

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**CURSO ACADÉMICO 2018/2019**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS**



**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Y JURÍDICAS DE ELCHE**

**Alumno: Álvaro Cabrera Gil**

**Tutor: Raimundo Varela Gómez**

## ÍNDICE

1.- RESUMEN.....	1
2.- ABREVIATURAS.....	2
3.- INTRODUCCIÓN.....	3
4.- ASPECTOS GENERALES.....	4
4.1- ¿QUÉ ES UNA ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO?.....	4
4.2- TIPOS DE ASOCIACIONES.....	4
5.- ASPECTOS JURÍDICOS.....	5-8
5.1- PERSONALIDAD JURÍDICA.....	5
5.2- CARACTERÍSTICAS COMUNES A LAS ASOCIACIONES.....	5-6
5.3- ÓRGANOS DE LA ASOCIACIÓN.....	6
5.4- FUNCIONAMIENTO.....	6-7
5.4.1- Órgano de Gobierno.....	6-7
5.4.2- Órgano de Representación.....	7
5.5- LEGISLACIÓN.....	7-8
6.- OBLIGACIONES DOCUMENTALES Y CONTABLES.....	9-12
6.1- CONTABILIDAD.....	9-10
6.1.1- Libro Diario.....	9
6.1.2- Libro de Inventarios.....	10
6.1.3- Cuentas Anuales.....	10
6.1.4- Libro de Mayor.....	10
6.2- LIBRO DE ACTAS.....	11
6.3- RELACIÓN DE ASOCIADOS.....	11
6.4- OBLIGACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS.....	11-12

7.- FICALIDAD.....	13-22
7.1- OBLIGACIONES DE CARÁCTER CENSAL O DECLARATIVO...13-14	
7.1.1- Número de Identificación Fiscal.....	13
7.1.2- Alta de Actividad Económica.....	13-14
7.1.3- Declaración de Operaciones con Terceros.....	14
7.1.4- Declaración de Donaciones Recibidas.....	14
7.2- OBLIGACIONES DE CARÁCTER CONTRIBUTIVO.....	15-22
7.2.1- Impuesto sobre Actividades Económicas.....	15
7.2.2- Impuesto sobre el Valor Añadido.....	16-18
7.2.3- Impuesto sobre Sociedades.....	18-21
7.2.4- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.....	21-22
8.- ASPECTOS ESPECÍFICOS.....	23-27
8.1- PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LAS SSMM.....	23-27
9.- CONCLUSIÓN.....	28-29
10.- ANEXO I (PROPUESTA CONVENIO COLECTIVO).....	30-66
11.- ANEXO II (TABLAS SALARIALES).....	67-68
12.- BIBLIOGRAFÍA.....	69

## **1.- RESUMEN**

El propósito de este Trabajo Fin de Grado es conocer las asociaciones sin ánimo de lucro, y en especial, las bandas y escuelas de música de la Comunidad Valenciana. Para ello, por un lado, se analizará el régimen jurídico de este tipo de asociaciones, las características comunes de las mismas, y sus obligaciones, tanto documentales y contables como censales, declarativas y contributivas.

Y, por otro lado, también se analizará la problemática actual que radica entre el colectivo de las sociedades musicales, y además, se aportará una propuesta de solución a dicha problemática.

## 2.- ABREVIATURAS

ET	Estatuto de los Trabajadores
FSMCMV	Federación de Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana
IAE	Impuesto sobre Actividades Económicas
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IS	Impuesto sobre Sociedades
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
NIF	Número de Identificación Fiscal
SSMM	Sociedades Musicales
TFG	Trabajo Fin de Grado

## 2.- INTRODUCCIÓN

En la Comunidad Valenciana existen 550 sociedades musicales (SSMM) federadas en la Federación de Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana (FSMVCV), y dispone de una red de más de 500 centros educativos reconocidos por la Conselleria de Educación que dependen de dichas SSMM, ofreciendo integración en un movimiento artístico, cultural, educativo y social único en el mundo bajo una estructura que da cabida a más de 200.000 asociados, 60.000 alumnos y 40.000 músicos, y además, dan trabajo a 4.200 personas entre docentes, personal de administración, personal profesional de la música y de servicios generales.

## 4.- ASPECTOS GENERALES

### 4.1- ¿QUÉ ES UNA ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO?

Una asociación sin ánimo de lucro es una agrupación de personas que se organizan para realizar una actividad social colectiva. Y su misión es potenciar el asociacionismo y proporcionar un medio de desarrollo como instrumento de integración en la sociedad y de participación en los asuntos públicos.

### 4.2- TIPOS DE ASOCIACIONES:

Existen diferentes tipos de asociaciones sin ánimo de lucro, tantos como fines se nos ocurran para su consecución. A modo de ejemplo podemos encontrar asociaciones de estudiantes, asociaciones deportivas, asociaciones empresariales, asociaciones festeras, asociaciones juveniles, asociaciones musicales, entre otras. Además, por un lado, también existen las *federaciones*, que son entidades formadas por la agrupación de asociaciones sin ánimo de lucro, como por ejemplo en el caso de las SSMM de la Comunidad Valenciana, que integran la FSMCV, y cuyo objeto es difundir, dignificar y promover la afición, enseñanza y práctica de la música, y por otro lado, las *confederaciones*, que son entidades formadas por la agrupación de federaciones.

## 5.- ASPECTOS JURÍDICOS

### 5.1- PERSONALIDAD JURÍDICA:

Las SSMM son asociaciones sin ánimo de lucro, y por lo tanto, gozan de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, lo que las hace capaces de adquirir derechos y contraer obligaciones. Por lo que vamos a desarrollar cómo debe constituirse y cómo se rige una asociación sin ánimo de lucro.

La **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación** establece una separación entre el patrimonio de la asociación y el de las personas asociadas, es decir, la asociación responde de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, pero los asociados no responden personalmente, en ningún momento, con su propio patrimonio de las deudas de la asociación ni de los actos que pueda ser responsable como entidad la asociación.

### 5.2- CARACTERÍSTICAS COMUNES A LAS ASOCIACIONES:

- ♪ **Acuerdo de Constitución:** Las asociaciones se constituyen mediante acuerdo de tres o más personas, físicas o jurídicas. Además, las personas físicas necesitan tener capacidad de obrar y no estar sujetas a ninguna condición legal para el ejercicio del derecho, es decir, no pueden tener limitada su capacidad de pertenencia a una asociación, ya sea por impedimento jurídico o por impedimento legal.
- ♪ **Carecer de Ánimo de Lucro:** Aunque las asociaciones pueden obtener beneficios derivados del ejercicio de sus actividades económicas, estos deberán ser reinvertidos, exclusivamente, en el cumplimiento de los fines de la propia asociación. Por lo tanto, los asociados no podrán repartirse dichos beneficios.
- ♪ **Funcionamiento Democrático:** La organización interna y el funcionamiento de las asociaciones deben de estar basados en principios democráticos.



- ♪ **Independencia:** La realización de las actividades de la asociación no deben de estar influidas por otro tipo de entidades.
- ♪ **Intereses Comunes:** Los fines y actividades perseguidas por los asociados deben de ser comunes.

### 5.3- ÓRGANOS DE LA ASOCIACIÓN:

En el **artículo 11** de la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**, se establecen los siguientes órganos:

- ♪ **Órgano de Gobierno:** Este órgano coloquialmente es más conocido como *“asamblea de socios”*. Es el órgano supremo de la asociación, y está integrado por todos sus asociados.
- ♪ **Órgano de Representación:** Este órgano coloquialmente es más conocido como *“junta directiva”*. Es el órgano encargado de gestionar y representar los intereses de la asociación, y solo podrán formar parte de él los asociados. Aunque para ser miembro de dicho órgano, sin perjuicio de lo que establezcan los estatutos de la asociación, serán requisitos indispensables ser mayor de edad, estar en pleno uso de los derechos civiles y no estar incurso en los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.

### 5.4- FUNCIONAMIENTO:

#### 5.4.1- Órgano de Gobierno:

- ♪ Deberá reunirse, con carácter ordinario, al menos una vez al año, para aprobar las cuentas del ejercicio económico que termina, y el presupuesto del ejercicio económico que empieza.
- ♪ Se convocará, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten un número de asociados no inferior al 10% y/o para la modificación de cualquier contenido que afecte a los estatutos.

- ♪ El quórum necesario para la constitución de la Asamblea General será de un tercio de los asociados presentes o representados, previa convocatoria efectuada quince días antes de la reunión.
- ♪ Los acuerdos de la Asamblea General se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes o representadas, es decir, cuando los votos afirmativos superen a los negativos. Sin embargo, en los acuerdos relativos a la disolución de la asociación, modificación de los estatutos, disposición o enajenación de bienes y remuneración de los miembros del órgano de representación, se requerirá mayoría cualificada de las personas presentes o representadas, es decir, cuando los votos afirmativos superen a la mitad de los votos.

#### **5.4.2- Órgano de Representación:**

- ♪ Su funcionamiento se ajustará a lo establecido en los estatutos de la asociación, siempre que no estén en contradicción con la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**, y con las disposiciones que se dicten para la aplicación de la misma.
- ♪ Con carácter general, sus facultades se extenderán a todos los actos propios de las finalidades de la asociación, siempre que no requieran, conforme a los estatutos, autorización expresa de la Asamblea General.

#### **5.5- LEGISLACIÓN:**

Para constituir una asociación sin ánimo de lucro debemos de tener en cuenta, por un lado, la legislación estatal específica, y por otro lado, la legislación autonómica específica, ya que las asociaciones sin ánimo de lucro a la hora de constituirse van a regirse bajo el amparo de un marco legal dependiendo del domicilio de la asociación y de los lugares en los que vayan a realizar sus principales fines.

Sin embargo, además de la legislación específica tanto a nivel estatal como autonómico, también debemos de tener en cuenta la legislación específica dependiendo del tipo de asociación a constituir.

Por lo tanto, en el caso de las SSMM de la Comunidad Valenciana, y dentro del marco legal de nuestra comunidad autónoma encontramos la siguiente legislación:

♪ Ley 14/2008, de 18 de noviembre, de Asociaciones de la Comunidad Valenciana.

Y dentro del marco legal estatal encontramos la siguiente legislación:

♪ Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

♪ Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública.

♪ Real Decreto 949/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones.

Por último, cabe destacar que la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación** tiene *carácter supletorio*, es decir, aquellos supuestos que no estén regulados en la legislación específica se regirán por lo dispuesto en esta ley.

## 6.- OBLIGACIONES DOCUMENTALES Y CONTABLES

Las SSMM como son asociaciones sin ánimo de lucro van a regirse por la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**. Por lo que en esta ley en su **artículo 14** se establecen las siguientes obligaciones documentales y contables:

- ♪ Contabilidad.
- ♪ Libros de Actas.
- ♪ Relación de Bienes.
- ♪ Relación de Asociados.
- ♪ Obligación de Rendición de Cuentas.

### 6.1- CONTABILIDAD:

Las asociaciones sin ánimo de lucro han de llevar una contabilidad ordenada, que permita un seguimiento cronológico de todas sus operaciones, y así poder obtener la imagen fiel del patrimonio, del resultado y de la situación financiera de la asociación. Por lo que deberán llevar una contabilidad ajustada al **Código de Comercio** y conforme a las normas específicas que les resulten de aplicación.

Por lo tanto, en relación a lo establecido en el **artículo 25.1** del **Código de Comercio**, los libros contables que obligatoriamente deberán llevar las asociaciones sin ánimo de lucro son los siguientes:

- ♪ Libro Diario.
- ♪ Libro de Inventarios.
- ♪ Cuentas Anuales.

#### 6.1.1- Libro Diario:

Este libro es un documento donde se registra, día a día, todas las operaciones contables relativas a la actividad de la asociación.

### 6.1.2- Libro de Inventarios:

Este libro es un documento donde se registra una relación detallada y valorada de los bienes, derechos y obligaciones de la asociación.

### 6.1.3- Cuentas Anuales:

Las cuentas anuales de las asociaciones sin ánimo de lucro están integradas por los siguientes estados contables:

- ♪ **Balance de Situación:** Este estado contable es un documento donde se refleja, de forma separada, el activo, es decir, los bienes y derechos de la asociación, el pasivo, es decir, las obligaciones y deudas de la asociación, y el patrimonio neto, es decir, la diferencia existente entre el activo y el pasivo, y por lo tanto, el valor total de la asociación.
- ♪ **Cuenta de Resultados:** Este estado contable es un documento donde se refleja el resultado del ejercicio económico, es decir, todos los ingresos y todos los gastos de la asociación.
- ♪ **Memoria:** Este estado contable es un documento que amplía, comenta y complementa la información contenida en los otros documentos que integran las cuentas anuales.

### 6.1.4- Libro de Mayor:

Este libro es un documento donde se recogen, de forma cronológica, todas las operaciones económicas registradas en las distintas cuentas contables de la asociación. Sin embargo, la llevanza de este libro contable no es obligatoria, pero, a pesar de ello, resulta útil su llevanza porque permite ver a simple vista los movimientos de cada una de las cuentas contables, y así llevar un control del saldo de las mismas.

## 6.2- LIBRO DE ACTAS:

Este libro es un documento donde se recogen las sesiones de las reuniones tanto del órgano de gobierno como del órgano de representación. Además, en él se refleja, de forma cronológica, todos los acuerdos tomados por los respectivos órganos colegiados de la asociación, con alusión a los datos referentes a la convocatoria, es decir, órgano que se reúne, fecha, hora y lugar de la sesión, orden del día, resumen de los asuntos tratados, exposición de las intervenciones que se hayan producido, y resultados de las votaciones.

## 6.3- RELACIÓN DE ASOCIADOS:

Este libro es un documento donde se registra una relación actualizada de los socios de la asociación. Además, en él se refleja sus datos personales, número y/o tipo de socio, sección de la asociación a la que pertenecen, entre otros.

Por último, cabe destacar que la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación** no expone explícitamente la legalización de los anteriores libros contables, pero, a pesar de ello, resulta útil su legalización, ante el Registro Mercantil, porque dicho trámite otorga seguridad jurídica a los libros.

## 6.4- OBLIGACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS:

Las asociaciones sin ánimo de lucro que realizan actividades económicas están obligadas a rendir cuentas en los mismos términos que las entidades que realizan actividades mercantiles. Por lo tanto, deberán ajustarse a lo establecido en la **Ley de Sociedades de Capital**. Y los plazos para dicha obligación serán los siguientes:

- ♪ En el plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio económico anterior, el órgano de representación, deberá formular las cuentas anuales del ejercicio económico anterior.

- ♪ En el plazo máximo de seis meses contados a partir del cierre del ejercicio económico anterior, el órgano de gobierno, deberá aprobar las cuentas anuales del ejercicio económico anterior.
- ♪ En el plazo máximo de un mes contado a partir de la aprobación de las cuentas anuales, el órgano de representación, deberá presentar las cuentas anuales del ejercicio económico anterior ante el Registro Mercantil para su depósito.

Por último, cabe destacar que dentro del ámbito de las asociaciones sin ánimo de lucro existen supuestos en los que les resultan de aplicación unas normas específicas:

- ♪ Las asociaciones sin ánimo de lucro declaradas de *utilidad pública* estarán sujetas a lo establecido en el **Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos.**
- ♪ Las asociaciones sin ánimo de lucro acogidas a *beneficios fiscales* establecidos en la **Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo** estarán sujetas a lo establecido en su **artículo 3.8: “Que cumplan las obligaciones contables previstas en las normas por las que se rigen o, en su defecto, en el Código de Comercio y disposiciones complementarias”.**

## 7.- FISCALIDAD

### 7.1- OBLIGACIONES DE CARÁCTER CENSAL O DECLARATIVO

#### 7.1.1- Número de Identificación Fiscal:

El **Número de Identificación Fiscal (NIF)**, es una clave que permite identificar a toda persona, física o jurídica, así como a las entidades sin personalidad jurídica a las que se refiere el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, para sus relaciones de naturaleza o con trascendencia tributaria.

Esta clave está compuesta por nueve caracteres, con la siguiente composición:

- ♪ Una letra, que informará sobre la forma jurídica, entre otros. Por lo que las asociaciones sin ánimo de lucro se identifican con la clave “G”.
- ♪ Un número aleatorio de siete dígitos.
- ♪ Un carácter de control.

Por lo tanto, las asociaciones sin ánimo de lucro al gozar de personalidad jurídica propia, deberán solicitar el NIF, independientemente de que vayan o no a realizar actividades económicas. Este trámite, de carácter censal, se realiza en la Agencia Tributaria a través de la presentación del [Modelo 036](#).

#### 7.1.2- Alta de Actividad Económica:

El **artículo 79** de la **Ley Reguladora de las Haciendas Locales** considera que existe actividad económica cuando dicha actividad suponga la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos, o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios. Por lo tanto, dentro del ámbito de actuaciones de las SSMM de la Comunidad Valenciana podemos considerar que la ordenación por cuenta propia es por cuenta de la propia sociedad musical, que los medios de



producción materiales bien podrían ser los instrumentos musicales, y que los medios de recursos humanos son los músicos.

De modo que toda asociación sin ánimo de lucro que realice actividades económicas deberá solicitar, con carácter previo al inicio de la actividad, el alta correspondiente en dicha actividad económica. Este trámite, de carácter censal, se realiza en la Agencia Tributaria a través del [Modelo 036](#).

### **7.1.3- Declaración de Operaciones con Terceros:**

Toda asociación sin ánimo de lucro que realice actividades económicas con terceros, deberá declarar aquellas operaciones que, en su conjunto, superen la cifra de 3.005'06 euros (IVA incluido), en el año natural al que se refiere la declaración. Este trámite, de carácter declarativo, se realiza en la Agencia Tributaria a través del [Modelo 347](#).

### **7.1.4- Declaración de Donaciones Recibidas:**

Toda asociación sin ánimo de lucro que esté acogida al [régimen fiscal especial](#) establecido en la **Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo** deberá declarar aquellas aportaciones y/o donaciones recibidas por terceros. Este trámite, de carácter declarativo, se realiza en la Agencia Tributaria a través del [Modelo 182](#).

Por último, cabe destacar que los trámites anteriores son de carácter obligatorio, pero, a pesar de ello, no precisan de ningún pago. Sin embargo, su no tramitación implica una sanción económica para la asociación.

## 7.2- OBLIGACIONES DE CARÁCTER CONTRIBUTIVO

### 7.2.1- Impuesto sobre Actividades Económicas:

El **Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)**, es un tributo directo de carácter real, cuyo hecho imponible está constituido por el mero ejercicio, en territorio nacional, de actividades empresariales, profesionales o artísticas, se ejerzan o no en local determinado y se hallen o no especificadas en las tarifas del impuesto.

Por lo tanto, toda asociación sin ánimo de lucro que realice actividades económicas será sujeto pasivo de este impuesto. Sin embargo, en relación a lo establecido en el **artículo 82** de la **Ley Reguladora de las Haciendas Locales**, aquellos sujetos pasivos que inicien el ejercicio de su actividad en territorio español gozarán de una exención de este impuesto durante los dos primeros períodos impositivos, y además, después de este tiempo, también gozarán de una exención de este impuesto siempre y cuando el importe neto de la cifra de negocios sea inferior a un millón de euros.

Además, es preciso destacar que este impuesto es de **gestión compartida** por la Agencia Tributaria y por los Ayuntamientos, por lo que la **gestión censal** (alta o baja de actividad y variación de elementos), corresponde a la Agencia Tributaria, y este trámite se realiza a través del **Modelo 840**, y la **gestión tributaria** (comunicación del importe neto de la cifra de negocios, concesión de beneficios fiscales, devolución de recibos, entre otros), corresponde a los Ayuntamientos, y este trámite se realiza a través del **Modelo 848**. Sin embargo, cabe mencionar que tanto la **gestión censal** como la **gestión tributaria** de este impuesto, en la provincia de Alicante, está delegada a su organismo autónomo **Suma. Gestión Tributaria**.

## 7.2.2- Impuesto sobre el Valor Añadido:

El **Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)**, es un tributo de naturaleza indirecta que recae sobre el consumo y grava, en la forma y condiciones previstas en la **Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido**, las siguientes operaciones:

- ♪ Las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas en el ámbito espacial del impuesto por empresarios o profesionales a título oneroso, con carácter habitual y ocasional, en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional, incluso si se efectúan a favor de los propios socios, asociados, miembros o partícipes de las entidades que las realicen.
- ♪ Las adquisiciones intracomunitarias de bienes efectuadas a título oneroso por empresarios, profesionales o personas jurídicas que no actúen como tales cuando el transmitente sea un empresario o profesional.
- ♪ Las importaciones de bienes, cualquiera que sea el fin a que se destinen y la condición del importador.

Por lo tanto, toda asociación sin ánimo de lucro que realice cualquiera de las operaciones anteriores estará sujeta a este impuesto. Además, cabe enfatizar que cuando una banda de música se dispone a realizar una actuación musical, evidentemente a cambio de una contraprestación, e interpreta diferentes composiciones musicales emitiendo sus figuras, notas y silencios, se está devengando el IVA puesto que nos encontramos ante una prestación de servicios. Con independencia de que la banda de música haya sido contratada para interpretar piezas musicales en la calle, y así ensalzar, un desfile, un pasacalles o una procesión, o si por el contrario la banda de música ha sido contratada para interpretar varias obras musicales en un concierto dentro del marco de un auditorio o teatro, ya que el efecto fiscal en el IVA será el mismo, independientemente de donde se lleve a cabo la actuación musical.

Sin embargo, la casuística de este impuesto es muy variada, y por ello es necesario subrayar las **exenciones** que posee el mismo. Por lo que en la **Ley del IVA** se establecen los siguientes tipos:

- ♪ **Exenciones Limitadas:** Este tipo de exenciones están relacionadas con las **operaciones interiores**, es decir, las entregas de bienes y prestaciones de servicios. Esta modalidad no da derecho a deducir las cuotas soportadas por el sujeto pasivo en las adquisiciones de los bienes y servicios necesarios para la realización de las operaciones exentas.
- ♪ **Exenciones Plenas:** Este tipo de exenciones están relacionadas con las **operaciones exteriores**, es decir, las entregas intracomunitarias de bienes y exportaciones. Esta modalidad sí da derecho a deducir las cuotas soportadas por el sujeto pasivo en las adquisiciones de los bienes y servicios necesarios para la realización de las operaciones exentas.

Por lo que a las SSMM le afectan el primer tipo de exenciones. En consecuencia, aquellas prestaciones de servicios que pueda llevar a cabo cualquier sociedad musical, y en relación a lo establecido en el **artículo 20** de la **Ley del IVA**, serán susceptibles de ampararse al marco legislativo, y por lo tanto, estarán exentas del impuesto, las operaciones relacionadas con la educación impartida por sus escuelas de música y las representaciones musicales realizadas por sus bandas de música, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- ♪ Carecer de finalidad lucrativa y dedicar, en su caso, los beneficios eventualmente obtenidos al desarrollo de actividades exentas de idéntica naturaleza.
- ♪ Los cargos de presidente, patrono o representante legal deberán ser gratuitos y carecer de interés en los resultados económicos de la explotación por sí mismos o a través de persona interpuesta.
- ♪ Los socios, comuneros, o partícipes de las entidades o establecimientos y sus cónyuges o parientes consanguíneos, hasta el segundo grado inclusive, no podrán ser destinatarios principales de las operaciones

exentas ni gozar de condiciones especiales en la prestación de los servicios.

Por último, cabe destacar a modo de reflexión, que la exención del impuesto en estas operaciones no son nada beneficiosas para las SSMM porque estas no van a tener derecho a deducirse las cuotas soportadas en las facturas de agua, compra y/o reparación de instrumentos, luz, reparación y conservación de su sede social o teléfono, entre otras. Además, van a ser consideradas como consumidores finales, y por lo tanto, las cuotas soportadas van a suponer un mayor coste del bien o servicio.

### **7.2.3- Impuesto sobre Sociedades:**

El **Impuesto sobre Sociedades (IS)**, es un tributo de carácter directo y naturaleza personal que grava la renta de las sociedades y demás entidades jurídicas de acuerdo con las normas de la **Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades**.

El **artículo 7** de la **Ley del IS** establece que serán contribuyentes del impuesto las personas jurídicas, entre otras. Por lo tanto, las asociaciones sin ánimo de lucro al gozar de personalidad jurídica propia, y por ende, las SSMM serán contribuyentes de este impuesto. Además, el **artículo 9** de la **Ley del IS** establece dos *regímenes fiscales especiales* para las asociaciones sin ánimo de lucro, por un lado, nos dice que aquellas entidades e instituciones sin ánimo de lucro que hayan sido declaradas de *utilidad pública* estarán **parcialmente exentas** del impuesto en los términos previstos en la **Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo**, y por otro lado, nos dice que aquellas entidades e instituciones sin ánimo de lucro que no hayan sido declaradas de *utilidad pública* también estarán **parcialmente exentas** del impuesto, pero en los términos previstos en la **Ley del IS**.

No obstante, para que una sociedad musical de la Comunidad Valenciana sea declarada asociación de *utilidad pública* se exige la concurrencia de

determinadas requisitos expuestos en el **artículo 33** de la **Ley 14/2008, de 18 de noviembre, de Asociaciones de la Comunidad Valenciana**, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 32** de la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**. Sin embargo, a pesar de que la declaración de asociación de *utilidad pública* aporta ventajas fiscales muy beneficiosas como la exención en el Impuesto sobre Bienes Inmuebles, la exención en el IS de rentas procedentes del patrimonio mobiliario e inmobiliario de la asociación o la aplicación del tipo de gravamen del 10% a la base imponible positiva correspondiente de las rentas derivadas de actividades económicas no exentas, entre otras, pocas son las SSMM de la Comunidad Valenciana que tienen acreditada tal distinción porque también conlleva cumplir con una serie de obligaciones como la rendición de las cuentas anuales del ejercicio anterior en el plazo de los seis meses siguientes a su finalización o la presentación de una memoria descriptiva de las actividades realizadas durante el ejercicio anterior ante el organismo encargado de verificar su inscripción en el registro correspondiente, entre otras.

De modo que vamos a centrarnos en las asociaciones sin ánimo de lucro que no hayan sido declaradas de *utilidad pública* puesto que la gran mayoría de las SSMM de la Comunidad Valenciana se encuentran encuadradas en este *régimen fiscal especial*. Por lo tanto, vamos a seguir profundizando en la **Ley del IS**, y por consiguiente, el **artículo 124** nos dice que este tipo de entidades estarán obligadas a declarar la totalidad de sus rentas, **exentas y no exentas**.

No obstante, no tendrán obligación de presentar declaración cuando cumplan los siguientes requisitos:

- ♪ Que sus ingresos totales no superen 75.000 euros anuales.
- ♪ Que los ingresos correspondientes a rentas no exentas no superen 2.000 euros anuales.
- ♪ Que todas las rentas no exentas que obtengan estén sometidas a retención.

El primero de los requisitos anteriores no presenta dificultad alguna de comprensión. Si los ingresos totales son superiores a 75.000 euros ya no será necesario seguir leyendo el resto de requisitos porque la sociedad musical tendrá la obligación de presentar la liquidación del IS. Sin embargo, la dificultad aparece en los siguientes requisitos porque entran en escena, por un lado, el concepto **rentas no exentas**, que son aquellos ingresos por los que hay que tributar, y por otro lado, **sometidas a retención**, que significa que quien paga la renta también tiene la obligación de ingresar en la Agencia Tributaria una parte de dicha renta. Dentro de este tipo de rentas podemos destacar las derivadas de la participación en fondos propios de cualquier tipo de entidad, es decir, los intereses que percibe la sociedad musical por sus depósitos bancarios o las procedentes del arrendamiento de inmuebles urbanos.

Además, el **artículo 110** nos dice que estarán exentas las siguientes rentas obtenidas por las entidades e instituciones sin ánimo de lucro que no hayan sido declaradas de *utilidad pública*:

- ♪ Las que procedan de la realización de actividades que constituyan su objeto o finalidad específica, siempre que no tengan la consideración de actividades económicas. En este punto podemos encuadrar las subvenciones recibidas que no estén vinculadas al desarrollo de una actividad económica, las cuotas satisfechas por los asociados y las cuotas satisfechas por los educandos vinculadas a la actividad de educación de la escuela de música, así como las actuaciones musicales que realiza la banda de música, siempre y cuando sean en virtud de un pacto por el que se subvencione a la sociedad musical, puesto que estamos ante la realización de actividades no lucrativas, y por lo tanto, exentas del impuesto. Tengamos en cuenta que una de las principales finalidades de las SSMM es el disfrute y la realización de la música, y asimismo, la enseñanza musical de todos los integrantes de la asociación, y es precisamente esta enseñanza la que es deficitaria cuando hablamos en términos económicos en todas las SSMM. Por lo que incluso si hablamos de actuaciones musicales para sufragar los gastos que suponen el déficit económico que generan las escuelas de música también estaríamos en el

ámbito de la realización de actividades no lucrativas, y por lo tanto, insisto, exentas del impuesto.

- ♪ Las derivadas de adquisiciones y de transmisiones a título lucrativo, siempre que unas y otras se obtengan o realicen en cumplimiento de su objeto o finalidad específica. En este punto podemos encuadrar las donaciones, tanto las recibidas como las realizadas.
- ♪ Las que se pongan de manifiesto en la transmisión onerosa de bienes afectos a la realización del objeto o finalidad específica cuando el total producto obtenido se destine a nuevas inversiones en elementos del inmovilizado relacionados con dicho objeto o finalidad específica. En este punto podemos encuadrar la renta obtenida por la venta de la sede social de la sociedad musical, siempre y cuando dicha renta se reinvierta dentro de los tres años posteriores, y además, se mantenga la inversión durante siete años.

De forma que las rentas obtenidas por las SSMM que supongan una actividad lucrativa como por ejemplo la explotación de un bar en la sociedad musical o cualquier otra actividad económica que suponga un lucro y no se destine a sufragar gastos deficitarios de la sociedad musical, no estarán exentas, puesto que son ingresos derivados de rendimientos de actividades económicas. Por lo tanto, estas rentas formarán parte de la base imponible una vez hayan sido practicados los correspondientes **ajustes extracontables, positivos o negativos**, como por ejemplo serán fiscalmente deducibles en su totalidad aquellos gastos que hayan sido soportados para poder obtener las rentas no exentas. Por lo que al resultado obtenido se le aplicará el tipo de gravamen del 25%.

#### **7.2.4- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:**

El **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**, es un tributo de carácter personal y directo que grava, según los principios de igualdad, generalidad y progresividad, la renta de las personas físicas de acuerdo con su naturaleza y sus circunstancias personales y familiares, en relación a lo



establecido en la **Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.**

A priori, de la lectura del párrafo anterior podemos destacar que las asociaciones sin ánimo de lucro al gozar de personalidad jurídica propia no serán contribuyentes de este impuesto, pero, a pesar de ello, este tipo de entidades al satisfacer algunas rentas que están afectadas por este impuesto serán obligadas tributarias del mismo. Por lo tanto, las SSMM como pagadores de rendimientos del trabajo a sus asalariados, de rendimientos de capital inmobiliario por el arrendamiento de su sede social o de rendimientos de actividades profesionales a algún profesional por sus servicios prestados, entre otros, estarán obligadas a retener por el rendimiento que se está satisfaciendo, y posteriormente, tendrán que ingresar la cantidad retenida en la Agencia Tributaria.

## 8.- ASPECTOS ESPECÍFICOS

### 8.1- PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LAS SOCIEDADES MUSICALES

Ya sabemos que las SSMM están acogidas a lo dispuesto en la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**, y en el caso que nos concierne, a la **Ley 14/2008, de 18 de noviembre, de Asociaciones de la Comunidad Valenciana**. Asimismo, también están acogidas bajo el amparo de lo dispuesto en el **artículo 22** de nuestra Carta Magna, la **Constitución Española**.

Sin embargo, la relación existente entre el músico aficionado y su sociedad musical plantea una serie de interrogantes:

- ♪ ¿Qué tipo de relación une al músico aficionado con su sociedad musical?
- ♪ ¿El tipo de relación que une al músico aficionado con su sociedad musical es laboral?

La clave para responder a los interrogantes anteriores y a todos aquellos que nos puedan surgir durante el análisis de la relación que une al músico aficionado con su sociedad musical nos la da la **Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación**. Y esta ley nos dice, dentro del **apartado VI** de su **exposición de motivos**, que la Administración deberá tener en cuenta la existencia y actividad de los voluntarios en sus respectivas asociaciones, en los términos establecidos en la **Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado**.

Por lo tanto, vamos a profundizar en la **Ley del Voluntariado**. Por lo que, por un lado, esta ley recoge las notas comúnmente aceptadas como definitorias de la actividad de voluntariado: carácter altruista y solidario; libertad, es decir, que no traiga su causa de una obligación o un deber del voluntario; gratuidad, sin que exista contraprestación económica de ningún tipo, y finalmente, que se realice a través de una organización pública o privada, y por otro lado, nos indica que tiene por objeto promover y facilitar la participación solidaria de los

ciudadanos en actuaciones de voluntariado, en el seno de organizaciones sin ánimo de lucro públicas o privadas, y además, también nos indica que tendrán la consideración de voluntarios las personas físicas que se comprometan libremente a realizar las actividades de interés general, incluidas las culturales y las educativas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:

- ♪ Que tengan carácter altruista y solidario.
- ♪ Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
- ♪ Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos.
- ♪ Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.

Además, esta ley también nos dice que la actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido.

Pero, **¿Es de aplicación esta ley a la relación que une al músico aficionado con su sociedad musical?** Pues, si tenemos en cuenta la definición de voluntario que nos indica la **Ley del Voluntariado**, podemos subrayar que esta encaja con la figura del músico aficionado desde el momento en el que se incorpora a su sociedad musical, y además, las SSMM que están constituidas como asociaciones, las cuales gozan de personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de sus bienes y cumplir con los fines que se proponen, **careciendo de ánimo de lucro**, también están basadas en la solidaridad y el altruismo, y desempeñan un papel cada vez más importante en el diseño y ejecución de actuaciones dirigidas a la satisfacción del interés general de las que menciona esta ley. De forma que difunden, fomentan y promueven la cultura y la música, procurando la formación cultural de sus asociados y vecinos en general, y en especial y

principalmente mediante la enseñanza de la música a sus educandos y músicos.

Sin embargo, uno de los problemas que suscita enorme interés dentro de este colectivo es el relacionado con el “*pago*” a los músicos aficionados. Esta cuestión produce verdaderos quebraderos de cabeza a los órganos de representación de cualquier sociedad musical porque es práctica habitual que el músico aficionado que participa en las actuaciones musicales de la banda de música a la que pertenece perciba por ello una compensación económica.

Pero, **¿Qué tratamiento tiene la compensación económica que perciben los músicos aficionados por participar en las actuaciones musicales de la banda de música a la que pertenecen?** Pues, si tenemos en cuenta algunos de los derechos que nos indica el **artículo 6** de la **Ley del Voluntariado**, podemos enfatizar que el músico aficionado que participa en las actuaciones musicales de la banda de música a la que pertenece lo hace colaborando activamente en la organización de las actividades culturales y educativas de su sociedad musical, de acuerdo con sus estatutos y de una forma libre, y además, también podrá ser reembolsado por los gastos ocasionados en el desempeño de sus actividades.

Por lo tanto, parece evidente que la relación que une al músico aficionado con su sociedad musical responde mucho más a las características que definen la relación de voluntariado que a los elementos y notas que definen la existencia de una relación laboral:

- ♪ **Retribuido:** Esta nota consiste en que el empresario tiene la obligación de abonar un salario al trabajador a cambio de su trabajo.
- ♪ **Dependiente:** Esta nota consiste en el sometimiento del trabajador al poder de dirección, disciplina y organización del empresario.
- ♪ **Voluntario:** Esta nota consiste en que el trabajo tiene que ser prestado voluntariamente, es decir, requiere del consentimiento entre las partes.

- ♪ **Personal:** Esta nota consiste en que el trabajo se compromete de modo personalísimo por una persona física o natural, es decir, no cabe posibilidad alguna de sustitución novatoria en la persona del trabajador.
- ♪ **Ajenidad:** Esta nota consiste en trabajar por cuenta ajena, es decir, atribuir a un tercero los beneficios del trabajo. Además, dentro de esta nota encontramos dos posiciones, por un lado, encontramos la **ajenidad en los frutos**, es decir, el trabajador no se apropia de los resultados del trabajo, sino que es propiedad del empresario, y por otro lado, encontramos la **ajenidad en los riesgos**, es decir, el trabajador no asume los riesgos del trabajo, sino que se traspasan al empresario.

Por consiguiente, para que en el ámbito del Derecho del Trabajo una relación pueda ser calificada de laboral deberán reunirse, conjuntamente, todas y cada una de las notas mencionadas anteriormente.

Además, tampoco podemos considerar que existe relación laboral del tipo especial, y por lo tanto, a la relación que une al músico aficionado con su sociedad musical no se le puede aplicar el **Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos**. Y, por supuesto, tampoco podemos considerar al músico aficionado como empresario porque no está ejerciendo ninguna actividad económica.

Por lo tanto, podemos considerar al músico aficionado como un voluntario que colabora activa y libremente en las actividades culturales y educativas de su sociedad musical aunque perciba por ello una compensación económica, ya que esta compensación económica la percibe el músico aficionado en concepto de compensación por los gastos ocasionados en el desempeño de sus actividades.

Por último, cabe destacar a modo de conclusión, que esta compensación económica para el músico aficionado no tiene carácter de ingreso tributario porque debe entenderse hecha como una indemnización o retribución por dietas y gastos de desplazamiento, que están completamente exentas en

relación a la **Ley del IRPF**, para resarcirle de los gastos originados en el ejercicio de su actividad de voluntario, sin embargo, en la **Ley del Voluntariado** no se desprende que los gastos a compensar deban de justificarse documentalmente, pero, a pesar de ello, será muy útil la aportación por parte del músico aficionado de los documentos justificativos de los gastos generados para cumplir su compromiso. Y la sociedad musical deberá contabilizar los gastos compensados a sus músicos aficionados a través de la cuenta **(653) compensación de gastos por prestaciones de colaboración**, tal y como se refleja en el **Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos**, y por consiguiente, esto le permitirá, entre otras cosas, a considerar el gasto compensado a sus músicos aficionados como gasto deducible en el IS.

## 9.- CONCLUSIÓN

Las SSMM, para cumplir con sus fines, han creado una estructura organizativa cuyos elementos principales son la organización de las bandas de música y la creación y desarrollo de las escuelas de música. Sin embargo, se cree necesario encontrar y aplicar un marco jurídico que dé respuesta adecuada a la realidad cultural, obligacional y social en lo que se refiere a las relaciones laborales.

Actualmente no existe una regulación específica aplicable a las actividades que desarrollan las SSMM en su conjunto, es decir, no existe un convenio colectivo que pueda dar soporte jurídico y funcional a las estructuras actuales de las mismas.

Por analogía, las SSMM están aplicando el **convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos** y el **convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada**.

Del análisis del ámbito funcional de ambos convenios, se puede desprender, que en ambos casos, solamente regulan una parte de la estructura organizativa de las SSMM, que es lo referente a las escuelas de música.

El **convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos**, establece que *“quedarán afectados por el presente convenio colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de peluquería y estética; enseñanzas regladas musicales, incluso las que se imparten en escuelas de música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos”*.

El **convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada**, establece que *“quedarán afectados por el presente convenio todas las empresas privadas que se dediquen a impartir enseñanza y formación no reglada, ya sea*

*presencial, a distancia, semipresencial u on-line. Quedan expresamente excluidas del ámbito funcional de aplicación del presente convenio, las empresas autorizadas para impartir cualquiera de las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación”.*

Por otro lado, el **artículo 8** del **Decreto 91/2013, de 5 de julio, del Consell**, por el que se regulan las escuelas de música de la Comunidad Valencia, establece que *“las escuelas de música deberán contar con una estructura directiva y de gestión administrativa y académica que permita su normal funcionamiento y garantice la calidad educativa”.*

Por lo tanto, se cree necesario la elaboración de un convenio colectivo que recoja la realidad social de las estructuras de las actuales SSMM, y que regule la relación laboral del personal que desarrolle sus funciones en toda la estructura de las mismas, esto es, en lo referente a la principal actividad desarrollada por las SSMM como es la actividad de banda de música y demás grupos artísticos creados o que se puedan crear en su ámbito organizativo, así como de las escuelas de música.

Asimismo, este TFG pretende aportar una propuesta de solución a esta cuestión, por lo que en el *Anexo I* del mismo se adjunta una propuesta de convenio colectivo para las escuelas de música y SSMM de la Comunidad Valenciana.



## **10.- ANEXO I: (PROPUESTA CONVENIO COLECTIVO)**

Visto el texto del I convenio colectivo del sector de escuelas de música y sociedades musicales de la Comunidad Valenciana (código de convenio número XXXXX), que fue suscrito, con fecha XX de XXXXXXXXXXXX de XXXX, de una parte, por las organizaciones sindicales XXX, XXX y XXXX, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Federación de Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana, en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

### **Primero:**

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

### **Segundo:**

Disponer su publicación en el «Diario Oficial de la Generalitat Valenciana».

Valencia, XX de XXXXXXXXXXXX de XXXX. El Director General de Empleo, XXXXXX XXXXXXXX XXX.

# I CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ESCUELAS DE MÚSICA Y SOCIEDADES MUSICALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

## CAPÍTULO I

### Ámbitos

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial:**

1. El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

2. En los convenios de ámbito inferior a este que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, se excluirán expresamente de su negociación: clasificación de grupos profesionales; modalidades de contratación y período de prueba, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional:**

Quedarán afectadas por el presente convenio todas las sociedades musicales adscritas a la Federación de Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana, incluidas todas las secciones creadas por las mismas, tales como banda joven, banda sinfónica, escuelas de música, etc.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal:**

El presente convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios a las empresas incluidas en el ámbito funcional.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal:**

1. La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de XXXX.
2. Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Diario Oficial de la Generalitat Valenciana». No obstante, sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de XXXX.
3. Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses, desde la publicación del presente convenio para hacer efectivos los atrasos que en su caso puedan corresponder.
4. Las partes deberán denunciar el presente convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia. No obstante, en caso de no efectuar dicha renuncia, se entenderá prorrogado anualmente por táctica reconducción.
5. Denunciado el convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.
6. Hasta la firma del nuevo convenio, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, se mantendrá en vigor el anterior.

## **CAPÍTULO II**

### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 5. Constitución:**

1. En el mes siguiente a la publicación en el «Diario Oficial de la Generalitat Valenciana» del convenio, se constituirá una comisión para el arbitraje, interpretación, mediación y seguimiento de lo establecido en el presente convenio.

2. Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del convenio.

3. En la primera sesión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario, que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno archivo y registro de los asuntos tratados. Se hará de forma rotativa.

4. Dicha comisión estará integrada por representantes de las organizaciones firmantes del convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y al Secretario.

5. La Comisión Paritaria fija su domicilio, que será rotativo, en calle Sorní, 22, 1º, 46004, Valencia, sede de la Federación de Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana, con teléfono 96 353 19 43, fax 96 351 57 88, y correo electrónico [fsmcv@fsmcv.org](mailto:fsmcv@fsmcv.org)

#### **Artículo 6. Funcionamiento:**

1. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

2. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito (correo electrónico, correo postal o fax), con una antelación mínima de diez días hábiles, y en la misma se indicará la fecha; hora; lugar y orden del día de la reunión, adjuntándose la documentación que se estime necesaria.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora del convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

4. Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la Comisión Paritaria será vinculante.

### CAPÍTULO III

#### **Organización del Trabajo**

##### **Artículo 7. Organización del Trabajo:**

La disciplina y organización del trabajo en estas empresas será competencia exclusiva de la Junta Directiva, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### **Clasificación Profesional y Contratación**

##### **Artículo 8. Clasificación Profesional:**

1. La clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo.

2. El personal que presta sus servicios en las organizaciones y centros de trabajo afectados por el presente convenio estará clasificado en cuatro grupos profesionales definidos por nivel su responsabilidad y competencias profesionales. Cada grupo profesional se incluye en un área acorde a los puestos de trabajo.

3. El personal quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

4. El personal contratado en las empresas del ámbito del presente convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos, los cuales tienen el carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todos ellos, si la empresa no lo precisa:

**a) Grupo I. Personal Técnico. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:**

- 1) Director/a Técnico Artístico.
- 2) Subdirector/a Técnico Artístico.

**b) Grupo II. Personal Docente. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:**

- 1) Profesor/a.

**c) Grupo III. Personal de Administración. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:**

- 1) Jefe de Administración.
- 2) Oficial Administrativo/a.
- 3) Auxiliar Administrativo/a.

**d) Grupo IV. Personal de Servicios Generales. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:**

- 1) Conserje.
- 2) Personal de Limpieza.

## **Artículo 9. Definición de competencias de los puestos de trabajo:**

### **a) Grupo I. Personal Técnico:**

**1) Director/a Técnico Artístico:** Es la persona responsable del funcionamiento técnico y artístico de la sociedad musical y de todas las secciones creadas por la misma. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva, y acatará y cumplirá los acuerdos tomados por la misma, sin perjuicio de su libertad de cátedra y competencias artísticas. Sus facultades serán las siguientes:

- La dirección técnica y artística.
- Asesorar a la Junta Directiva en las cuestiones artísticas.
- La formación de los músicos y su mejoramiento artístico, asignando a cada uno de ellos el papel y categoría que deba interpretar y ocupar.
- El buen orden y adecuado comportamiento de los componentes de la banda de música durante los ensayos y actuaciones musicales.

**2) Subdirector/a Técnico Artístico:** Es la persona que colabora con el/la Director/a Técnico Artístico y le sustituye en los supuestos de ausencia, enfermedad o vacante de este, teniendo las mismas facultades que el/la Director/a Técnico Artístico. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.

### **b) Grupo II. Personal Docente:**

**1) Profesor/a:** Es la persona que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas, dentro del marco didáctico, organizativo y pedagógico establecido por el centro en las distintas modalidades

de formación. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.

**c) Grupo III. Personal de Administración:**

- 1) **Jefe/a de Administración:** Es la persona que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría de la empresa. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.
- 2) **Oficial Administrativo/a:** Es la persona que, habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.
- 3) **Auxiliar Administrativo/a:** Es la persona que ejerce funciones administrativas, burocráticas, de atención al teléfono, biblioteca, recepción, y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración y Dirección. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.

**d) Grupo IV. Personal de Servicios Generales:**

- 1) **Conserje:** Es la persona que atiende las necesidades del centro y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias del centro, organizando el servicio y colaborando con el personal administrativo, personal docente y personal técnico en el desarrollo y logística necesaria para realizar las actividades programadas. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.
- 2) **Personal de Limpieza:** Es la persona que tiene a su cargo el servicio de limpieza de las instalaciones del centro. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.



## **Artículo 10. Puestos Funcionales:**

1. Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la Junta Directiva encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por lo tanto, no consolidarán derecho adquirido alguno.

2. Se considerarán puestos funcionales los siguientes:

- 1) Director/a.
- 2) Subdirector/a.
- 3) Jefe/a de Estudios.

## **Artículo 11. Definición de competencias de los puestos funcionales:**

- 1) Director/a:** Es la persona encargada de dirigir, orientar y supervisar las actividades del centro y de sus trabajadores. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.
- 2) Subdirector/a:** Es la persona que colabora con el/la Director/a y le sustituye en los supuestos de ausencia, enfermedad o vacante de este, teniendo las mismas facultades que el/la Director/a. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.
- 3) Jefe/a de Estudios:** Es la persona encargada del desarrollo del cuadro pedagógico y del programa educativo del centro, que ejerce las tareas de coordinación pedagógica, disciplina de alumnos y profesores dentro del centro y planificación de horarios lectivos. Es nombrada y cesada discrecionalmente por la Junta Directiva.

## **Artículo 12. Contratación:**

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

2. Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

3. También adquirirán la condición de fijos, aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, todo ello de conformidad con lo establecido en cada momento por la legislación vigente. Lo dispuesto anteriormente no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

4. Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

5. En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

### **a) Contrato a tiempo parcial:**

1. Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada mediante la realización de horas complementarias en un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas, en caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, cuando así lo hubiese pactado expresamente con el trabajador y su jornada de trabajo no fuese inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

2. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito y el empresario solo podrá exigir su realización cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador.

3. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

4. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

5. La realización de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde la celebración del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- b) Por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

c) La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del ET.

6. La negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pactadas o voluntarias, no constituirá conducta laboral sancionable.

7. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

8. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, y esta se realice de forma partida, será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

9. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, de un trabajador a tiempo completo comparable.

10. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

11. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial, y viceversa, tendrá siempre el carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo

41.1 a) del ET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) del ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

### **b) Contrato de trabajo en prácticas:**

1. Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

2. Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas y, supletoriamente, a la legislación vigente:

- a) La duración del contrato de trabajo no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a seis meses.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.
- c) En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad solo se podrá realizar un contrato en prácticas, con sus respectivas prórrogas. A

estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- d) La retribución será el 75% el primer año y el 90% el segundo año, de la retribución establecida en este convenio para su categoría profesional.
- e) El período de prueba en esta modalidad contractual será de un mes para los titulados de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 ó 2 y de dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

### **c) Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

1. Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 b) del artículo 15 del ET se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. Dicho período de dieciocho meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

2. En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

#### **d) Contrato fijo-discontinuo:**

A tenor de lo establecido en el artículo 16.4 del ET, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio, podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo fijos-discontinuos, tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial.

#### **e) Contrato para la formación y el aprendizaje:**

1. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

2. Esta modalidad de contrato se regirá por las siguientes normas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. No obstante, según la disposición transitoria segunda del ET, también se podrá celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.
- b) El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Esta duración podrá incrementarse hasta los tres años en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima establecida, este podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de dos años, o en su caso de tres años.
- d) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, debiendo empresa y trabajador, en la medida de lo posible, formalizar por escrito en documento anexo al contrato los nuevos plazos de duración de dicho contrato.
- e) El tiempo dedicado a las actividades formativas, no será inferior al 25% durante el primer año, y al 15% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el presente convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- f) La retribución del trabajador será el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a formación.
- g) El período de prueba en esta modalidad contractual será de un mes. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.
- h) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

3. En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



#### **f) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado:**

1. Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, no pudiendo superar en ningún caso el período de cuarenta y ocho meses. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

2. A los efectos de aplicación del párrafo anterior, el contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando las empresas afectadas por este convenio, suscriban acuerdos con terceros (tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito), para prestarles servicios o cursos de enseñanza y contraten a trabajadores para desarrollar actividades relacionadas con la prestación de los servicios derivados de dichos contratos o acuerdos.

3. La identificación o supuesto de contratación por obra o servicio, descrita en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente.

4. Al finalizar este contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización económica que le corresponda conforme a la legislación vigente.

#### **g) Contratación de personas con discapacidad:**

A tenor de lo establecido en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas o privadas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al

menos, el 2% sean trabajadores con un grado de discapacidad superior al 33%.

### **Artículo 13. Ceses:**

1. Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, esta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

2. Si el cese se debe a voluntad del trabajador, este deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, treinta días de antelación. En caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de treinta días.

3. Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de treinta días.

4. En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes a contar desde la publicación de las listas definitivas de aprobados.

### **Artículo 14. Movilidad Funcional:**

1. La movilidad funcional se podrá llevar a cabo dentro del mismo grupo profesional cumpliendo el requisito de titulación, experiencia laboral y con respecto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

3. Cuando la movilidad funcional se lleve a cabo dentro del mismo grupo profesional a un puesto de mejor retribución, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dicho puesto de trabajo, debiendo mantenerse la retribución del puesto de trabajo de origen si el nuevo puesto de trabajo tuviese un nivel retributivo inferior a aquel.

4. La empresa deberá notificar a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, cualquier caso de movilidad funcional que se llevase a cabo, con carácter previo a su ejecución.

#### **Artículo 15. Período de Prueba:**

1. El período de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será de tres meses para los trabajadores con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y de dos meses para el resto de trabajadores.

2. Dicho período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 16. Sucesión de Empresas y Subrogación del Personal:**

1. En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en el artículo 44 del ET.

2. Para las empresas privadas que gestionen centros de titularidad pública, en los supuestos en los que se produzca la adjudicación de la concesión del servicio público a una nueva empresa, por finalización de la concesión y concurso posterior, o cualquier otra modificación en el sistema de gestión del servicio, la nueva empresa deberá subrogarse en todos los derechos y obligaciones de los trabajadores con contrato en vigor y antigüedad de tres meses en la empresa saliente.

3. Para hacer efectiva la subrogación contemplada en este apartado, se deberá seguir el procedimiento siguiente:

- a) La empresa entrante deberá comunicar, por medio fehaciente, a la empresa saliente, su condición de nueva adjudicataria del servicio.
- b) La empresa saliente notificará a los trabajadores el cambio de concesionario, con indicación de la razón social de la empresa entrante.
- c) La empresa saliente pondrá a disposición de la entrante y de la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, en el plazo máximo de diez días naturales antes de la fecha de inicio del servicio por la nueva empresa adjudicataria, la siguiente documentación:
  - 1) Fotocopia de los modelos TC2 de los últimos cuatro meses.
  - 2) Copia de los contratos de trabajo de los trabajadores relacionados.
  - 3) Copia de los tres últimos recibos de salarios de los trabajadores relacionados.
  - 4) Certificado de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
  - 5) Relación de los trabajadores subrogados, con indicación de sus datos personales y laborales.

## CAPÍTULO V

### **Ascensos, Conciliación, Excedencias, Jornada, Permisos y Vacaciones**

#### **Artículo 17. Ascensos y Vacantes:**

- 1. Se entiende por vacante la situación producida en un centro de trabajo por:
  - a) Ampliación de la plantilla.
  - b) Baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.
  
- 2. Con carácter general, las vacantes que se produzcan se cubrirán con trabajadores de la propia empresa, siendo la Junta Directiva la que, oídos los representantes de los trabajadores, si los hubiere, decida si existe entre su personal aquel que reúna las condiciones requeridas.

3. Los Auxiliares Administrativos con tres años de servicio en la categoría profesional ascenderán al puesto de Oficial Administrativo, siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la Junta Directiva y oídos los representantes de los trabajadores, si los hubiere, precise el puesto. Y los Oficiales Administrativos con tres años de servicio en la categoría profesional ascenderán al puesto de Jefe de Administración, siempre que exista vacante y reúnan las condiciones que, a juicio de la Junta Directiva y oídos los representantes de los trabajadores, si los hubiere, precise el puesto.

### **Artículo 18. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

1. Atendiendo a la legislación vigente para promover la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar, sin pérdida de retribución, de los siguientes derechos:

- a) Una hora diaria de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, para la lactancia de un hijo hasta que este cumpla nueve meses:
  - Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada, inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador que así lo solicite será por un permiso de treinta días naturales.
  - Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
  - La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con una antelación de quince días naturales, precisando la

fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia, la reducción de jornada o la acumulación de jornadas completas.

- b) Reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de la misma, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
- c) Los trabajadores, hombres o mujeres, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar este, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes.

2. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a su retribución total durante los siguientes permisos:

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo.

c) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas ininterrumpidas, salvo la última semana, que previo acuerdo entre las partes, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa. Además, esta suspensión será ampliable en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del ET. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. Y en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 5 del artículo 48 del ET 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 deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

3. En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del ET, así como a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 19. Excedencias:**

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la

resolución judicial o administrativa. De igual forma, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, también 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. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Las excedencias contempladas en los apartados anteriores, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Asimismo, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, 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 por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 20. Jornada:**

1. La jornada laboral se establece en treinta y cinco horas semanales para los Grupos I y II (1.414 horas anuales), y en cuarenta horas semanales para los Grupos III y IV (1.696 horas anuales).

2. No obstante, la empresa puede optar por la distribución semanal, en función de la actividad, carácter del contrato, necesidades, etc., de conformidad con la legislación vigente en cada momento.



3. Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Junta Directiva, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cuantas excedan de las establecidas en convenio o pactadas si estas fuesen de menor jornada. Las horas extraordinarias se harán de mutuo acuerdo entre las partes y teniendo en cuenta la limitación legal establecida al efecto. Su retribución se hará mensualmente o al finalizar el contrato, en su caso.

5. En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta las limitaciones legales establecidas al efecto.

#### **Artículo 21. Permisos:**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Día de cumpleaños libre.
- b) Dos días laborales por traslado de domicilio habitual.
- c) Un día laboral para poder acompañar al hijo/a en su primer día de colegio.
- d) Un día laboral por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Veinte días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma esté empadronada.
- f) Tres días laborales por el nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un

desplazamiento fuera de la provincia en que radique su domicilio, el plazo será de cinco días laborales.

2. Todo el personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta quince días naturales de permiso sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, veinte días naturales de preaviso. En una misma empresa no podrá haber dos trabajadores disfrutando simultáneamente de este beneficio, salvo que las necesidades de organización lo permitan, a juicio del empresario.

3. En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 22. Vacaciones:**

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario de vacaciones.

2. Los Grupos I y II, además, disfrutarán en Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a su alumnado.

3. Los Grupos III y IV, además, disfrutarán de tres días laborales en Semana Santa, y de dos días laborales en Navidad.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Actualización y Perfeccionamiento**

#### **Artículo 23. Cursos de Actualización y Perfeccionamiento:**

1. Cuando los trabajadores afectados por el presente convenio realicen cursos de actualización y perfeccionamiento, los gastos de desplazamiento,

manutención, matrícula, y residencia, en su caso, correrán a cargo de la empresa.

2. Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual.

3. La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

## CAPÍTULO VII

### **Derechos Sindicales**

#### **Artículo 24. Derechos Sindicales:**

1. Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores afectados por el presente convenio se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

2. Las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, de forma permanente o temporal.

3. Durante la negociación colectiva, las partes negociadoras del presente convenio propiciarán fórmulas que garanticen la concesión, por parte de las empresas, de permisos retribuidos a aquellos trabajadores que, por designación de los sindicatos representativos, asistan a las reuniones de la Mesa Negociadora del Convenio o a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria del mismo.

## CAPÍTULO VIII

### Mejoras Sociales

#### **Artículo 25. Ayuda a los hijos de los trabajadores:**

Los hijos de los trabajadores afectados por el presente convenio, que presten servicios el 50% o más de la jornada anual, tendrán derecho a enseñanza gratuita para sus hijos, en el seno de la empresa en que presten sus servicios y para las enseñanzas que en la misma se impartan con habitualidad.

#### **Artículo 26. Seguro de Responsabilidad Civil y Accidentes:**

1. Las empresas afectadas por este convenio deberán contratar un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 12.000 euros por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

2. Igualmente las empresas suscribirán para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 12.000 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral, incluido el accidente «in itinere».

3. Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

- a) Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 12.000 euros.
- b) Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 12.000 euros.

4. Esta última cifra, se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

5. El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

## CAPÍTULO IX

### Retribuciones

#### **Artículo 27. Concepto:**

1. El salario de los trabajadores del presente convenio estará formado por los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, y resto de complementos que pudieran corresponderles.

2. Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado, mediante transferencia.

3. Dicho salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Asimismo, los trabajadores del presente convenio devengarán, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, dos gratificaciones extraordinarias al año. La cuantía de estas gratificaciones será equivalente, cada una de ellas, a una mensualidad de salario base. Una de ellas se abonará el 15 de junio, denominada «paga extra de verano», y la otra se abonará el 15 de diciembre, denominada «paga extra de Navidad». No obstante, previo acuerdo entre las partes, dichas gratificaciones se podrán prorratear en las doce mensualidades.

#### **Artículo 28. Cuantía:**

El salario base anual que percibirán los trabajadores del presente convenio, queda establecido en las tablas salariales que figuran como parte integrante del mismo (*Anexo II*), en función de la jornada total anual prevista en el artículo 20.1 de este convenio.

## **Artículo 29. Complemento de Dedicación:**

1. Con efectos desde el día uno del mes siguiente a la fecha de publicación del presente convenio, los trabajadores percibirán un complemento salarial mensual (doce pagas) denominado «de dedicación», que ascenderá a las siguientes cuantías:

- a) 100 euros/mes si presta servicios el 50% o más de la jornada anual.
- b) 75 euros/mes si presta servicios menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.
- c) 50 euros/mes si presta servicios el 25% o menos de la jornada anual.

## **Artículo 30. Complemento de Desarrollo y Perfeccionamiento Profesional:**

1. Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador, devengará un complemento por la formación y los conocimientos adquiridos en cada período de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

2. El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de:

- a) 100 horas de formación, para los Grupos I y II.
- b) 75 horas de formación, para el Grupo III.
- c) 50 horas de formación, para el Grupo IV.

2. Dichas horas tendrán la consideración de horas laborales.

3. En el caso de contratos a tiempo parcial, el número de horas de formación será en proporción a la jornada contratada.

4. Si en los períodos de referencia, el trabajador realiza más horas de las establecidas, estas se computarán teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes para el período siguiente.

5. El importe del precitado complemento será el indicado en las en las tablas salariales que figuran como parte integrante del presente convenio (*Anexo II*). Y se abonará repartido en doce o catorce pagas anuales, previo acuerdo entre las partes, y año tras año hasta acumular un nuevo tramo, que a su vez se acumulará al anterior devengado. Asimismo, no podrá superar las siguientes cantidades del salario base correspondiente a cada puesto de trabajo:

- a) 25% para los Grupos I y II.
- b) 35% para el Grupo III.
- c) 50% para el Grupo IV.

## CAPÍTULO X

### **Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 31. Régimen Disciplinario:**

1. En las empresas afectadas por este convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente.

2. Cada empresa, según sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interno la tipificación de las faltas y sus correspondientes sanciones.

## CAPÍTULO XI

### Salud Laboral, Seguridad y Violencia de Género

#### **Artículo 32. Salud Laboral, Seguridad y Violencia de Género:**

1. En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

2. A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

#### **a) Delegados de Prevención:**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su condición de representantes de los trabajadores.

4. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. En las empresas de cincuenta o más



trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**b) Comité de Seguridad y Salud:**

1. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**c) Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo en el sector de las Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana:**

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario y ámbito autonómico en el sector de las sociedades musicales de la Comunidad Valenciana, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en dicho sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones acciones, planificación

visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano paritario autonómico se constituye y estructura para la Formación, Cualificación Profesional y Salud Laboral en este sector.

4. El órgano se denomina «Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de las sociedades musicales de la Comunidad Valenciana».

5. La sede del Órgano Paritario Sectorial para la promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo, que será rotativa, se establece inicialmente en la calle Sorní, 22, 1º, 46004, Valencia, sede de la Federación de Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana, con teléfono 96 353 19 43, fax 96 351 57 88, y correo electrónico [fsmcv@fsmcv.org](mailto:fsmcv@fsmcv.org)

6. El Órgano Paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente convenio, en número de ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro representantes sindicales, distribuidos porcentualmente a su representación. En la primera reunión que se celebre se designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, recayendo siempre la presidencia en un representante de la patronal, y la secretaría en un representante de las organizaciones sindicales.

7. Los representantes señalados en el párrafo anterior podrán acudir a las reuniones acompañados de los asesores que estimen necesarios.

8. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representen. Y cesarán en cargo por libre revocación efectuada por la organización que les designó y/o por renuncia expresa.

9. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, a cuyos efectos, la organización

empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará la nueva designación en el plazo máximo de treinta días naturales.

**d) Violencia de Género:**

El titular del centro facilitará a los trabajadores que tengan la consideración de víctima de violencia de género que lo soliciten el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

## CAPÍTULO XII

### **Absorción, Derechos Adquiridos y Globalidad**

**Artículo 33. Absorción, Derechos Adquiridos y Globalidad:**

1. Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible.
2. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor del convenio.
3. Se respetarán, como derecho «ad personam», aquellas condiciones que viniesen disfrutando y que, en su conjunto y, en su caso, en cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores.

**Disposición adicional primera:**

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 30 del presente convenio. En caso de

incumplimiento empresarial, el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento, al transcurrir tres años.

#### **Disposición adicional segunda:**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

#### **Disposición final primera:**

Este convenio queda abierto a la adhesión de cualquier organización con representatividad legal suficiente dentro de los ámbitos definidos en el mismo.

#### **Disposición final segunda:**

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa. Para prestar servicios en otras empresas de la misma actividad, será necesaria la autorización expresa de la empresa en la que el profesional esté contratado.

#### **Disposición final tercera:**

**Cláusula de Descuelgue:** Para los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

**Disposición final cuarta:**

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), o a aquel que lo sustituya, así como a su reglamento de aplicación, que vinculará a la totalidad de las empresas y trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este convenio.

**Disposición final quinta:**

Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en este convenio. De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6 y 82 del ET, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre las empresas del sector y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en el presente convenio, podrán ser sometidas a la Comisión Paritaria del convenio, la cual deberá dictar la correspondiente resolución en el plazo de siete días naturales desde la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, se seguirán los procedimientos previstos en el ASAC V.

## 11.- ANEXO II (TABLAS SALARIALES)

### TABLAS SALARIALES I CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ESCUELAS DE MÚSICA Y SOCIEDADES MUSICALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA)

#### Grupo I: Personal Técnico

Categoría	Salario Mensual		Salario Anual (14 pagas)	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Director/a Técnico Artístico	735'90	1.500'00	10.302'60	21.000'00
Subdirector/a Técnico Artístico	735'90	750'00	10.302'60	10.500'00

#### Grupo II: Personal Docente

Categoría	€/hora	
	Mínimo	Máximo
Profesor/a	8'00	15'00

#### Grupo III: Personal de Administración

Categoría	Salario Mensual		Salario Anual (14 pagas)	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Jefe/a de Administración	735'90	1.250'00	10.302'60	17.500'00
Oficial Administrativo/a	735'90	1.000'00	10.302'60	14.000'00
Auxiliar Administrativo/a	735'90	750'00	10.302'60	10.500'00

#### Grupo IV: Personal de Servicios Generales

Categoría	Salario Mensual		Salario Anual (14 pagas)	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Conserje	735'90	750'00	10.302'60	10.500'00

Categoría	€/hora	
	Mínimo	Máximo
Personal de Limpieza	6'00	8'00

#### Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional:

Grupo I	250'00
Grupo II	200'00
Grupo III	150'00
Grupo IV	100'00

Los salarios que figuran en las tablas salariales se aplicarán cuando el trabajador sea contratado a jornada completa.

Cuando el trabajador sea contratado a tiempo parcial, se calculará el salario en proporción a las horas mensuales de contratación.

## 12.- BIBLIOGRAFÍA

- ♪ <https://fsmcv.org/es/>
- ♪ <https://www.suma.es>
- ♪ <https://www.agenciatributaria.es/>
- ♪ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. 34ª edición. Tecnos 2013.
- ♪ Decreto 91/2013, de 5 de julio, del Consell, por el que se regulan las escuelas de música de la Comunidad Valenciana.
- ♪ Ley 14/2008, de 18 de noviembre, de Asociaciones de la Comunidad Valenciana.
- ♪ Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.
- ♪ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- ♪ Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- ♪ Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- ♪ Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.
- ♪ Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.
- ♪ Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
- ♪ Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos.
- ♪ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- ♪ Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- ♪ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ♪ Real Decreto, de 22 de agosto de 1885, por el que se aprueba el Código de Comercio.