los beneficiarios.
 - Cuando la ayuda se demande para el grupo I y estudios de los grupos VI, VII y VIII: documento de matrícula donde conste la cuantía a que asciende el pago de los importes abonados por tales conceptos y las asignaturas de las que se matrícula. En el caso de que se repita por segunda o sucesivas veces, habrá de constar el importe a que asciende la matrícula de las asignatura/s que repite por segunda o sucesivas veces.

7. Abono de la ayuda.

A. La ayuda de estudios se abonará de la siguiente forma:

1. Con carácter general, de una sola vez en las fechas que a continuación se detallan:

a) Cuando las solicitudes se hayan presentado dentro del plazo señalado en este acuerdo, la ayuda se percibirá, salvo las previstas mensualmente, mediante su inclusión en las nóminas de octubre, noviembre o diciembre, en función del orden y fecha de presentación de las solicitudes, salvo que no se aporte la documentación requerida en su integridad, en cuyo caso la ayuda se abonará dentro de los dos meses siguientes a la subsanación de la solicitud.

b) Cuando las solicitudes se hayan presentado fuera del plazo establecido, la ayuda se abonará durante el segundo trimestre del año.

2. Con carácter excepcional y en los supuestos que a continuación se indican:

a) Cuando la prestación sea solicitada por personal laboral interino, o contratado, percibirán, con carácter general, la novena parte de la ayuda anual por cada mes de servicio.

b) Cuando la prestación solicitada sea para 1º Ciclo de Educación Infantil (Grupo I), el abono será mensual y el importe consistirá en la onceava parte de la ayuda anual.

3. En los supuestos de pago fraccionado de matrícula, se abonará igualmente en los meses de octubre, noviembre o diciembre la totalidad de la ayuda, aunque a dicha fecha el trabajador no haya abonado la matrícula en su totalidad, si bien deberá acreditarse el abono completo antes del 30 de junio. En caso contrario, el trabajador deberá proceder al reintegro de forma inmediata, y en su defecto, se procederá automáticamente al descuento de la cantidad percibida en la/s nómina/s de julio y, en su caso, siguientes.

B. En los casos de separación legal o divorcio y siempre que el trabajador lo solicite o así lo establezca una sentencia judicial, el importe se abonará al otro progenitor, sin perjuicio de que los reglamentarios descuentos fiscales y de seguridad social se practiquen en la nómina del trabajador.

C. En el supuesto de matrimonio o convivencia de dos personas con derecho a la ayuda en calidad de titulares, sólo podrá percibir la ayuda correspondiente por su/s beneficiario/s, uno de los titulares.

8. Pérdida de la ayuda.

Cualquier falsedad comprobada en la documentación, alegaciones o declaraciones del beneficiario, será motivo suficiente para la pérdida definitiva del derecho a la ayuda, debiéndose reintegrar las cantidades cuyo percibo se halla declarado indebido, sin perjuicio de las actuaciones a que hubiere lugar.

A tal efecto, el Patronato Insular de Música se reserva el derecho a requerir en cualquier momento la documentación complementaria que estime necesaria.

ARTÍCULO 87º: Indemnización de daños en vehículo particular por razón del servicio y pérdida de bonificaciones.

1. Indemnización de daños en vehículos por razón del servicio. El trabajador que, durante su jornada de trabajo y como consecuencia directa de la actividad derivada del ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo tenga que utilizar vehículo particular para el desempeño efectivo de sus funciones y sufra un accidente de circulación que produzca daños a su vehículo, y no tenga derecho a percibir, por cualquier otro título, el importe de los daños ocasionados en su vehículo,

tendrá derecho a una ayuda económica de naturaleza indemnizatoria en los términos y condiciones que seguidamente se indican:

A. Requisitos:

- a) Comunicación escrita de los hechos a la Unidad de Personal en el plazo máximo de diez días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que se produjo el daño.
- b) Atestado relativo al siniestro, elaborado por miembros de la Agrupación de Tráfico de la Guardia Civil, Policía Local, o personal encargado de la conservación o mantenimiento viario, acompañado de denuncia ante la autoridad, en este último caso; donde consten, como mínimo, los siguientes extremos: identificación del vehículo, del conductor, lugar, fecha y hora de acaecimiento del evento lesivo, circunstancias que concurrieron y descripción de los daños que se aprecian en el vehículo siniestrado.
- c) Informe del órgano competente del Patronato Insular de Música en materia de personal, donde se acredite que el lugar, fecha y hora del accidente se corresponden con la actividad laboral encomendada.
- d) Certificado de la Compañía Aseguradora del vehículo acreditando que ninguna de las Aseguradoras intervinientes en el siniestro tienen la obligación de asumir dichos daños.
- e) Informe pericial relativo a la cuantía de los daños ocasionados y relación causa-efecto de los mismos con el accidente.
- f) Declaración jurada del trabajador de no haber sido indemnizado, ni encontrarse en trámites de serlo, por compañía o mutualidad de seguros o por cualquier Administración Pública.
- g) Factura de la reparación efectuada, que deberá contener los datos y requisitos establecidos por el RD 1496/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento que regula las obligaciones de facturación.

B. Importe de la ayuda:

La cuantía en concepto de ayuda será equivalente al importe de los daños que se especifiquen en el informe pericial, a que se refiere la letra e) del apartado A) anterior, salvo que el importe de la factura de reparación aportada sea inferior, en cuyo caso la cuantía de la ayuda a conceder será equivalente al importe de la citada factura. En ambos supuestos el importe reclamado no deberá superar el valor venal del vehículo, ya que en ese caso se abonará el mencionado valor venal.

C. Exclusiones.

No procederá la concesión de ayuda alguna en los siguientes supuestos:

- a) Accidentes acaecidos al ir o al volver de su domicilio al lugar de trabajo, tanto al comienzo como a la terminación de la jornada laboral, respectivamente; salvo cuando, por razón de servicio, el desplazamiento se realice directamente desde su domicilio a centros de trabajo, y siempre que no haya sido

voluntariamente decidido por el trabajador el desplazarse por sus propios medios existiendo transporte colectivo.

b) Cuando de la documentación aportada se constate que el trabajador estuviera bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, o concurriera cualquier otra circunstancia constitutiva de imprudencia temeraria imputable al trabajador.

2. Pérdida de bonificaciones. El trabajador que sufra un siniestro (accidente) con su vehículo en los supuestos de utilización de vehículo particular por razón del servicio, siempre durante la jornada laboral, realizando actividades propias del servicio (exclusivamente funciones propias de su puesto de trabajo) para las que se haya determinado la necesidad del uso de su vehículo particular y que como consecuencia de dicho accidente vea incrementado el importe del seguro obligatorio de su vehículo, por la pérdida de bonificación, el Patronato Insular de Música compensará al trabajador, que en todo caso deberá haber suscrito el seguro obligatorio de vehículos en la forma legalmente prevista, mediante una única indemnización, por importe de la cuantía correspondiente a la pérdida de la referida bonificación en la anualidad en que se haga efectiva dicha pérdida.

Para que proceda la indemnización deberá acreditarse el perjuicio económico, a través de certificado o parte de accidente expedido por la Compañía de Seguros, siempre y cuando esta pérdida económica resulte derivada de forma directa y manifiesta del accidente producido. A tal efecto se deberá acreditar a través de informe del órgano competente del Patronato Insular de Música en materia de personal correspondiente la necesidad de la utilización del vehículo particular, además de la documentación exigida en el apartado primero de este artículo, salvo que no solicite indemnización por daños, sino exclusivamente la pérdida de bonificación, en cuyo caso aportará el informe a que se refiere el punto 1.A) c) de este artículo.

ARTÍCULO 88º: Pólizas de seguros. Vida y accidentes y responsabilidad civil.

1. El Patronato Insular de Música concertará una póliza de seguro de grupo de vida, a favor del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, con un límite máximo de edad de 65 años y conforme a las siguientes cuantías, contingencias y límites:

A. Prestaciones aseguradas y capitales:

Fallecimiento por cualquier causa:	36.061 €.
Complementaria en supuesto de fallecimiento por accidente:	20.236 €.
Incapacidad Permanente total, absoluta o gran invalidez:	36.061 €.

B. Fallecimiento por accidente. Se excluyen:

- a) Los siniestros provocados intencionadamente por el asegurado.
- b) Los siniestros causados por el propio asegurado, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado.

- c) Los accidentes sufridos en estado de embriaguez o drogadicción (en este caso, cuando no esté prescrita médicamente) y siempre que el juez dictamine la existencia de alcoholismo y/o toxicomanía.
- d) Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado declarado así judicialmente, así como derivadas de la participación del asegurado en un acto delictivo en calidad de **autor**, coautor o encubridor, así como los que puedan derivarse con ocasión de su detención, o la participación en duelo.
- e) La práctica como profesional de cualquier deporte.
- f) Los ocurridos como consecuencia de guerra civil o internacional, motines o tumultos populares, rebeliones, ley marcial o cuarentena y su proclamación.
- g) Los ocurridos como consecuencia de temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
- h) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

C. Incapacidad permanente. Se excluyen:

- a) Los siniestros causados por el propio asegurado, ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del asegurado.
- b) Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar.
- c) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.
- d) Como consecuencia de accidente causado por la conducción del asegurado bajos los efectos del alcohol o estupefacientes.
- e) Las consecuencias de un acto o imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente o derivadas de la participación del mismo en un acto delictivo en calidad de autor, coautor o encubridor, así como los que puedan derivarse con ocasión de su detención. También queda excluida la incapacidad derivada de la participación en duelo.

2. En el supuesto de que la Corporación Insular no incluya al personal afectado por el presente Convenio Colectivo en la póliza de responsabilidad civil que ésta tiene concertada, el Patronato Insular de Música suscribirá un contrato de seguro de responsabilidad civil, que cubra el pago de indemnizaciones de las que pueda resultar civilmente responsable el asegurado en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, así como las fianzas que puedan ser reclamadas, de acuerdo con los siguientes límites:

- a) Por siniestro: 3.000.000 €.
- b) Por anualidad de seguro: 6.000.000 €.
- c) Por víctima: 300.000 €.

3. En caso de no haberse concertado las pólizas indicadas, o cuando la Compañía de Seguros no satisfaga al trabajador el capital garantizado por impago de la prima o por cualquier causa imputable al Patronato Insular de Música, éste asumirá el pago de dicho capital con los límites previstos en la póliza y en el presente Convenio Colectivo, haciéndolo efectivo en un plazo no superior a tres meses.

ARTÍCULO 89º: Seguro de instrumentos musicales

El Patronato Insular de Música contratará un seguro de cobertura al mayor número posible de contingencias sobre los instrumentos musicales, por una prima mínima de doce mil veinte con veinticuatro (12.020,24 €) que habrá de englobar asimismo a los instrumentos propiedad del Patronato Insular de Música. De las coberturas y condiciones del mismo se dará traslado a la representación de los trabajadores a los efectos procedentes.

ARTÍCULO 90º Plan de pensiones

El Patronato Insular de Música destinará anualmente, a financiar aportaciones al Plan de Pensiones del Patronato Insular de Música, el porcentaje de los conceptos retributivos que por asimilación se establezcan para el personal del Cabildo Insular de Tenerife, en los términos, límites y condiciones que señale con carácter básico para cada ejercicio la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 91º Asistencia letrada.

Si con ocasión de la prestación de servicios como empleados de este Patronato Insular de Música, se derivan imputaciones de responsabilidad a los mismos, el Patronato Insular de Música a través del Servicio de Defensa Jurídica del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife previa solicitud de colaboración o, en su caso, de los servicios jurídicos contratados al efecto o previstos en la correspondiente póliza de responsabilidad extracontractual, prestará representación y defensa ante los órganos jurisdiccionales de cualquier orden y en cualquier instancia, salvo en los supuestos de dolo, culpa o negligencia grave.

En el supuesto de existencia de conflicto de intereses entre el trabajador afectado y el Patronato Insular de Música en el asunto para el que se solicita la asistencia, podrá no reconocerse este derecho de asistencia letrada, sin perjuicio de que el Patronato Insular de Música reintegre al trabajador o trabajadora los gastos procesales dentro de las tarifas fijadas por los Colegios Profesionales (referidas exclusivamente a honorarios de la defensa y de la representación técnica cuando sean preceptivas) en el supuesto de que en virtud de resolución judicial firme sus pretensiones hubiesen sido estimadas, habiendo actuado correctamente en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 92º: Bonificaciones en precios públicos

El Patronato Insular de Música podrá establecer, en concepto de prestación a los trabajadores, bonificaciones en los precios para la asistencia a los actos programados por el mismo, que se fijen cada año en la Ordenanza Reguladora de los precios públicos por los servicios que presta el Patronato Insular de Música aprobada,

tras los informes preceptivos, por el Pleno del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, previa propuesta de la Junta de Gobierno de este Organismo Autónomo.

ARTÍCULO 93º: Anticipos

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo reintegrable el importe de hasta tres mensualidades de sus retribuciones ordinarias íntegras, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, cuya amortización podrá realizarse en un plazo máximo de 24 meses.

Con respecto a aquellos trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo se conociera que van a dejar de prestar servicios en el Patronato Insular de Música con anterioridad al plazo general de amortización, la cuantía y/o plazo de amortización estarán sujetos a que su devolución se produzca dentro del periodo en que se mantenga su prestación de servicios. En este sentido, también se valorará su concesión y plazo de amortización para el supuesto de trabajadores contratados con carácter temporal.

No se tendrá derecho al citado anticipo cuando esté pendiente la amortización de uno anterior, salvo que el número de mensualidades pendientes no sea superior a tres, en cuyo caso en cuyo caso el Patronato Insular de Música detraerá del anticipo solicitado el importe pendiente de amortización del anterior, además del descuento en nómina de la primera mensualidad correspondiente al nuevo anticipo.

Al trabajador o trabajadora que cese en la prestación de servicios efectivos en este Patronato Insular de Música le será detraída, de cualquier pago a que tuviera derecho, la cantidad que en concepto de anticipo reintegrable tenga pendiente de amortizar. En caso de que no existan pagos pendientes o estos no cubran la totalidad, se requerirá al trabajador al objeto de que proceda al reintegro del importe pendiente de amortización.

Los anticipos reintegrables, en proceso de amortización concedidos por un número de mensualidades y/o plazo de amortización inferiores a los límites máximos previstos y con los límites previstos en este artículo, podrán ser ampliados, en su caso, en cualquier momento y por una sola vez, a solicitud del empleado, hasta los límites máximos de capital y/o plazo de amortización previstos, debiendo recalcularse el anticipo, y en su caso, las cuotas de amortización, teniéndose en cuenta que, cuando se solicite ampliación del plazo, éste se cuenta desde el inicio del anticipo inicialmente concedido.

ARTÍCULO 94º: Formación continua

La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de mejora de competencias y cualificaciones de los empleados públicos, que permita compatibilizar la mayor eficacia y eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados en la Administración con el desarrollo personal y profesional de los empleados, reforzando su motivación y satisfacción, así como la seguridad y la salud en el trabajo. Asimismo, el proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos organizativos.

Desde esta perspectiva, el Patronato Insular de Música procurará **de conformidad con sus disponibilidades presupuestarias** la organización y

asistencia de los trabajadores y trabajadoras cuantos cursos de perfeccionamiento, charlas, conferencias, coloquios y seminarios, sean necesarios para lograr un adecuado desempeño del trabajo, referentes a conocimientos teóricos, prácticos, habilidades y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de Organismo Autónomo.

Estas acciones formativas podrán impartirse dentro o fuera de la jornada laboral, dependiendo de las características de las acciones y de la necesaria cobertura de los servicios.

En este sentido, y sin perjuicio del plan de formación que el Patronato Insular de Música pueda establecer, el Organismo instará a la Corporación Insular para que el personal administrativo y técnico pueda ser incluido en Plan de Formación aprobado por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

CAPÍTULO X: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL

ARTÍCULO 95º: Prevención de riesgos laborales

1. A efectos de alcanzar y mantener el más alto nivel de protección de la seguridad y la salud de sus trabajadoras y trabajadores mediante la prevención y minimización de todos los riesgos, el Patronato Insular de Música en materia preventiva estará obligado a:

- a) El cumplimiento de todos los requisitos reglamentarios.
- b) La mejora continua de la actuación en prevención de riesgos laborales.
- c) El diseño, el desarrollo, la implantación, el mantenimiento y el impulso de cuantas medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales sean recomendadas por los Técnicos de Prevención y/o el Comité de Seguridad y Salud, promoviendo, asimismo, su difusión.

2. Asimismo, el Patronato Insular de Música deberá:

a) Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos del Patronato Insular de Música, el cual se mantendrá actualizado.

b) Disponer de la evaluación de riesgos de todos los centros de trabajo y todos los puestos de trabajo del Patronato Insular de Música, la cual se revisará periódicamente en función de los distintos controles activos y reactivos que se realicen (inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, auditorias, etc.).

c) Acometer, atendiendo a una planificación basada en un sistema de prioridades, todas aquellas acciones preventivas que deriven de la evaluación de riesgos y sean necesarias para la eliminación, disminución y control de dichos riesgos.

d) Elaborar los Planes y Memorias Anuales de Prevención.

e) Garantizar una adecuada formación e información de todas las trabajadoras y trabajadores en función de los riesgos a los que estén expuestos, a fin de que estén en condiciones de adoptar las medidas más apropiadas para velar por su propia seguridad y la de sus compañeras/os.

f) Garantizar la información, consulta y participación de todos los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales a través de los órganos de representación que la ley dispone al efecto en esta materia: Delegados(as) de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

g) Garantizar una adecuada vigilancia de la salud de todo su personal, atendiendo tanto a los riesgos existentes en los distintos puestos de trabajo como las posibles particularidades individuales de las y los ocupantes de dichos puestos (trabajadoras o trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y menores de edad).

h) Formar e informar a todo su personal para que estén en condiciones de proceder de forma adecuada en situaciones de riesgo grave e inminente.

i) Garantizar una adecuada y eficaz respuesta ante situaciones de emergencia, tanto mediante la dotación de medios técnicos de protección en los distintos centros de trabajo como mediante la formación y entrenamiento periódico de su personal.

j) Dotar a su personal de todos los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos a los que puedan estar expuestos y no hayan podido ser controlados mediante otras medidas de protección colectiva, garantizando la periódica reposición de los mismos cuando sufran deterioro o pérdida de la capacidad protectora.

k) Asegurar que los equipos de trabajo puestos en manos del personal cumplen las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.

l) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar una correcta coordinación de actividades desde el punto de vista preventivo con respecto a las contrataciones externas que puedan formalizarse.

3. Del mismo modo, es obligación de cada trabajador y trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Patronato Insular de Música.

En particular, los trabajadores y las trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de las y los responsables del Patronato Insular de Música, deberán en todo caso:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Patronato Insular de Música, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los y las empleados/as públicos designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, a la Unidad de Personal, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y la salud de las empleadas y los empleados públicos en el trabajo.

f) Cooperar con el Patronato Insular de Música para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las empleadas y los empleados públicos.

El incumplimiento por parte de las empleadas y los empleados públicos de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores, dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria, conforme a la normativa del régimen disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 96º: Consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores

1. De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los órganos de representación y participación específicos en materia de seguridad y salud son los/las Delegados/as de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. Estos órganos serán únicos y de ámbito común para el personal funcionario, de existir, y laboral.

2. Los Delegados y las Delegadas de Prevención son los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias y facultades serán las previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En lo referente a las garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL.

3. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Patronato Insular de Música en materia de prevención de riesgos. Es, por tanto, un órgano deliberante cuya función principal es la de conocer y recibir información, siendo sus competencias y facultades las contempladas en el artículo 39 de la LPRL y cuantas otras se le atribuyan específicamente en el presente Convenio Colectivo.

La formación y medios en materia preventiva de los delegados y las delegadas de prevención se deberán facilitar por el Patronato Insular de Música por sus propios medios o mediante conciertos con entidades especializadas.

ARTÍCULO 97º: Vigilancia de la salud.

1. El Patronato garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la trabajadora o el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores o para verificar si el estado de salud de la trabajadora o el trabajador puede constituir un peligro para el/la mismo/a, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con el Patronato Insular de Música, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En la Relación de Puestos de Trabajo del Patronato Insular de Música se indicarán los casos en los que las trabajadoras y los trabajadores deban pasar los reconocimientos médicos de forma obligatoria, así como la periodicidad de los mismos.

Se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que sean proporcionales al riesgo y causen las menores molestias posibles al/a trabajador/a.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados serán comunicados a las trabajadoras y los trabajadores afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o la trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, sin que pueda facilitarse al Patronato Insular de Música o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador o la trabajadora.

El Patronato Insular de Música y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o la trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. Las trabajadoras y los trabajadores deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados.

ARTÍCULO 98º: Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud del personal deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un

riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el Patronato adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique los servicios médicos correspondientes, con el informe del médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Patronato deberá determinar, previa consulta con el Comité de Empresa, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **así como el artículo 48, referido a la suspensión con reserva de puesto de trabajo, 48.b, referido a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, y el artículo 60 del presente convenio colectivo**, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o la hija, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de la Entidad concertada, con el informe del o la médico del Servicio Público de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos e hijas menores de nueve meses **contemplada en el artículo 45.1.d), 48 y 48 b) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.**

ARTÍCULO 99º: Equipos de protección individual

1. El Patronato Insular de Música estará obligado a la entrega de los equipos de protección personal requeridos para cada actividad. Se fomentará por el Patronato Insular de Música la participación del Comité de Seguridad y Salud en los procedimientos de contratación para la adquisición de los equipos de protección individual.

2. Las trabajadoras y los trabajadores que reciban equipos de protección individual estarán obligados a utilizarlos, conservarlos y almacenarlos correctamente e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de eficacia protectora.

3. A la terminación de la relación laboral con el Patronato Insular de Música, las trabajadoras y los trabajadores están obligados a devolver los equipos de protección individual que les hayan sido entregados; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho, y ello por el coste que proceda, y todo ello al margen de la sanción disciplinaria que, en su caso, proceda conforme a lo previsto en el Capítulo XI del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 100º.- Prevención y actuaciones frente al acoso laboral y la violencia en el trabajo y la no discriminación por razón de sexo.

Con el objetivo de desarrollar una política que impulse el entorno laboral en el que todos los trabajadores tienen derecho al respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad física, **así como a garantizar la no discriminación por razón de sexo**, las partes firmantes del presente Acuerdo asumen el compromiso de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, **poniendo en práctica, en su caso, cuantas medidas negociadas se estimen necesarias para la consecución de los objetivos previstos.**

ARTÍCULO 101º.- Diagnóstico periódico de la satisfacción laboral.

Dado que la satisfacción laboral es un elemento esencial para cumplir con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir la prestación del servicio público, se diseñará e implementará, de forma negociada con el Comité de Empresa, un conjunto de medidas y actuaciones estructurales que garanticen una evolución positiva de la satisfacción laboral, asegurando unas condiciones adecuadas del desempeño de los puestos de trabajo y, en consecuencia, de la productividad, es decir, de un incremento progresivo y sostenido de la cantidad y calidad de los servicios públicos. Para ello se definirán, articularán y aplicarán, entre otras, las siguientes actuaciones:

- a) Evaluaciones periódicas del nivel de satisfacción laboral, que se realizarán con carácter general cada cuatro años, sin perjuicio de que por razones organizativas se estime conveniente adelantarlas.
- b) Adoptar las medidas correspondientes tendentes a garantizar las óptimas condiciones del desempeño de los puestos de trabajo, de acuerdo con los resultados y conclusiones de las evaluaciones periódicas.

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 102º: Deberes del personal músico y administrativo

El personal músico y administrativo al servicio del Patronato Insular de Música está sujeto a la observancia y cumplimiento de los deberes recogidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, debiendo desempeñar sus funciones con respeto, siempre y en todo caso, a los principios éticos y de conducta previstos en el citado texto legal.

A. De manera específica, y sin perjuicio de lo anterior, el **personal músico** observará las siguientes **normas de conducta**:

1. Tener convenientemente preparadas las partes musicales que les correspondan, con anterioridad al primer servicio en el que deban ser interpretadas, disponiendo para ello de las *partichelas* que deberán ser solicitadas con anterioridad a la o el responsable del archivo.
2. Ser responsable de la conservación y custodia de las *partichelas*, materiales o instrumentos de la Orquesta que les sean entregados y durante el tiempo en que estén en su poder.
3. Comunicar previamente al regidor/a la ausencia de un servicio, siendo competente para su autorización la Gerencia del Patronato Insular de Música o persona que le sustituya.
4. Ajustarse en todo momento a las condiciones y/o reglamentos de los distintos lugares en los que efectúe su trabajo, bajo las directrices que les sean comunicadas por los responsables del Patronato Insular de Música.
5. Respetar en todo momento las normas de vestuario reguladas en el presente Convenio Colectivo.
6. Observar, debido a las características del trabajo en conjunto y de la proximidad física de los componentes, los elementales hábitos de higiene, limpieza y aseo personal, evitando especialmente el uso de productos de higiene que por su intenso olor puedan perturbar el entorno de trabajo.

B. Igualmente, el **personal administrativo y técnico** desempeñará sus funciones y cometidos, respetando, además y de forma específica, las siguientes **normas de conducta**:

1. Cumplir con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolver dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
2. No influir en la agilización o resolución de trámites o procedimientos administrativos sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los o las titulares de los cargos públicos o en su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros/as.

3. Informar a las ciudadanas y los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
4. Administrar y velar por la conservación de los recursos y bienes públicos con austeridad, no utilizando los mismos en provecho propio o de personas allegadas.
5. Garantizar la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

ARTÍCULO 103º: Régimen disciplinario

Las trabajadoras y los trabajadores podrán ser sancionados por el Patronato Insular de Música, a través del órgano competente, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo.

La relación y graduación de las faltas del artículo 106º de este Convenio es meramente enunciativa. El Patronato Insular de Música procederá a la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, todo ello sin perjuicio de su revisión en vía judicial.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.

ARTÍCULO 104º: Responsabilidad disciplinaria.

1. El personal al servicio del Patronato Insular de Música queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título VII la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del citado Estatuto con carácter básico, y a lo establecido en el presente Convenio Colectivo

En lo no previsto en las normas anteriores se regirá por la legislación laboral.

2. Las trabajadoras y los trabajadores que indujeren a otros/as a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos/as.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores y las trabajadoras que encubrieren las faltas consumadas graves o muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos y las ciudadanas.

ARTÍCULO 105º: Ejercicio de la potestad disciplinaria.

El Patronato Insular de Música corregirá disciplinariamente las infracciones del personal laboral cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes **principios**:

- a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d. Principio de culpabilidad.
- e. Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en el ámbito laboral que pudiera determinarse.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a este Patronato Insular de Música.

ARTÍCULO 106º: Faltas y Sanciones

1. Faltas.

A. Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- A.1. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- A.2. No entregar los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, en el plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de los mismos.
- A.3. La negligencia y/o dejación ocasional y/o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- A.4. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- A.5. Cuatro (4) faltas repetidas de puntualidad al mes sin causa justificada. Para el personal músico se entenderá por falta de puntualidad que el Concertino haya ordenado la afinación de la Orquesta y el músico no este preparado para ello.
- A.6. El retraso en la incorporación al trabajo del personal músico en situación de servicio fuera de atril en la primera sesión de ensayo programada, o su ausencia, tras ser requerido para ello y de acuerdo con los términos establecidos en el artículo 44º.

- A.7. El descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos, por causa imputable al trabajador o la trabajadora.
- A.8. La no utilización de la ropa de trabajo o uniforme establecidos al efecto.
- A.9. La incorrección con el público, compañeras y compañeros de trabajo y miembros del Patronato Insular de Música, sus representantes o personal de entidades colaboradoras en el ámbito laboral.
- A.10. La indebida utilización de los recursos del Patronato Insular de Música, sin que cause perjuicio al Organismo, otros trabajadores o terceros.

B. Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- B.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los compañeros y las compañeras de trabajo, al Patronato Insular de Música y a los y las representantes de éste.
- B.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las y los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- B.3. La desconsideración o falta de respeto con el público en el ejercicio de sus funciones.
- B.4. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención y seguridad y salud establecidas, cuando del mismo pueda derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o la trabajadora, de otros trabajadores o trabajadoras o de terceras personas.
- B.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días dentro del período de treinta (30) días a contar desde la comisión de la primera falta de asistencia.
- B.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante cinco días o más al mes y menos de diez durante la temporada artística para el personal músico, o año natural en el caso del personal administrativo y técnico.
- B.7. El abandono del centro de trabajo o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros y compañeras de trabajo.
- B.8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo; y en concreto simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- B.9. La simulación de enfermedad o accidente.

- B.10. La negligencia imputable al trabajador/a que pueda causar pérdida o graves daños en la conservación de los locales, materiales, equipos de trabajo, ropa de trabajo, uniformes, equipos de protección individual y documentos.
- B.11. No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio con carácter general al Patronato Insular de Música o se utilicen en provecho propio.
- B.12. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, cuando hayan mediado sanciones o advertencias escritas.
- B.13. El abuso de autoridad por parte de las y los superiores en el desempeño de sus funciones.
- B.14. La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral en el centro de trabajo o el uso para fines propios de locales, materiales o enseres del Patronato Insular de Música, sin autorización expresa motivada.
- B.15. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- B.16. La no incorporación al trabajo del personal músico en situación de "servicio fuera de atril" cuando sea requerido para ello, afectando su ausencia a más de una sesión de ensayo programada.
- B.17. La asistencia al trabajo, en una sesión o día laboral, bajo los efectos del alcohol, sustancias estupefacientes o similares.
- B.18. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a las administradas y los administrados.
- B.19. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- B.20. La alteración deliberada de los resultados en las pruebas establecidas como necesarias para el desempeño de sus funciones.
- B.21. La falta de atención reiterada a las exigencias del puesto de trabajo.
- B.22. El inicio de procedimientos para la evaluación de la calidad de personal músico de la orquesta que sean promovidos de mala fe y sin que obedezcan a razones técnicas o artísticas.

C. Serán consideradas faltas muy graves, además de las contenidas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 95 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:

- C.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dolosa que causen perjuicio grave.
- C.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- C.3. El falseamiento malicioso y voluntario de datos o información del / o al Patronato Insular de Música.
- C.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días, dentro del período de treinta (30) días a contar desde la comisión de la primera falta de asistencia.
- C.5. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes en la temporada para el personal músico, o el año natural en el caso del personal administrativo.
- C.6. La comisión de dos o más faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de cuatro meses, siempre que las faltas anteriores hayan sido sancionadas.
- C.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- C.8. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Asimismo, el acoso en las relaciones de trabajo o *mobbing*.
- C.9. Las ofensas tanto verbales como escritas o físicas, así como los malos tratos de palabra u obra a cualquier trabajadora o trabajador, a los y las miembros del Patronato Insular de Música, a sus representantes, así como a las ciudadanas y los ciudadanos en general, dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella cuando repercuta en el ámbito laboral.
- C.10. El hurto y el robo, tanto a otros trabajadores y trabajadoras como al Patronato Insular de Música o a cualquier persona, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos durante la prestación de sus servicios.
- C.11. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- C.12. La asistencia al trabajo, en más de una sesión o día de trabajo, bajo los efectos del alcohol, sustancias estupefacientes o similares.
- C.13. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo siempre que dicho abandono fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad del centro o causa de daño o accidente a sus compañeros/as de trabajo. Asimismo no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

- C.14. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- C.15. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.
- C.16. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- C.17. El cobro directo, en beneficio propio, por la prestación de alguno de los servicios inherentes a su puesto de trabajo o a la actividad propia del Patronato Insular de Música, así como la prestación gratuita cuando esté sometida a canon o tasa y la que se preste con medios del Patronato Insular de Música de uno de estos servicios para sí o para terceros.
- C.18. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la función pública.
- C.19. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a las ciudadanas y los ciudadanos.
- C.20. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- C.21. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- C.22. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- C.23. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- C.24. La prevalencia de la condición de empleado/a público/a para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- C.25. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- C.26. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- C.27. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- C.28. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

2. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer, sin perjuicio de las que procedan, en su caso, por el desarrollo normativo del régimen disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral, serán las siguientes:

A. Faltas leves:

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día hasta diez días.

B. Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo superior a diez días e inferior a un año.

C. Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un año hasta seis años.
- Despido disciplinario.

Acumulativamente a las anteriores sanciones y para las faltas graves y muy graves, según las circunstancias de las mismas, se podrán imponer las siguientes sanciones accesorias:

- Demérito en las pruebas en las que participe a los efectos de concurso de traslado, promoción interna y movilidad voluntaria, por un periodo de tres años.
- Suspensión del derecho a concurrir a las pruebas que se efectúen para concurso de traslado y promoción interna, por un periodo de uno a dos años, y a ser designado para la encomienda de trabajos de superior categoría por igual periodo.
- Cualquier otra que se establezca por Ley.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

ARTÍCULO 107º: Procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario, sin perjuicio del que proceda, en su caso, por el desarrollo normativo del régimen disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral, será el siguiente:

a. Las sanciones por faltas leves no requerirán la incoación de expediente disciplinario, procediendo, con carácter previo, trámite de alegaciones en garantía del trabajador o trabajadora afectado/a. Estas sanciones por faltas leves se comunicarán al trabajador/a y al Comité de empresa.

b. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario con designación de Instructor/a, cuya iniciación se comunicará al Comité de empresa y al trabajador o trabajadora. El trabajador o la trabajadora tendrán obligatoriamente derecho a audiencia en el mismo y podrá acudir acompañado/a de letrado/a o representante de los trabajadores y las trabajadoras, quien se limitará a asistir no pudiendo intervenir en la declaración efectuada por el citado/a trabajador/a, todo ello sin perjuicio de sus facultades de asesoramiento previo o posterior a dicho trámite de audiencia.

De las imputaciones que consten en el expediente y de las sanciones que correspondan, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se dará traslado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a la/el representante sindical, siempre que su afiliación haya sido expresamente puesta en conocimiento durante la tramitación del expediente o con anterioridad. En todo caso se dará traslado antes de la resolución del expediente al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 108º: Prescripción de faltas y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses.

A tal efecto, las y los responsables deberán remitir de forma inmediata a la Gerencia las incidencias de régimen disciplinario del personal a su cargo.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas, interrumpiéndose el cómputo del plazo de prescripción desde el momento de la incoación del expediente disciplinario y en tanto se sustancia el mismo. Sólo en el caso de que el expediente disciplinario se paralice por causa imputable al Patronato Insular de Música, no existiendo actividad en el mismo en un periodo de 6 meses o más, se producirá la caducidad del expediente. No se producirá la caducidad del expediente cuando la paralización sea imputable directamente o indirectamente al trabajador/a.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

ARTÍCULO 109º: Inscripción y cancelación de faltas y sanciones.

Las faltas y sanciones, así como sus cancelaciones, se incluirán en el expediente personal de la trabajadora o el trabajador.

En tanto se regule en el desarrollo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las cancelaciones se producirán de la siguiente forma: a) las faltas leves, al año del cumplimiento de la sanción; b) las faltas graves, a los tres años del cumplimiento de la sanción; c) las faltas muy graves, a los seis años del cumplimiento de la sanción.

ARTÍCULO 110º: Protección del trabajador y la trabajadora.

Las trabajadoras y los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, por sí o a través del Comité de Empresa, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

El Patronato Insular de Música abrirá la oportuna investigación y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Si con ocasión de la prestación del servicio como personal del Patronato Insular de Música, se derivasen imputaciones de responsabilidad a los mismos, el Patronato prestará asistencia letrada al personal afectado que expresamente lo solicite en todas las instancias que fuese necesario, salvo en los supuestos de culpa o negligencia manifiesta o existencia de conflicto de intereses entre el trabajador o la trabajadora afectada y el Patronato Insular de Música en el asunto para el que se solicita la asistencia letrada.

ARTÍCULO 111º: Régimen disciplinario y plan de atención a las drogodependencias.

Ante falta o faltas derivadas de acciones u omisiones relacionadas con problemas de drogodependencia, el Patronato Insular de Música podrá, en atención a la trascendencia de la falta en cuestión, no incoar, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario cuando el trabajador o la trabajadora voluntariamente se acoja a un programa de Atención a la Drogodependencia.

En este sentido, y sin perjuicio del programa de atención a la drogodependencia que el Patronato Insular de Música pueda establecer, se instará al Cabildo Insular de Tenerife para que el trabajador o trabajadora pueda acogerse al programa que la Corporación tenga establecido.

En dicho supuesto se interrumpirán los plazos de prescripción de la falta o faltas cometidas.

En el supuesto de que se haya procedido a la incoación del expediente disciplinario, y durante el trámite de audiencia o con anterioridad al mismo, el trabajador o trabajadora inculpada solicitara acogerse al Programa de Atención a la Drogodependencia, podrá valorarse que quede en suspenso la tramitación del referido expediente, en tanto inicie efectivamente el tratamiento que en aplicación del mismo se la haya aconsejado. Quedando en suspenso, asimismo, el plazo de caducidad del referido expediente, e interrumpido el plazo de prescripción establecido a efectos de la imposición de sanciones.

En los casos anteriores, de abandonarse el tratamiento anteriormente referido, comenzará nuevamente a computar los plazos de prescripción y caducidad interrumpidos.

Este beneficio no podrá ser objeto de aplicación ante nueva/s falta/s o cuando impliquen la aplicación de las mismas o similares medidas en ejecución del Programa.

CAPÍTULO XII: DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 112º: Asamblea de Trabajadores

En los términos previstos en los artículos 77 y siguientes de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes legales o los trabajadores y las trabajadoras, en número no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar asambleas previa comunicación con 48 horas de antelación como mínimo en el registro del Patronato Insular de Música, estableciéndose previamente los servicios mínimos donde se requieran si excepcionalmente se autorizaran utilizando parte de la jornada.

El lugar de reunión podrá ser el centro de trabajo y no perjudicará el normal desarrollo de la actividad laboral.

ARTÍCULO 113º: Competencias del Comité de Empresa

A. Conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa tendrá, como órgano representativo y colegiado del conjunto de las trabajadoras y los trabajadores, las siguientes competencias:

1. Recibir información sobre la situación del personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, así como ser informados por escrito de todos aquellos asuntos que en materia de personal se acuerden por la Junta de Gobierno.
2. Recibir información sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación de las modalidades y tipos de contratos laborales que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por las trabajadoras y los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
3. Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en el Patronato Insular de Música del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, emitir informe con carácter previo sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
4. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
5. Emitir informe con carácter previo, en el plazo máximo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la recepción de su petición, sin perjuicio de que por ambas partes se acuerde un plazo distinto, sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional del Patronato Insular de Música.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. Emitir informe, en el plazo máximo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la recepción de su petición, sin perjuicio de que por ambas partes se acuerde un plazo distinto, cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

7. Ser informado de las sanciones impuestas por faltas leves, y con carácter previo, en los supuestos de faltas graves y muy graves.

8. Ser informado cuatrimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

10. Tener acceso a los documentos de cotización a la Seguridad Social y a los Presupuestos del Patronato Insular de Música.

11. Designar a los o las miembros que han de representar al Comité de Empresa en aquellas comisiones que se constituyan.

12. La negociación colectiva, tanto de convenio como de revisión salarial, en la que el Comité de Empresa ostentará la representación de las trabajadoras y los trabajadores en la comisión negociadora.

13. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Patronato Insular de Música y los organismos y tribunales competentes.

14. Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Patronato Insular de Música, con las particularidades previstas al respecto por el artículo 19 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

15.- Ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

16. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en el Patronato Insular de Música en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores o de sus familiares.

17. Colaborar con el Patronato Insular de Música para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

18. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

19. Colaborar con el Patronato Insular de Música en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

20. Las previstas específicamente en otros artículos del presente Convenio Colectivo.

B. En el ejercicio de estas competencias y en cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, el Comité de Empresa respetará el deber de sigilo profesional y observará en su condición de cesionario de datos de carácter personal las prescripciones del citado texto legal.

ARTÍCULO 114º: Garantías para el ejercicio de la actividad y funciones de representación

De conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) se establece lo siguiente:

1. Las y los miembros del Comité de Empresa elegidas/os de conformidad con las disposiciones legales de aplicación, tendrán las garantías, incluido el crédito horario, previstas en el artículo 68º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con la propia representación, y habida cuenta del carácter peculiar de la jornada del personal músico, éste intentará disponer preferentemente del crédito de horas sindicales en las horas de preparación individual dentro de su jornada de trabajo. En todo caso, deberá preavisarse con el tiempo necesario de antelación, teniendo en cuenta la actividad peculiar del personal músico.

2. No se computan dentro del máximo legal de horas previsto para las representaciones unitarias, las horas utilizadas en reuniones de los siguientes órganos: Comité de Seguridad y Salud, Mesas de Negociación, Comisiones de Control del Plan y Fondo de Pensiones y reuniones preparatorias de las mismas cuya duración no podrá exceder de la duración de aquéllas; tampoco computan las horas utilizadas en la Comisiones Paritarias de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio Colectivo.

3. Para la utilización del crédito horario sindical, cada representante comunicará por escrito su utilización con carácter previo y con una antelación mínima de 48 horas. Por causas debidamente justificadas, dicho plazo podrá ser de 24 horas.

Las horas de crédito de horario sindical no computables también deben ser comunicadas.

4. Cesión y acumulación de horas sindicales.

Las y los miembros del Comité de Empresa podrán ceder o acumular mensualmente entre sí el crédito horario sindical, sin rebasar el máximo total correspondiente. Tal cesión o acumulación se comunicará, igualmente por escrito y con carácter previo, al Patronato Insular de Música con una antelación mínima de 72 horas, y deberá constar la firma del cedente y cesionario; en todo caso se distribuirá equitativamente el crédito horario, de tal forma que las acumulaciones o cesiones no impidan la debida prestación del servicio público.

5. El Patronato Insular de Música facilitará a la representación unitaria, de conformidad con los medios disponibles y siempre que las características lo permiten, el uso de un local adecuado para ejercer su actividad representativa atendiendo a los locales disponibles, así como de mobiliario, ordenador e impresora, teléfono y material de oficina, previa petición acorde a las necesidades reales.

6. Las y los miembros del Comité de Empresa tendrán como garantía la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falta graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado o la interesada, el Comité de Empresa, así como las restantes garantías previstas en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 115º: Cuota sindical

El Patronato Insular de Música descontará de su nómina mensual a los trabajadores y las trabajadoras afiliadas que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije la correspondiente organización sindical y la ingresará en la cuenta corriente que previamente haya notificado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para aquellos supuestos en que preceptivamente se requiera negociación, y considerando que la negociación no implica necesariamente acuerdo, las referencias contempladas en el presente Convenio Colectivo relativas a la previa negociación con la representación de los trabajadores, se entenderán en el sentido de que ambas partes manifiestan, partiendo de la buena fe, su mejor voluntad en el intento de alcanzar acuerdo en las materias de que se trate, y ello antes de adoptarse por el Organismo la decisión correspondiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Orquesta podrá con un Director o Directora Titular que, en su caso, será contratado como personal de alta dirección con carácter temporal, excluido del presente convenio, por el Patronato Insular de Música, al ser el máximo órgano responsable de la dirección musical. Para la contratación y, en su caso, prórrogas se requerirá previo informe de la Comisión Artística de la Orquesta Sinfónica de Tenerife.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El personal músico del Patronato Insular de Música podrá prestar servicios profesionales en el seno de la Academia de Estudios Orquestales del Organismo Autónomo, con arreglo a las condiciones y normas contenidas en el Reglamento Regulator de dicha Academia aprobado por el Pleno del Cabildo Insular de Tenerife con fecha 21 de diciembre de 2007.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Teniendo en cuenta que el régimen retributivo previsto en el presente Convenio Colectivo, se configura por homologación al establecido para el personal al servicio directo del Cabildo insular de Tenerife, las dudas que, en su caso, pudieran surgir respecto de la aplicación del sistema retributivo regulado en el presente Convenio Colectivo, se resolverán e interpretarán en iguales términos que los establecidos para dicho personal de la Corporación Insular.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

En relación con lo dispuesto en los artículos 67º.5 y 74º.5 de este Convenio Colectivo, relativo al premio por cumplimiento de antigüedad, se establece que los trabajadores y las trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hayan completado o superado el tiempo de servicios requerido, podrán disfrutar de la citada dispensa o compensación económica hasta el 31 de diciembre de 2011.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La regulación contenida en el artículo 40º del presente Convenio Colectivo, con relación a los servicios ordinarios del personal músico, entrará en vigor para la Temporada Artística 2011/2012, terminando la vigente temporada Artística con la regulación existente en el II Convenio Colectivo de este Organismo Autónomo.

La entrada en vigor del horario flexible para el personal administrativo y técnico del Organismo Autónomo, según se encuentra previsto y regulado en el artículo 51º, apartados 6 y 7 de este Convenio Colectivo, queda condicionada al establecimiento del correspondiente sistema electrónico o informático de control horario por parte del Patronato Insular de Música.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

En relación con lo dispuesto en el artículo 70º de este Convenio Colectivo, relativo al complemento retributivo de productividad variable del personal músico, las situaciones de maternidad y paternidad se entenderán como prestación efectiva de servicios a los efectos del cálculo de la productividad correspondiente a los ejercicios 2009 y 2010, abonándose la diferencia resultante en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

1. En tanto se produce la adhesión por el Patronato Insular de Música a la póliza sanitaria suscrita por la Corporación Insular o se tramite, en su caso, la contratación de la póliza sanitaria a que se refiere el artículo 82º del presente Convenio Colectivo, seguirá siendo de aplicación en todos sus términos, condiciones y requisitos el artículo 63º del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio del Patronato Insular de Música, con los límites establecidos en dicha regulación.

No obstante lo anterior, y con relación a las prestaciones odontológicas, se incrementa su cuantía conjunta anual a 1800 € por trabajador, con independencia del número de beneficiarios y efectos a 1 de enero de 2011.

2. Las ayudas complementarias a que se refiere el artículo 83º del presente texto convencional surtirán efectos desde el 1 de enero de 2011.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Con carácter excepcional, y en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los trabajadores y trabajadoras que a dicha fecha tuvieran en proceso de amortización anticipos concedidos conforme a la regulación contenida en el II Convenio Colectivo, tendrán derecho a la solicitud del anticipo en las nuevas condiciones reguladas en el artículo 93º del presente Convenio, con independencia del número de mensualidades pendientes de amortización, procediendo el recálculo de mensualidades y cuota.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

DISPOSICION DEROGATORIA ÚNICA

El presente Convenio Colectivo deroga el anterior, aprobado en sesión ordinaria del Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife celebrada el día 18 de julio de 2005 y publicado en el BOP nº 210 de 27 de diciembre de 2005, a excepción de lo previsto en las Disposiciones Transitorias segunda y cuarta.

ANEXOS

ANEXO I: GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo A1	• Concertino
	• Solista
	• Cosolista
	• Ayuda de Solista
	• Tutti

Grupo C1	• Secretaria Técnica
	• Archivera
	• Ayudante de Archivero

Grupo C2	• Auxiliar Administrativo
	• Regidor
	• Ayudante de Regidor

Grupo E/ Agrupaciones Profesionales	• Ordenanza
--------------------------------------------	-------------

ANEXO II: GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

El parentesco por consanguinidad se da respecto de la propia familia, y el parentesco por afinidad se da respecto de la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma. En el siguiente cuadro se contemplan los grados de parentesco, tanto por línea directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad (*), a efectos informativos y de conocimiento de los grados que dan derecho al disfrute y los que no.

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima			

(*) Por afinidad se entenderá el/los pariente/s del cónyuge o pareja de hecho en la misma relación y grado, sin que sea posible la doble afinidad.

ANEXO III: TABLA SALARIAL AÑO 2011**Personal músico**

Categoría Profesional	Sueldo Base €	Complemento Convenio €	Complemento Categoría €	Desgaste Materia €	Total mensual €	Total Anual sin P.E. €
GRUPO A1						
Concertino TP*	698,70	280,06	3.974,93	74,60	5.028,29	60.339,48
Solista	1.109,05	444,54	1.260,88	118,42	2.932,89	35.194,68
Cosolista	1.109,05	444,54	1.009,81	118,42	2.681,82	32.181,84
Ayuda de Solista	1.109,05	444,54	884,27	118,42	2.556,28	30.675,36
Tutti	1.109,05	444,54	676,16	118,42	2.348,17	28.178,04

*Concertino TP: 63%

Personal administrativo y técnico

Categoría Profesional	Sueldo Base €	Compl. Asimilación €	Total mensual €	Total Anual sin P.E. €
GRUPO C1				
Secretaria Técnica	720,02	1.167,60	1.887,62	22.651,44
Archivera	720,02	910,90	1.630,92	19.571,04
Ayudante de Archivero	720,02	654,20	1.374,22	16.490,64
GRUPO C2				
Auxiliar Administrativo	599,25	590,50	1.189,75	14.277,00
Regidor	599,25	619,58	1.218,83	14.625,96
Ayudante de Regidor	599,25	619,58	1.218,83	14.625,96
GRUPO E				
Ordenanza TP*	292,50	292,11	584,61	7.015,32

*Ordenanza TP: 53,33%

ANEXO III BIS: COMPLEMENTO CONVENIO AÑO 2011. DEDICACIÓN PARCIAL (30 HORAS / SEMANA)

Personal músico

Categoría Profesional	Complemento Convenio €
GRUPO A1	
Solista	370,44
Cosolista	370,44
Ayuda de Solista	370,44
Tutti	370,44

ANEXO IV: PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2011

Personal músico

Categoría Profesional	Sueldo Base €	Complemento Convenio €	Paga Adicional €	Total paga extra €	Total Anual €
GRUPO A1					
Concertino TP*	431,15	280,00	397,66	1.108,81	2.217,62
Solista	684,36	444,54	631,21	1.625,27	3.250,54
Cosolista	684,36	444,54	579,82	1.573,88	3.147,76
Ayuda de Solista	684,36	444,54	554,13	1.548,19	3.096,38
Tutti	684,36	444,54	511,54	1.505,60	3.011,20

*Concertino TP: 63%, abono prorrateado mensual de las pagas extraordinarias.

Personal administrativo y técnico

Categoría Profesional	Sueldo Base €	Asimilación a efectos extra €	Paga adicional €	Paga Extra (C/U) €	Total Anual €
GRUPO C1					
Secretaria Técnica	622,30	490,10	525,12	1.637,52	3.275,04
Archivera	622,30	490,10	525,12	1.637,52	3.275,04
Ayudante de Archivero	622,30	490,10	318,24	1.430,64	2.861,28
GRUPO C2					
Auxiliar Administrativo	593,79	419,47	286,44	1.299,70	2.599,40
Regidor	593,79	245,01	286,44	1.125,24	2.250,48
Ayudante de Regidor	593,79	245,01	286,44	1.125,24	2.250,48
GRUPO E					
Ordenanza TP*	292,50	149,52	135,80	577,82	1.155,64

*Ordenanza TP: 53,33%

**ANEXO IV BIS: COMPLEMENTO CONVENIO PAGAS EXTRAS AÑO 2011.
DEDICACIÓN PARCIAL (30 HORAS / SEMANA)****Personal músico**

Categoría Profesional	Complemento Convenio €
GRUPO A1	
Solista	370,44
Cosolista	370,44
Ayuda de Solista	370,44
Tutti	370,44

ANEXO V: PLUS DE DESEMPEÑO AÑO 2011

Categoría Profesional	Plus de desempeño (Mensual x 12) €	Total anual €
GRUPO C1		
Archivera	256,70	3.080,40
Ayudante de Archivero	256,70	3.080,40
GRUPO C2		
Auxiliar Administrativo	118,58	1.422,96
Regidor	259,12	3.109,44
Ayudante de Regidor	259,12	3.109,44

ANEXO VI: PLUS DE NEGOCIADO (a extinguir) AÑO 2011

Categoría Profesional	Plus de negociado (Mensual x 12) €	Total anual €
GRUPO C2		
Auxiliar Administrativo	277,30	3.327,60

ANEXO VII: PLUS DE COORDINACIÓN TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA (a extinguir) AÑO 2011

Categoría Profesional	Plus de coordinación técnica y administrativa (Mensual x 12) €	Total Anual €
GRUPO C1		
Secretaria Técnica	666,55	7.998,60

ANEXO VIII: COMPLEMENTO DE PUESTO FUNCIONAL DE RESPONSABILIDAD AÑO 2011

Puesto de Funcionales	Importe Mensual € (x12)	Total Anual €	Categorías desde las que se puede acceder a estos puestos
Funciones administrativas de Contabilidad / Tesorería	82,50	990,00	Auxiliar Administrativo

ANEXO IX: ESPECIAL DEDICACIÓN AÑO 2011

Tipos	Importe mensual (x12) €	Total Anual €	Periodicidad del pago
Mínimo	238,68	2.864,16	Mensual

ANEXO X: INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA AÑO 2011

Grupo	Importe €	Periodicidad de pago
A1	171,54	Mensual (x12)
A2	140,20	
C1	115,60	
C2	95,28	
E	84,16	

ANEXO XI: TRIENIOS AÑO 2011

Grupo	Importe €	Periodicidad de pago
A1	44,65	Mensual (x12)
A2	35,73	
B	31,14	
C1	26,84	
C2	17,94	
E	13,47	

ANEXO XI BIS: TRIENIOS PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2011.

Grupo	Importe €	Periodicidad de pago
A1	23,98	Extra Verano Extra Navidad
A2	24,02	
B	25,79	
C1	22,23	
C2	17,71	
E	13,47	

ANEXO XII: COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN Y DISPONIBILIDAD DEL DESCANSO AÑO 2011

Grupos	Importe €	Total anual €	Periodicidad de pago
Grupo C1			Mensual (x12)
Secretaría Técnica	116,14	1.393,68	
Archivera	103,72	1.244,64	
Ayudante de Archivero	103,72	1.244,64	
Grupo C2			
Auxiliar Administrativo	96,20	1.154,40	
Regidor	76,48	917,76	
Ayudante de Regidor	76,48	917,76	

ANEXO XIII: COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO (CPT).

Grupos	Nombre y Apellidos	Importe €	Periodicidad de pago
C1	Carmen Kemper Schikora	443,46	Mensual (x12)
	M ^a Luisa Gordo Casamayor	381,83	
C2	Juana María Pérez Almodóvar	388,63	
	Carmen A. Hernández Hernández	155,45	
	Genoveva De Cossio Savin D Orfond	155,45	
	José Luis Suárez Pérez	250,35	
	Fernando Aparicio Fuentes	125,17	

ANEXO XIV: INCENTIVO POR GRABACIÓN

Este complemento se abonará exclusivamente al personal músico que participe efectivamente en las grabaciones musicales que realice el Patronato Insular de Música, por cada producción, de conformidad con lo establecido en el artículo 71^º.2 de este convenio colectivo.

Importe:	150,25 €
-----------------	-----------------

ANEXO XV: INCENTIVO POR CONCIERTO DEL DÍA DE NAVIDAD.

Este complemento se abonará a todo personal del Patronato Insular de Música que asista efectivamente al Concierto que en su caso organice, o en el que colabore, participe o contrate el Patronato Insular de Música el día 25 de diciembre de cada año.

Importe:	300,51 €
-----------------	-----------------

ANEXO XVI: INCENTIVO INSTRUMENTO ESPECIAL.

Este complemento se abonará exclusivamente al personal músico que toque alguno de los denominados instrumentos especiales, de conformidad con lo establecido en el artículo 20º de este convenio colectivo.

Importe:	8,54 €/día
-----------------	-------------------