

## **IX Convenio colectivo ORQUESTA DE SEVILLA, S.A. (REAL ORQUESTA SINFÓNICA DE SEVILLA)**

### TÍTULO PRELIMINAR

#### **Art. 1.- OBJETO Y PARTES QUE LO CONTRATAN.**

La Comisión Negociadora constituida por los representantes de la Empresa y los Trabajadores de común acuerdo convienen en regular, mediante el presente Convenio Colectivo de trabajo las relaciones jurídico-laborales establecidas entre **Orquesta de Sevilla, S.A.** y sus Trabajadores en régimen de Derecho laboral.

#### **Art. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el de la actividad propia de **Orquesta de Sevilla, S.A.** en cualquiera de sus centros y dependencias, extendiéndose asimismo en casos de giras y desplazamientos a los lugares en los que se desarrolle actividad propia de la Empresa aún no siendo éste centro de trabajo de la misma.

#### **Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que con relación jurídico laboral y contrato formalizado con **Orquesta de Sevilla, S.A.** preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a la misma en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) El personal excluido del ámbito de la relación laboral según lo establecido en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal vinculado a la Empresa mediante Contrato de Alta Dirección comprendido en el artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que estuviera vinculado con **Orquesta de Sevilla, S.A.** con una relación laboral común y promocionase en el ejercicio de sus actividades a otras de Alta Dirección en la Empresa suscribirá nuevo contrato en el que se especificará que el anterior queda suspendido hasta la extinción del segundo, momento en el cual el Trabajador se reincorporará a su anterior puesto de trabajo.

c) Los profesionales contratados para obra o servicios determinados, tanto los vinculados mediante contrato laboral, como aquellos cuya relación se derive de la aceptación de minuta o presupuesto.

d) En particular, y sin perjuicio de que sean aplicables los supuestos anteriormente referidos, quedan excluidos expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio las figuras del Director Gerente, Director Artístico y Director Titular de la Orquesta.

e) Las personas contratadas para actuaciones concretas lo serán en virtud de lo previsto en el RD 1435/1985 de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, siempre y cuando dicha contratación se realice bajo el régimen general específico de artistas y el contrato se suscriba para la prestación de servicios en un determinado y concreto programa de actuación de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**.

A estas personas les serán de aplicación, como mínimo, las condiciones económicas previstas en el presente Convenio.

#### **Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente, siendo su duración hasta 31 de diciembre de 2026.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo hasta que sea sustituido por otro nuevo con las excepciones establecidas expresamente en el mismo.

Las tablas salariales contenidas en el presente convenio se entienden referidas al ejercicio 2023, a partir del cual se aplicaría la revisión salarial automática prevista en el artículo 4.bis.

Para cada actualización de las tablas, conforme a la aplicación del art. 4 bis, la Comisión Paritaria del Convenio establecerá la publicación y registro de las mismas.

#### **Artículo 4.BIS. REVISIÓN SALARIAL**

La subida salarial aplicable se efectuará, sobre las tablas vigentes, en un porcentaje, para cada grupo profesional, igual al previsto como incremento autorizado de la masa salarial aplicable al personal laboral al servicio de las administraciones públicas en la correspondiente ley de presupuestos de la Junta de Andalucía.

Las partes constatan como, a diferencia de los trabajadores del sector público (que vieron incrementar sus retribuciones en un 1,75% en 2018, un 2,50% en 2019 y un 2% en 2020), la plantilla de la Orquesta de Sevilla S.A. incrementó sus salarios sólo en un 1% en el periodo comprendido entre 2018 y 2020; por tanto, se comprometen a estudiar los mecanismos que a partir de la firma de este Convenio permitan a los trabajadores de **Orquesta de Sevilla S.A.** recuperar esa importante pérdida de poder adquisitivo.

#### **Art. 5.- DENUNCIA**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por cualquier medio fehaciente. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y se comunicará al Organismo Público competente. Tras la denuncia, se constituirá la mesa negociadora en un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia.

Con independencia de la denuncia, con fecha 1 de octubre del año 2026 se reunirá la Comisión Paritaria del presente Convenio en orden a iniciar los trámites de revisión del mismo.

Tras la denuncia y expirado el Convenio Colectivo, si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio o las negociaciones se prolongaran por un plazo que excediese la duración del actualmente en vigor, mantendrá su vigencia el contenido normativo hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

#### **Art. 6.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO**

Considerando que todo lo pactado en este Convenio Colectivo forma un cuerpo orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos y vinculaciones a la totalidad de las cláusulas de este texto.

Si la Autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades no homologase alguna de las cláusulas de este Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

#### **Art. 7.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable el 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, y demás normativa laboral aplicable.

Asimismo, y dadas las características de Empresa de capital público de Orquesta de Sevilla, S.A. resulta de aplicación específica la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Las posibles adaptaciones, interpretaciones de aplicabilidad, compensaciones y absorciones de derechos que se pudieran establecer por dependencia de cualquier normativa de ámbito superior al de este Convenio Colectivo, se resolverá con el acuerdo de la Comisión Paritaria de este.

#### **Art. 8.- PAZ LABORAL**

Las partes firmantes pactan específicamente la "Paz Laboral" durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, comprometiéndose a recurrir a las vías de diálogo establecidas en orden a solucionar cualquier conflictividad que pueda surgir en su duración.

#### **Art. 9.- COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo está compuesta por tres personas designadas por cada una de las partes firmantes del mismo. Preferentemente serán elegidas entre los miembros de cada una de las partes que hayan participado en la elaboración del presente Convenio Colectivo. A sus reuniones podrán asistir hasta dos asesores por cada parte, con voz y sin voto.

La Comisión Paritaria del Convenio se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la firma del Convenio Colectivo.

La Comisión contará con un secretario designado por **Orquesta de Sevilla, S.A.** que tendrá voz, pero no voto.

Corresponde a la Comisión Paritaria las siguientes funciones:

- a. De vigilancia de la correcta aplicación del presente Convenio Colectivo.
- b. De interpretación de su contenido, pudiendo someter a la misma cualquier duda sobre el mismo conforme el Reglamento interno.
- c. De desarrollo, negociación y acuerdo de cuantas cuestiones le sean remitidas o se establezcan por el presente Convenio.

El domicilio de la Comisión será el social de **Orquesta de Sevilla, S.A.** o bien aquel otro que designe la Empresa.

Para la válida adopción de acuerdos se requerirá la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

A los efectos de determinar los procedimientos para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión, se establece que, en tales casos, las partes quedarán en disposición de actuar conforme a derecho en las instancias que entiendan oportunas.

El desarrollo de las funciones y competencias, así como de las sesiones de trabajo, se llevará a cabo conforme el Reglamento interno de esta Comisión que será acordado por las partes en la primera reunión de constitución de la misma.

#### **Art 10.- GARANTÍA PERSONAL Y CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas a nivel personal que al día de la entrada en vigor del presente Convenio superen, individualizadamente, las condiciones que en éste se recogen y siempre y cuando no tengan origen en el anterior Convenio Colectivo.

### **TITULO I PLANTILLA Y ORGANIZACIÓN**

#### **CAPITULO 1º PLANTILLA**

##### **Art. 11.- CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA**

La Plantilla de **Orquesta de Sevilla, S.A.** se clasifica en los siguientes grupos:

- Personal Artístico
- Personal Técnico
- Personal Administrativo

##### **Art. 12.- DIRECCIÓN**

La Dirección engloba los puestos de Director Gerente, Director Artístico y Director Titular.

##### **Art. 13.- PERSONAL ARTÍSTICO**

El Personal Artístico se clasificará con arreglo a las siguientes categorías a los solos efectos artísticos:

Especial I: Concertino

Especial II: Concertino Asistente

Solistas de Cuerda:

- Solistas de Violines Segundos
- Solistas de Violas
- Solistas de Violonchelos
- Solistas de Contrabajos
- Solistas de Viento, Percusión y Arpa:
- Flauta 1º
- Oboe 1º
- Clarinete 1º
- Fagot 1º
- Trompa 1º
- Trombón 1º
- Trompeta 1º/3º
- Trombón Bajo
- Tuba
- Percusión 1º
- Timbales
- Arpa
- Piano

Primeras Partes de Cuerda:

- Ayuda de Concertino
- Ayuda de Solistas de Violines Segundos
- Ayuda de Solistas de Violas
- Ayuda de Solistas de Violonchelos
- Ayuda de Solistas de Contrabajos

Primeras Partes de Viento y Percusión:

- Flauta 2º
- Flauta 2º/Flauta Piccolo\*
- Oboe 2º
- Oboe 2º/Corno Inglés\*
- Clarinete 2º/Clarinete Piccolo Mib\*
- Clarinete 2º/Clarinete Bajo\*
- Fagot 2º
- Fagot 2º/Contrafagot\*
- Trompeta 2º/4º
- Trombón 2º
- Trompa Tutti
- Percusión

\* En aquellos casos en que interpreten, respectivamente, Piccolo, Corno Inglés, Clarinete Piccolo Mib, Clarinete Bajo y Contrafagot se considerarán a efectos artísticos incluidos en la categoría de Solistas de Viento, Percusión y Arpa.

Segundas Partes:

- Tutti Violines Primeros
- Tutti Violines Segundos

- Tutti Violas
- Tutti Violonchelos
- Tutti Contrabajos

Aquellas categorías que hacen referencia a dos posiciones en la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla separadas por una barra indican un solo puesto de trabajo.

#### **Art. 14.- CATEGORÍAS LABORALES DEL PERSONAL ARTÍSTICO**

a) Categoría laboral: Especial I

Grupo de cotización S.S.: 03

Definición: Es el profesional músico que desempeña el puesto de mayor responsabilidad en la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** después del Director de la misma y de quien se constituye en el más inmediato colaborador.

A esta categoría laboral pertenecen los siguientes puestos de trabajo: Concertino

b) Categoría laboral: Especial II

Grupo de cotización S.S.: 03

Definición: Es el profesional músico que asiste al puesto de mayor responsabilidad en la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** después del Director, sustituyéndole en los casos previstos para ello.

A esta categoría laboral pertenecen los siguientes puestos de trabajo: Concertino Asistente

c) Categoría laboral: Solistas

Grupo de cotización S.S.: 03

Definición: Es el profesional músico que desempeña el puesto de mayor responsabilidad en cada una de las secciones orquestales.

A esta categoría laboral pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

Solistas de Cuerda:

- Solistas de Violines Segundos
- Solistas de Violas
- Solistas de Violonchelos
- Solistas de Contrabajos

Solistas de Viento, Percusión y Arpa:

- Flauta 1º
- Oboe 1º
- Clarinete 1º
- Fagot 1º

- Trompa 1º
- Trombón 1º
- Trompeta 1º/3º
- Trombón Bajo
- Tuba
- Percusión 1º
- Timbales
- Arpa
- Piano

d) Categoría laboral: Primera Parte A

Grupo de cotización S.S.: 03

Definición: Es el profesional músico que desempeña el segundo puesto de mayor responsabilidad dentro de cada una de las secciones orquestales

A esta categoría laboral pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

Ayuda de Solistas de Cuerdas

- Ayuda de Solista de Violines 2º
- Ayuda de Solistas de Violas
- Ayuda de Solistas de Violonchelos
- Ayuda de Solistas de Contrabajos

Primeras Partes de Viento y Percusión

- Flauta 2º
- Flauta 2º/Flauta Piccolo
- Oboe 2º
- Oboe 2º/Corno Inglés
- Clarinete 2º/Clarinete Piccolo Mib
- Clarinete 2º/Clarinete Bajo
- Fagot 2º
- Fagot 2º/Contrafagot
- Trompeta 2º/4º
- Trombón 2º
- Trompa Tutti
- Percusión

e) Categoría laboral: Primera Parte B

Grupo de cotización S.S.: 03

Definición: Es el profesional músico que en los supuestos previstos y en los casos de necesidad desempeñará las mismas funciones que las definidas en la Categoría Laboral Especial II.

A esta categoría laboral pertenecen los siguientes puestos de trabajo: Ayuda de Concertino

f) Categoría laboral: Segunda Parte

Grupo de cotización S.S.: 03

Definición: Es el profesional músico que no está encuadrado en ninguna de las categorías laborales más arriba referidas.

A esta categoría laboral pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

Tutti Violines Primeros  
Tutti Violines Segundos  
Tutti Violas  
Tutti Violonchelos  
Tutti Contrabajos

#### **Art.- 15 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO**

El Personal Técnico y administrativo estará compuesto por las siguientes categorías laborales y puestos de trabajo:

a) Categoría Laboral: A

Grupo de cotización S.S.: 01

Definición: Trabajador que contratado por la Empresa basándose en sus conocimientos, formación y experiencia ostenta la máxima responsabilidad y jerarquía dentro de una de las áreas de organización de **Orquesta de Sevilla, S.A.**

Depende directamente del Director Gerente.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

.- Asesor Jurídico y Jefe de Personal

Es el licenciado en Derecho que con conocimiento de su profesión, iniciativa y responsabilidad tiene como misión el asesoramiento jurídico referido al ámbito Empresarial así como la representación y defensa jurídica de los intereses de Orquesta de **Sevilla, S.A.**

Deberá elaborar los estudios e informes que le sean requeridos, de acuerdo con las instrucciones del Director Gerente, debiendo observar en todo momento la discreción adecuada. Como Jefe de Personal tiene la responsabilidad sobre la gestión de personal de la Empresa, entendiéndose por personal a todos los Trabajadores con relación laboral con **Orquesta de Sevilla, S.A.**

Depende directamente del Director Gerente.

.- Jefe de Administración

Es el licenciado en Económicas, Empresariales o Dirección de Empresas que con conocimiento de su profesión, iniciativa y responsabilidad tiene como misión el asesoramiento económico referido al ámbito Empresarial así como la llevanza de su Administración.

Sus principales tareas son:

- a) La elaboración y seguimiento de los Presupuestos.
- b) Seguimiento y control de la llevanza de la contabilidad en todas sus facetas, estableciendo los criterios de dicha llevanza e impartiendo las instrucciones concretas correspondientes.
- c) El asesoramiento y gestión fiscal.
- d) La elaboración de cuentas, informes, inventarios, encuestas y demás documentos a los que venga obligada la empresa.
- e) La gestión y coordinación de la Administración de la Empresa y sus centros de trabajo.

Depende directamente del Director Gerente.

b) Categoría Laboral: B

Grupo Cotización S.S.: 03

Definición: Trabajador que contratado por la Empresa basándose en sus conocimientos, formación y experiencia ostenta la máxima responsabilidad en parcelas organizativas inferiores a las áreas correspondientes a la categoría laboral A. Puede depender directamente del Director Gerente o bien de cualquier otro personal con responsabilidad específica.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

.- Relaciones Externas

Es la persona con experiencia y conocimientos suficientes cuya principal tarea es la realización y coordinación de todo lo referido a las relaciones externas de la Empresa, documentación en general y medios de comunicación.

Depende directamente del Director Gerente

.- Inspector-Coordinador

Trabajador que tiene encomendados los cometidos de vigilancia en el cumplimiento de obligaciones y derechos de la plantilla artística y técnica y vela por el perfecto desarrollo de las actividades que desarrolla la Orquesta.

Supervisa bajo el criterio del Jefe de Producción las necesidades y trabajos técnicos en el escenario y dependencias adscritas a la Orquesta.

En el ejercicio de sus funciones y en ausencia de otros cargos ostenta la representación de la Dirección de la Empresa sobre el personal artístico y técnico relacionado con las actividades de la Orquesta.

Organiza y coordina horarios y necesidades de plantilla.

Depende directamente del Director Gerente sin perjuicio de la coordinación debida con los demás responsables que se dicen.

.- Jefe de Producción

Es la persona con suficientes conocimientos técnicos musicales y de organización que tiene como principal finalidad la gestión de todo aquello relacionado con la producción de las actividades de la Empresa.

Asiste al Director Artístico en la elaboración de la programación y es responsable de la gestión de la misma.

Es responsable de las cuestiones técnicas de la Orquesta.

Asimismo lo es de la adquisición y mantenimiento de instrumentos, materiales y enseres.

Depende directamente del Director Gerente

c) Categoría Laboral: C

Grupo Cotización S.S.: 03

Definición: Es el Trabajador que contratado por la Empresa basándose en sus conocimientos, formación y experiencia ostenta la máxima responsabilidad en parcelas organizativas inferiores a las asignadas al personal encuadrado en la categoría o bien el empleado con suficientes conocimientos y experiencia, que está capacitado para realizar los trabajos propios de la parcela de competencias en la que esté destinado, bajo la supervisión y control del responsable de la misma y de quien jerárquicamente depende.

Puede depender jerárquicamente directamente del Director Gerente o bien de cualquier otro personal responsable de las Áreas organizativas.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

.- Archivero

Es aquella persona que con conocimientos musicales adecuados responde de la gestión, mantenimiento y distribución del material del archivo musical de **Orquesta de Sevilla, S.A.**

Depende del Jefe de Producción, de quien recibe instrucciones.

.- Técnico Informático

Es el trabajador que con conocimientos informáticos adecuados responde del mantenimiento del sistema informático de la empresa, resolviendo los problemas que surjan en los distintos equipos y sistemas cuyo mantenimiento atiende.

Sin que su relación suponga una limitación de funciones, atiende igualmente la programación de los equipos, la administración de las distintas redes, el montaje y el desmontaje de equipos, la coordinación con otros sistemas, control y seguridad en las conexiones, etc.

Asimismo asesora e imparte formación al resto del personal técnico administrativo.

.- Oficial de Contabilidad

Es aquella persona que contando con los suficientes conocimientos y experiencia y bajo las indicaciones y control de sus superiores jerárquicos lleva la Contabilidad Analítica de la Empresa.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración. Recibe instrucciones directas del Director Gerente. En materia de recibos de salarios recibe instrucciones del Asesor Jurídico y Jefe de Personal.

d) Categoría Laboral: D (Desaparece con la entrada en vigor del VI Convenio Colectivo)

e) Categoría Laboral: E

Grupo Cotización S.S.: 05

Definición:

Es el empleado con suficientes conocimientos y experiencia suficiente que está capacitado para realizar los trabajos propios dentro de la parcela de competencias en la que esté destinado, bajo la supervisión y control del responsable de la misma y de quien jerárquicamente depende. Su grado de autonomía es inferior a las categorías precedentes.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

.- Oficial de Personal

Es la persona con suficientes conocimientos y experiencia en la gestión de personal que desempeña las funciones que le son encomendadas por su superior inmediato y bajo su control.

Depende directamente del Asesor Jurídico y Jefe de Personal.

.- Oficial de Administración

Es la persona con suficientes conocimientos y experiencia en la gestión de administración que desempeña las funciones que le son encomendadas por su superior inmediato y bajo su control.

Depende directamente del Jefe de Administración

.- Oficial de Producción

Es la persona con suficientes conocimientos y experiencia en la gestión de producción orquestal que desempeña las funciones que le son encomendadas por su superior inmediato y bajo su control.

Depende directamente del Jefe de Producción si bien en aquellas funciones que desarrolle atendiendo las necesidades técnicas de la Orquesta estará bajo la supervisión de la Inspección con quien coordinará dichas tareas.

.- Oficial de Relaciones Externas

Es la persona con suficientes conocimientos y experiencia en la gestión de Relaciones Externas que desempeña las funciones que le son encomendadas por su superior inmediato y bajo su control.

Depende directamente del Jefe de Relaciones Externas

.- Secretaria de Dirección

Es aquella persona que con conocimientos de idioma inglés y organización y experiencia suficiente asiste directamente al Director Gerente, de quien exclusiva y directamente depende, en el normal desarrollo de sus cometidos.

.- Secretaria

Es aquella persona que con conocimientos de idioma inglés y organización y experiencia suficiente asiste directamente al Jefe de Producción, de quien directamente depende, en el normal desarrollo de sus cometidos.

f) Categoría Laboral: F

Grupo Cotización S.S.: 06

Definición: Es el empleado que a juicio de la Dirección de la Empresa tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones de carácter técnico-subalterno bajo el control de su superior jerárquico. Puede tener a su cargo a otros Trabajadores de la Empresa que realicen funciones similares.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

.- Conserje

Es la persona que lleva a cabo la función de control de entradas, vigilancia de la misma y de su contenido así como el mantenimiento y reparación de las instalaciones, así como instalación de elementos en aquellos aspectos que no requieran una especial formación o conocimiento técnico.

Asimismo desarrollará labores de recogida, transporte y reparto de correspondencia, documentación y paquetería entre los centros de trabajo.

Depende jerárquicamente del Jefe de Administración aunque puede recibir instrucciones de Inspección en lo tocante a aspectos organizativos de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla.

En caso de necesidad desarrollará funciones de atrilero en cuyo caso podrá recibir instrucciones del Jefe de Producción.

.- Atrilero Jefe

Es la persona que asiste en las necesidades técnicas de instalación de **Orquesta de Sevilla, S.A.**

Depende jerárquicamente de la Inspección, de quien recibe instrucciones, aunque puede recibir instrucciones de la Jefatura de Producción en lo tocante a aspectos organizativos de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla.**

Desarrolla las mismas funciones descritas más adelante para los atrileros cuya labor coordina y sustituyendo como ellos y en caso de necesidad el puesto de Conserje, así como las de auxiliar de la Inspección y la Secretaría Técnica, todo ello sin perjuicio de su categoría laboral y emolumentos.

g) Categoría Laboral: G

Grupo Cotización S.S.: 07

Definición: Es el empleado con conocimientos teóricos prácticos elementales en las funciones a que se dedique, que está capacitado para ejecutar tareas que requieran práctica mecánica o cálculos poco complicados, siempre bajo la Dirección de sus superiores inmediatos.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo:

.- Auxiliar Administrativo

Es la persona con elementales conocimientos y experiencia en la gestión de administración que desempeña las funciones que le son encomendadas.

.- Auxiliar de Archivo

Es aquella persona que con elementales conocimientos musicales ayuda al Archivero, de quien directamente depende y recibe instrucciones, en sus cometidos.

h) Categoría Laboral: H

Grupo Cotización S.S.: 06

Definición: Es el empleado que, a juicio de la Dirección de la Empresa tiene acreditada su capacidad para ejercer funciones de carácter técnico-subalterno bajo el control de su superior jerárquico.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo: Atrilero

Es la persona que asiste en las necesidades técnicas de instalación de **Orquesta de Sevilla, S.A.**

Entre dichas necesidades técnicas se hallan las siguientes:

a) Carga y descarga de instrumentos y material de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla y auxilio en su transporte.

- b) Recogida, transporte y reparto sistemático de partituras, correspondencia, nóminas y demás documentación y materiales o paquetería entre los centros de trabajo.
- c) Preparación de escenarios para las actividades de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**.
- d) Limpieza, cuidado y reparación del material de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** y sus instrumentos siempre y cuando ello no requiera una especialización concreta.
- e) Entrega y recogida de vestuario

Depende en grado de jerarquía del Atrilero Jefe, y en su caso y/o por defecto del Jefe de Producción y de la Inspección.

En caso de necesidad justificada sustituirá el puesto de Conserje.

Se entenderá en todo caso como necesidad justificada las siguientes circunstancias:

Enfermedad de Conserje.

Asuntos propios de Conserje.

Descanso oficial por cualquier causa de Conserje.

Asimismo realizará funciones de auxiliar de la Inspección y de la Jefatura de Producción.

#### **Art. 15.bis- Movilidad funcional del Personal Técnico Administrativo**

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección de **Orquesta de Sevilla, S.A.** deberá comunicar esta situación a los representantes de los Trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del Trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el Trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el Trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## **CAPITULO 2º ORGANIZACIÓN**

### **Art. 16.- INFORMACIÓN AL PERSONAL Y SU REPRESENTACIÓN SOBRE EL PLAN DE ACTIVIDADES**

Con fecha 1 de marzo de cada año y en todo caso un mes antes de su aprobación por el Consejo de Administración se dará a conocer al Comité de Empresa un borrador de la programación de la temporada inmediatamente siguiente y del plan de actividades, con la mayor especificación posible de actividades y horarios.

A partir de dicha fecha, dentro de un plazo de 15 días, el Comité se reunirá con la dirección de la empresa para exponer cuantas cuestiones laborales se hayan podido apreciar en el borrador recibido que necesiten a su juicio algún tipo de aclaración o rectificación, incluyendo sugerencias en materia de prevención de riesgos laborales.

### **Art. 16 bis.- CONSULTAS PERIÓDICAS CON SOLISTAS**

El Director Titular mantendrá reuniones con los Solistas de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** a fin de tratar con ellos sobre la marcha artística de la misma y requerirles su opinión sobre las relaciones y condiciones de trabajo en sus respectivas secciones y en la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** en general.

### **Art. 17.- CALENDARIO LABORAL**

Los horarios de servicios, ensayos, conciertos y grabaciones se darán a conocer juntamente con la formación instrumental de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** con una antelación de treinta y siete días naturales. Estos serán colocados en el tablón de anuncios estando todo el personal obligado a su conocimiento.

Estos podrán ser modificados a juicio de la Dirección de la Empresa con doce días naturales de antelación al primer ensayo de un programa.

Aquellas modificaciones ocurridas después de estos doce días tendrán carácter de modificaciones compensables y se considerarán como horas extraordinarias a efectos de su abono:

1. Las que supongan un incremento de horas de trabajo, en cuyo caso se compensará el tiempo incrementado.
2. La realización de servicios no programados, en cuyo caso se compensarán las horas trabajadas.

Sin un aviso de 72 horas, la traslación de servicios de mañana a tarde y viceversa se considerarán modificaciones compensables, en cuyo caso se compensarán las horas trabajadas.

En la plantilla orquestal se especificarán los Profesores de Cuerda en rotación de descanso y obligados por lo señalado en el artículo 24 bis del presente Convenio.

#### **Art. 18.- CANCELACIÓN DE SERVICIOS**

Un servicio será computado como realizado si no es cancelado con al menos 48 horas de antelación.

Este tiempo se verá aumentado a quince días cuando dicha anulación corresponda a toda la actividad correspondiente a una semana.

#### **Art. 19.- PACTO DE DEDICACIÓN**

Los integrantes de la plantilla artística de **Orquesta de Sevilla, S.A.** realizarán toda su actividad sinfónica en el seno de la misma.

Cualquier otra actividad de dicho tipo o que signifique participación en grupos musicales de más de veinte componentes requerirá, siempre y en todo caso, autorización previa por parte del Director Gerente de **Orquesta de Sevilla, S.A.**

No obstante, dicha autorización será concedida –salvo causa justificada en contra- siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) Que no coincida con actividad de conjunto de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** o situación de disposición.
- b) Que no comprometa la preparación de las actividades de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**.
- c) Que no suponga perjuicio para la imagen de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**.
- d) Que sea solicitada con al menos siete días de antelación.

En otros supuestos diferentes, la concesión de la solicitud quedará sujeta a la decisión del Director Gerente que podrá otorgarla a través de puntuales permisos y autorizaciones.

Este pacto no podrá ser rescindido unilateralmente por los miembros del personal afecto y su incumplimiento será considerado como causa de extinción de la relación laboral.

Por este concepto todo Profesor percibirá un complemento salarial.

#### **Art. 20.- VESTUARIO**

Los Profesores de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** actuarán de frac mientras que las Profesoras lucirán falda o pantalones largos negros y blusa negra o traje negro.

La Empresa proveerá a los Profesores de:

- a. Chaqueta de Frac
- b. Pantalón negro
- c. Lazo blanco o pajarita
- d. Fajín

- e. Calcetines negros (dos pares)
- f. Dos camisas blancas
- g. Dos camisas negras
- h. Un par de zapatos negros

Todos los elementos, excepto camisas, calcetines y zapatos, serán de propiedad de la Empresa, que se hará cargo de los arreglos por cambio de talla.

Como propietaria del vestuario, la empresa se hará cargo de los arreglos por cambio de talla (máximo un arreglo anual/profesor). Igualmente, la empresa se hará cargo del mantenimiento y limpieza profesional del vestuario con un mínimo de una limpieza por temporada.

Cada seis años, la empresa procederá a renovar todo el vestuario a excepción de las dos camisas blancas, las dos camisas negras y los calcetines que se renovarán cada tres años.

A los seis años el vestuario dejará de ser propiedad de la empresa, pasando a ser propiedad de las Profesoras y Profesores.

La Empresa proveerá cada seis años a las Profesoras del vestuario de conciertos que se dice en el primer párrafo.

A tales efectos señalará uno o varios proveedores donde las profesoras puedan elegir vestuario adecuado con cargo a la Empresa y por el máximo que supone el equipamiento de vestuario para el personal masculino.

Las profesoras comunicarán cada adquisición y harán llegar el recibo de entrega que se les haga.

#### **Art. 20 BIS. ROPA DE TRABAJO DEL PERSONA TÉCNICO**

La Empresa facilitará anualmente al Conserje y a los Atrileros el vestuario necesario para sus actividades, consistente en un chándal (o mono de trabajo) completo y zapatillas, que entregará en plazo máximo de 30 días desde el cumplimiento de cada periodo anual.

En cuanto al traje de representaciones de dicho personal, que también será facilitado por la Empresa, éste consistirá en: chaqueta, pantalón y corbata; dos camisas blancas, dos pares de calcetines negros y un par de zapatos.

La renovación de este vestuario ocurrirá cada seis años. Concluido este período, el vestuario amortizado quedará a libre disposición del personal.

Como propietaria del vestuario, la empresa se hará cargo de los arreglos por cambio de talla (máximo un arreglo anual/profesor). Igualmente, la empresa se hará cargo del mantenimiento y limpieza profesional del vestuario con un mínimo de una limpieza por temporada.

#### **Art. 21.- DESAPARECE POR REUBICACIÓN EN EL ARTÍCULO 16 BIS PRECEDENTE**

### **TITULO II SELECCIÓN DE PERSONAL**

## **Art. 22.- COBERTURA DE VACANTES EN LA EMPRESA**

### **1. PLAZAS VACANTES Y ACCESO PERMANENTE**

El acceso a una vacante fija de plantilla de **Orquesta de Sevilla, S.A.** sólo podrá realizarse mediante la adjudicación de la misma tras proceso de selección público y abierto.

Las plazas vacantes se cubrirán inmediatamente hasta la convocatoria de las pruebas de selección a través de contratos de sustitución. Entre la producción de la vacante y la convocatoria de las pruebas para cubrirla transcurrirán tres meses como máximo.

Los tribunales que se constituyan al efecto por parte del Consejo de Administración actuarán de manera que los procesos selectivos se rijan por normas que se respeten los principios de publicidad, libre acceso, igualdad, mérito y capacidad.

El proceso estará sujeto a los principios de transparencia e igualdad de sexo, género, orientación sexoafectiva, identidad o expresión de género.

Para el personal artístico, el título superior de música no será requisito exigible pero podrá ser considerado como mérito.

Los componentes de los tribunales percibirán el importe de las dietas correspondientes si en el ejercicio de sus funciones, mientras estén constituidos como tal, se dieran análogamente las circunstancias horarias descritas en el artículo 42 (DIETAS) en orden a percibirlas, así como se computará su tiempo como efectivo de trabajo.

No podrán integrarse en los tribunales de selección personas que tengan vínculo matrimonial o situación de hecho asimilada o parentesco de consanguinidad hasta el 4º grado o de afinidad hasta el 2º grado con cualquiera de los candidatos.

Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Elaborar las pruebas y aplicar los baremos de puntuación.
- c) Administrar las pruebas que se establezcan.
- d) Valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.
- e) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
- f) Levantar acta de sus sesiones.

Asimismo, el tribunal será el encargado de evaluar los períodos de prueba. Durante el el mismo, el tribunal se reunirá para evaluar definitivamente al candidato al menos a la mitad y antes del final de este periodo.

### **PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO.**

Primero.- Los tribunales serán nombrados por el Consejo de Administración. Estarán compuestos por tres o cinco miembros, más una persona designada por el Comité de Empresa con voz, pero sin voto.

Los tribunales contarán con un Presidente y un Secretario que levantará acta de todas las reuniones y decisiones que se adopten.

Segundo.- El personal técnico administrativo que sea designado para formar parte de los tribunales de selección tendrá la obligación de participar en ellos bajo las mismas condiciones que se indican para el personal artístico.

Tercero.- Proceso de selección: Se elaborará por el departamento correspondiente a la plaza a cubrir una convocatoria ajustada al perfil del puesto y conocimientos exigidos, se informará a la RLPT.

Cuarto.- Consistirán en las siguientes pruebas:

A) una fase de valoración de méritos 60%;

B) una prueba escrita/técnica 40% .

- PERSONAL ARTÍSTICO.

Primero.- Los Profesores de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** están obligados a participar en los jurados o tribunales de las audiciones cuando para ello sean requeridos por la Empresa, Director Artístico o Jefe de Producción. Su tiempo de asistencia será computado como de servicio conforme a los parámetros establecidos en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

La negativa a formar parte de un Tribunal y la falta de asistencia a las sesiones de este debidamente convocado será objeto de sanción de tres días de suspensión de empleo y sueldo salvo justificación prevista en la normativa vigente.

Segundo.- El desarrollo de las pruebas será el siguiente:

- Primera Fase.

La primera fase de los concursos se realizará por el método conocido como “tras cortina”, de tal manera que el tribunal no podrá ver al opositor y viceversa.

No obstante lo dicho, podrán ser admitidos directamente a segunda ronda los candidatos que hayan trabajado en **Orquesta de Sevilla, S.A.** en el mismo puesto durante un periodo mínimo de seis meses en los dos años anteriores a la celebración de la prueba y siempre y cuando previamente el Tribunal constituido lo haya estimado oportuno.

Pasan a la siguiente fase aquellos candidatos que reciban más votos afirmativos que negativos, superando un nivel mínimo de votos que el tribunal determinará antes del inicio de la prueba.

Segunda y posteriores fases.

Candidato/a visible.

El mismo procedimiento que en la Primera Fase.

La plaza se adjudicará al candidato/a que reciba mayor puntuación en la última fase.

Para pruebas de concertino, concertino asistente y timbal existirá una última Fase consistente en que los candidatos/as que lleguen a la misma intervendrán con la Orquesta.

En este caso ya tras esta fase el Tribunal decidirá por mayoría simple.

En caso de empate entre candidatos el Tribunal podrá realizar tantas fases como sean necesarias para establecer el desempate.

Tercero.- Los tribunales estarán formados por el Director Gerente como Presidente o persona en quien delegue, el Director Artístico, el Concertino y el Concertino asistente, un miembro del Comité de Empresa y un Secretario designado por la Empresa (que participará con voz y sin voto y levantará acta de todas las reuniones y decisiones que se adopten) y, además y según sus características, por los siguientes miembros:

Pruebas de Concertino:

Toda la plantilla artística fija de la ROSS correspondiendo un voto a cada profesor/a.

Concertino Asistente:

Toda la plantilla artística fija de la ROSS correspondiendo un voto a cada profesor/a.

Ayuda de Concertino y resto pruebas de Cuerda:

Ayuda de Concertino, todos los Solistas de Cuerda, el Ayuda de Solista de la sección y los tutti de la sección a la que pertenezca la plaza que se juzgue.

Pruebas de Viento Madera:

Todos los miembros de la sección de Viento Madera.

Pruebas de Viento Metal:

Todos los miembros de la sección de Viento Metal.

Pruebas de Timbal:

Toda la Orquesta.

Pruebas de Percusión:

Timbal, sección de percusión y toda la sección de viento.

- Pruebas de Piano y Arpa:

Todos los solistas de la orquesta.

Cuarto.- Para integrarse en los distintos tribunales los Profesores deberán ser titulares efectivos de las plazas que se dicen más arriba, bien por estar contratados para ocuparla de forma indefinida bien por ser contratados temporales que no obstante hubieran superado pruebas oficiales de selección para ocuparlas.

El hecho de que, por cualquier motivo, algún o varios profesores no pudiera/n integrarse en el Tribunal al que estuviera/n convocado/s no impedirá la válida constitución del mismo con los restantes.

Quinto.- Los tribunales de selección de personal artístico se constituirán presencialmente durante la semana siguiente a la fecha de cierre de plazo de presentación de solicitudes.

En esa reunión decidirán admitir -en su caso- directamente a segunda ronda a los candidatos que hayan trabajado en la empresa en el mismo puesto seis meses en los dos años anteriores. Igualmente el tribunal resolverá las dudas sobre cumplimiento de requisitos de participación.

En ningún caso los tribunales podrán desarrollar mecanismos de preselección que valoren requisitos diferentes a los establecidos en la convocatoria como exigencia de admisión. Los tribunales determinarán también el mínimo de votos que se exigirá para pasar de fase.

Sexto.- En el supuesto de no existir Director Artístico en el momento de celebrarse las pruebas o bien si existiendo fuera imposible su asistencia a las mismas, el Director Gerente asumirá sus funciones y prerrogativas, que podrá delegar conjunta o separadamente en quien estime oportuno.

Séptimo.- En casos de empate decidirá el de calidad que ostenta el Director Artístico.

Octavo.- El miembro del Comité de Empresa estará en las pruebas y deliberaciones sin voz ni voto en lo relativo a la valoración de los candidatos. No obstante podrá manifestar su parecer en lo relativo a la aplicación de este artículo y las demás normas de funcionamiento de las pruebas.

## **2. CONTRATACIÓN TEMPORAL**

- SISTEMA DE COBERTURA DE NECESIDADES TEMPORALES A TRAVÉS DE LISTADOS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Primero.- Se determinarán como mecanismo general para la provisión de necesidades de cobertura temporal de puestos los "listados de contratación temporal".

Específicamente, se contemplan como necesidades de cobertura temporal las siguientes:

Situaciones de sustitución por IT.

Permisos de cualquier duración.

Supuestos de cobertura de puestos durante la celebración de pruebas de selección.

Cobertura de puestos en caso de necesidad justificada y por tiempo limitado.

Segundo.- Dichos listados tendrán una duración máxima de dos años, estarán determinados por el Tribunal correspondiente. y serán elaborados conforme a los siguientes criterios:

Como regla general, mediante convocatorias públicas y abiertas.

No obstante lo anterior, si se hubieran celebrado procesos de selección definitiva, los listados estarán conformados por la lista de los no adjudicatarios ordenados por puntuación. Estos deben haber obtenido, en su caso, la calificación de apto para formar parte de los listados de cobertura temporal. Este elemento debe expresarse en la convocatoria al concurso de selección definitiva.

Serán publicados en el tablón de anuncios en el orden correspondiente en atención a la puntuación obtenida (número de votos por parte de los componentes del correspondiente tribunal) y se remitirá a la Dirección de la ROSS. Igualmente será publicado en la web (transparencia). En este caso, el listado reflejará apellidos y nombres por iniciales.

Tendrán carácter jerárquico vinculando los llamamientos que se produzcan para atender las distintas necesidades de cobertura temporal de puestos, sin perjuicio de los supuestos contemplados más adelante.

El mecanismo de llamamiento se determinará mediante reglamento del sistema de cobertura temporal de puestos en la ROSS que complementa y desarrolla este acuerdo.

- SISTEMA EXTRAORDINARIO DE SELECCIÓN POR ESPECIALES NECESIDADES DE URGENCIA. (solo para personal artístico)

Primero.- En supuestos de especiales necesidades de urgencia se prevé un sistema especial de selección.

Específicamente, este sistema será aplicable en el supuesto de que ningún miembro de los listados de llamamiento previstos en el primer apartado respondiera al mismo, que no lo atendiera en plazo o en el supuesto de que no hubiera ninguna persona en ese listado de llamamiento (y mientras se produce la convocatoria de pruebas para el mismo).

Segundo.- Este sistema extraordinario se basa en el siguiente procedimiento:

Se faculta a la persona o personas que ejerzan de solista del instrumento afectado para consultar a la sección implicada, que determinará la decisión, la contratación de la persona que, a su juicio, y siempre dentro del respeto a los criterios de valoración de mérito, capacidad, idoneidad y oportunidad, y conforme a su discreción técnica, la persona que pueda hacerse cargo de las funciones cuya cobertura urgente se precisa.

Estas personas no se incorporarán a los “listados de contratación temporal” previstos, ni adquirirán derechos algunos para futuras contrataciones por su contratación por razones de urgencia.

En el caso de contrataciones por falta de personas disponibles en los “listados de contratación de personal artístico” se procederá a la convocatoria de pruebas en un plazo de un mes desde la constatación de este aspecto.

#### **Art. 23.- CONTROL DE CALIDAD**

1.- Si se apreciase, a juicio de la Dirección artística un descenso notable en la calidad artística de un Profesor de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**, una vez superado el período de prueba de su contrato, la Dirección de la Empresa advertirá fehacientemente al Trabajador afectado en orden a que corrija dicho extremo.

2.- En el plazo de tres meses desde dicha advertencia, y de persistir la supuesta ineptitud artística sobrevenida, podrán realizarse pruebas individuales de control de funciones cuyo contenido y fechas de celebración serán señaladas con al menos un mes de antelación.

Tales pruebas serán juzgadas por un tribunal compuesto por toda la plantilla artística.

Las sesiones del tribunal serán presididas por el Director Gerente o persona en quien delegue y sus decisiones serán tomadas por mayoría de votos.

En tales sesiones actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Asesor Jurídico y Jefe de Personal de la Empresa.

El tribunal, y salvo aquellas particularidades que han quedado expuesta, se adecuará en todo lo demás a lo ya indicado respecto a aquellos otros que juzgan las pruebas de selección.

3.- Si la prueba resultara insatisfactoria, **Orquesta de Sevilla, S.A.** podrá:

Mantenerlo de forma provisional en el puesto durante un trimestre, al término del cual será sometido a una segunda y definitiva audición de control.

Cambiarlo de categoría, con todas las consecuencias implícitas, incluida las de carácter salarial, si existiese plaza vacante y si su nivel de calidad fuese el adecuado.

Destinarlo a actividades administrativas o técnicas si hubiese necesidad de ello y el Trabajador estuviese suficientemente cualificado.

Rescindirle el contrato en los términos que establece la legislación vigente.

#### **Art. 24.- JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL ARTÍSTICO**

La jornada laboral del Personal Artístico será la siguiente:

37,5 horas semanales de las cuales 26 se destinarán al trabajo de conjunto y las 11,5 restantes al estudio personal dentro o fuera de los locales de ensayo, sin horario fijo.

La duración máxima de una sesión de trabajo será de 4 horas

Sólo las obras que por sus características superen las 4 horas podrán ser objeto de una sesión de trabajo siempre por su duración total y siempre y cuando esta consista en:

- ensayo pregeneral
- ensayo general

- actuación pública.

Excepcionalmente y por un máximo de 5 veces por temporada se podrán programar ensayos ordinarios de 5 horas, sin que en ningún caso estos puedan ser consecutivos.

La cantidad de horas trabajadas en un día no podrá exceder de 6 excepto cuando en dicho día se señale un ensayo pregeneral, general o actuación pública en cuyo caso se podrá llegar a las 7 horas.

#### **Artículo 24 bis.- OBLIGACIONES EN SITUACIÓN DE LIBRE DE TRABAJO CONJUNTO**

A efectos del Personal Artístico de Cuerda se incluirán en las plantillas orquestales los nombres de aquellos que habrán de estar en la situación de disponibles según el siguiente criterio:

##### 1.- Para conciertos sinfónicos

Se mantendrá disponible una persona por sección en caso de que ésta intervenga en gran formación orquestal y dos para los supuestos de programas completos de plantilla reducida, entendiéndose por ésta la que exija la mitad o menos de la mitad de cada una de las secciones y aplicándose a cada una de ellas por separado dicho criterio.

A tales Profesores no se les contabilizarán como descansados a efectos de la rotación de descansos que se pudiera establecer, los servicios realizados por la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** hasta un día de ensayos anterior al primer concierto.

La incorporación de tales personas a los ensayos de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** en caso de suplencia habrá de producirse al menos un día antes del día del primer concierto, no teniendo que estar disponible después del mismo.

##### 2.- Para actuaciones en foso

Un aforo de dos personas por sección realizará todas las lecturas establecidas, quedando durante todo el resto del tiempo de duración del programa en situación de disponibles y localizables.

A tales Profesores no se contabilizarán como descansados los servicios realizados por la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** a efectos de rotación de descansos.

Todo profesor/a que no estuviera incluido en plantilla orquestal como ejecutante o disponible podrá ser convocado para incorporarse a la plantilla si existiera para ello causa de necesidad justificada. Esa convocatoria deberá hacerse con al menos 48 horas de antelación respecto al inicio del primer ensayo del mismo.

Excepcionalmente y sólo dos veces por temporada el profesor/profesora podrá ser convocado con menos antelación.

De producirse una tercera y/o posteriores convocatorias que no respeten este plazo, el profesor/a se hará acreedor de un complemento compensatorio de 100€ brutos

El resto del Personal Artístico quedará a disposición.

#### **Art. 25. SERVICIOS**

Se entenderá por:

**MEDIO SERVICIO:** Un desplazamiento inferior a 150 kilómetros o inferior a tres horas de duración si se realizara por avión o en AVE.

**UN SERVICIO:** Un concierto o actuación pública, o un desplazamiento superior al recogido en el apartado anterior o bien un ensayo de tres horas.

**UN SERVICIO Y MEDIO:** Un ensayo de cuatro horas

**DOS SERVICIOS:** Un ensayo de cinco horas.

El número máximo de servicios a la semana será de nueve.

El número máximo de Servicios por día será de dos; el tiempo que habrá de mediar entre dos Servicios habrá de ser siempre de dos horas como mínimo.

El Personal Artístico no podrá ser obligado a ofrecer dos conciertos o actuaciones públicas en el mismo día a excepción de las especialmente organizadas para escolares o tercera edad los cuales podrán abarcar dos sesiones de trabajo no superiores a una hora cada una de ellas, pudiendo mediar entre ambos una pausa no superior a dos horas. En todo caso no podrá haber otro servicio en el mismo día.

No obstante lo anterior, y como máximo cuatro días al año, se podrá realizar, bajo las condiciones de trabajo del párrafo anterior, dos conciertos en el mismo día.

En las representaciones líricas o de ballet los ensayos pregenerales, generales y representaciones públicas podrán tener una duración mayor en función de la obra a interpretar, en cuyo caso sólo se efectuará una sesión al día.

Cuando las circunstancias lo exijan, con un máximo de 8 veces al año, se podrán hacer hasta 10 servicios semanales, compensando estos con una reducción de servicios equivalentes a aquellos realizados de más, dentro de los 30 días naturales alrededor de esta excepción; en 4 de estas ocasiones se podrá llegar a un número máximo de 11 servicios semanales, siempre y cuando el 9º y el 11º se correspondan a desplazamientos.

En tales supuestos habrán de mediar al menos 2 semanas de servicios normales entre otras dos de servicios ampliados, excepcionalmente este intervalo puede reducirse a una sola semana.

Si esta compensación no fuera posible de la forma anteriormente expuesta, y en cualquier caso cuando se supere el número de excepciones anuales previstas, se procedería a pagar a cada Profesor la cantidad de SESENTA EUROS Y DIEZ CÉNTIMOS (60,10 €) por servicio de más realizado.

#### **Art. 30.- GIRAS Y SALIDAS**

Son Salidas aquellas actividades que se efectúen fuera de la ciudad de Sevilla.

Son Giras aquellas Salidas que requieran de más de una actuación con pernocta.

#### **Art. 31.- DESPLAZAMIENTOS**

Los desplazamientos se harán preferentemente en transporte colectivo para lo cual la Empresa facilitará el medio de locomoción o los billetes correspondientes.

- En avión, vuelo regular, clase turista, o chárter.
- En ferrocarril, de día, primera clase 3. En ferrocarril de noche, Coche cama.
- En AVE clase turista.
- En Autobús, máximo confort.

Si el tiempo de ida en un desplazamiento excede de tres horas deberá mediar un descanso de una hora entre la llegada al lugar de la actuación y el inicio de la prueba acústica o servicio.

La **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** podrá realizar desplazamientos de hasta:

1. 5 horas cuando esté programado un concierto o ensayo en ese mismo día.
2. 7 horas cuando la jornada laboral se limite a dicho desplazamiento.

Excepcionalmente se concederán dos horas como máximo, de incremento al viaje en casos de fuerza mayor (accidentes e incidentes de tráfico, avería, climatología adversa, etc.). El tiempo de viaje que supere estos plazos será asimilado a horas extraordinarias por fuerza mayor en cuanto a su abono aunque constituyan horas de presencia y por tanto no se computen y coticen como tales y no alterará el servicio en caso de concierto.

Durante las giras las 37,5 horas semanales de trabajo serán de conjunto, siendo 7 horas el máximo diario.

A efectos del cómputo horario se considerará la semana de 7 días contados a partir del de salida.

En gira por cada seis días trabajados se observará rigurosamente uno de descanso en el que no se realizarán desplazamientos u otro servicio ni tendrá consideración de descanso semanal.

Se disfrutará de medio día de descanso por cada siete (7) de gira al regreso de esta.

El descanso semanal, legal de día y medio ininterrumpido y consecutivo, o los días festivos previstos en el calendario laboral para la ciudad de Sevilla que hayan ocurrido durante una gira se disfrutarán siempre al regreso de esta. Se acordará con el Comité de Empresa de **Orquesta de Sevilla, S.A.** el aplazamiento del disfrute de estos descansos si la programación lo requiriese.

#### **Art. 32.- PRUEBA ACÚSTICA**

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

1. Cuando el concierto se celebre en el mismo lugar que el ensayo general.
2. Cuando se trate de Segundos o ulteriores conciertos en el mismo local.
3. Cuando el director musical lo estime conveniente.

Entre la terminación de la prueba y el comienzo del concierto habrá una pausa de 30 minutos.

La prueba acústica no tiene consideración de SERVICIO.

#### **Art. 33.- DESCANSO SEMANAL**

Para el Personal Artístico se fija con carácter general un descanso semanal de día y medio seguidos, que comprende la tarde del sábado y el domingo completo.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar las fechas de descanso semanal establecidas con carácter general organizando servicios durante estas como máximo 16 veces a lo largo del año.

En estos casos el descanso semanal se disfrutará de la siguiente forma:

1. En SERVICIOS en sábado por la tarde se descansará el domingo entero y la mañana del lunes.
2. En SERVICIOS en domingo por la tarde se descansará el lunes entero y la mañana del martes.

Estas excepciones se compensarán cada una de ellas con medio día de descanso.

El cómputo de las compensaciones a realizar se hará al término del año natural y el disfrute de las mismas tendrá lugar con anterioridad al final de la temporada en vigor si no se hubiera disfrutado antes.

Con carácter absolutamente excepcional la Dirección podrá cambiar el descanso semanal más de 16 veces en un año, previo acuerdo puntual con el Comité de Empresa de la compensación que proceda y la fecha de su disfrute si son días de descanso o de su abono si implica compensación económica.

De acuerdo con las necesidades de programación la Dirección acumulará las compensaciones que se produzcan en aplicación del presente artículo.

#### **Art. 34.- TRABAJO EN FESTIVOS**

Los servicios en días considerados como festivos por el calendario laboral vigente para la ciudad de Sevilla, serán compensados con dos días de descanso. Dichos días serán acumulables o no a decidir entre el Comité de Empresa y la Dirección de **Orquesta de Sevilla, S.A.**

Si a la terminación de la temporada la Empresa no hubiera compensado dichos días a los Trabajadores y estos no se pudieran disfrutar, se deberán abonar en la nómina correspondiente al mes de inicio de actividades de la temporada siguiente.

#### **Art. 35.- VACACIONES ANUALES**

Las vacaciones anuales para todo el personal consistirán en 32 días naturales continuados a disfrutar entre los meses de Julio, Agosto o Septiembre de acuerdo con las necesidades de programación de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla.**

Igualmente para el Personal Administrativo las vacaciones anuales consistirán en 30 días naturales continuados a disfrutar entre los meses referidos; no obstante cuando estas se concedan desde el comienzo de un mes en concreto se entenderá que se extienden por la duración completa del mismo.

El Personal Administrativo podrá indicar a la Dirección el periodo en que estima oportuna disfrutar las vacaciones y ésta procurará en la medida de lo posible y de acuerdo con las necesidades de organización, atender tales peticiones.

Los Trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

Las Trabajadoras cuya baja por maternidad coincida total o parcialmente con las vacaciones anuales señaladas por la Empresa de acuerdo con las necesidades de programación de la Orquesta disfrutarán de los días de vacaciones que hubieran coincidido con el período de baja maternal a la finalización de la misma.

En el caso del Personal Artístico, si en tal momento la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** estuviera en situación de libre de trabajo conjunto -por cualquier motivo-, se entenderá que el cómputo de tales días se iniciará al cesar dicha situación.

También se establecen los siguientes periodos de permiso no vacacional:

Para el Personal Artístico:

- 1.- Diez días coincidiendo en lo posible con el final y principio de año.
- 2.- Una semana coincidiendo en lo posible con Semana Santa.

Para el Personal Técnico y Administrativo:

8 días efectivos de trabajo, distribuido entre los periodos citados en el punto anterior.

Para el supuesto de baja por maternidad del Personal Administrativo los días de permiso no vacacional indicados se reducirán proporcionalmente si la baja coincide con Semana Santa, FERIA o Navidades, pero se mantendrán íntegramente si esto no sucede.

Para el Personal Técnico y Administrativo los días 24 y 31 de diciembre se reputarán festivos con la consideración de no trasladables.

Asimismo y a los efectos de asegurar su recuperación y facilitar su descanso el siguiente personal con especial responsabilidad artística disfrutará de al menos dos semanas por trimestre de inactividad:

Solistas de cuerda

Solistas de viento, percusión y arpa

Primeras partes de cuerda

Este descanso sólo tendrá lugar de manera efectiva con respecto al trabajo conjunto cuando la programación de actividades de la ROSS y la rotación no permita esas dos semanas de inactividad para el profesor.

Los solistas de viento y percusión podrán disfrutar de este descanso de dos semanas al trimestre cuando no tengan actividad específica en la ROSS. En tal caso se entenderá que están en situación de no disponibles a los efectos del art. 24 bis.

A comienzo de cada temporada el personal con este derecho comunicará a la Inspección las fechas de disfrute del mismo.

#### **Art. 36.- NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO**

##### I.- Jornada

La jornada del Personal Técnico y Administrativo será de 35 horas semanales.

Dentro de la jornada el Personal Técnico y Administrativo gozará de un descanso de 30 minutos que se computará como trabajo efectivo y será organizado y controlado por los responsables de las unidades de personal.

La jornada diaria del Personal Técnico y Administrativo no podrá exceder de 9 horas

Exclusivamente para el Personal Administrativo se establece la siguiente distribución horaria ordinaria: De lunes a viernes de 8:00 H. a 15:00 H.

En los periodos de Feria (incluyendo Lunes), Semana Santa y Navidades (del 22 de Diciembre al 6 de Enero, ambos inclusive), tendrá lugar una reducción de la jornada ordinaria, estableciéndose la misma exclusivamente de 09:30 a 13:30 horas.

Durante los periodos de horario reducido, no se tendrá derecho a descanso retribuido durante la jornada.

##### II.- Calendario Laboral

###### 1.- Personal Administrativo

Anualmente se elaborará por la Empresa un Calendario Laboral debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

###### 2.- Personal Técnico: Inspector, Jefe de Producción y Oficial de Producción

Mensualmente este Personal elaborará su propio calendario que tendrá virtualidad desde el momento de su aprobación por la Dirección Gerencia.

###### 3.- Personal Técnico: Conserje.

Los horarios de trabajo de este Personal se darán a conocer mensualmente siendo colocados en el tablón de anuncios.

###### 4.- Atrilero Jefe y Atrileros.

El Calendario Laboral se ajustará a las necesidades de las actividades de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** y se corresponderá con el establecido para el Personal Artístico según indica el artículo 17 del Convenio Colectivo sobre el que han de tenerse en consideración las peculiaridades de tales puestos de trabajo.

No obstante dicho Calendario puede verse modificado por necesidades de organización. Las modificaciones que por tal motivo se produzcan no se regularán por las previsiones de dicho artículo sino que se compensan y absorben con la percepción de un complemento salarial por movilidad horaria. Este complemento salarial será percibido durante la estricta vigencia del presente Convenio.

### III.- Horas extraordinarias.

Dada la naturaleza de la actividad de la Empresa se pacta para el siguiente Personal Técnico la realización obligatoria de horas extraordinarias cuando estas tengan el carácter de estructurales:

Inspección  
Jefe de Producción  
Oficial de Producción  
Atrilero Jefe  
Conserje  
Atrileros

Son estructurales las horas extraordinarias motivadas por:

Ausencias imprevistas.

Montaje y desmontaje y carga y descarga en cualquier actuación de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** ya sea en Sevilla o fuera de la ciudad.

Cambios de turnos o modificaciones de calendario.

Cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán por la Empresa y a su elección bien en cuantía del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%, bien compensandolas mediante descanso retribuido incrementado en el mismo porcentaje.

### IV.- Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas por el personal de **Orquesta de Sevilla, S.A.** más allá de las 10 de la noche con motivo de una actuación de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** no otorgan derecho a una retribución especial dadas las funciones de dichos puestos de trabajo, en cuyo Salario Base se comprende tal circunstancia.

### V.- Descanso entre jornadas

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Se entenderá que el descanso entre jornada y jornada se refiere a la duración normal de ésta y no cuando se prolongue como consecuencia de la realización de horas extraordinarias, de cualquier clase.

Dadas la actividad y peculiaridades del trabajo a realizar, a los siguientes puestos les será de aplicación el contenido del Art. 22 RD 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo:

Atrilero jefe  
Atrileros  
Inspector  
Jefe de Producción  
Oficial de Producción

Para dicho personal se establece un descanso mínimo entre jornadas de 9 horas, siempre que el Trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un periodo de descanso ininterrumpido no inferior a cinco horas.

#### VI.- Descanso semanal

##### 1. Personal Administrativo

Este Personal disfrutará de su descanso semanal el Sábado y el Domingo.

Con independencia de lo anterior si un día de fiesta coincide con el día de descanso, el trabajador/a tendrá derecho a otro día sustitutorio.

##### 2. Personal Técnico: Inspector, Jefe de Producción y Oficial de Producción.

Tiene el mismo régimen de descanso semanal que el Personal Artístico siendoles de aplicación el artículo 33 del Convenio Colectivo

##### 3. Personal Técnico: Conserje

Este Personal disfrutará de un día y medio de descanso a determinar entre el Viernes y el Lunes, ambos inclusive.

##### 4. Personal Técnico: Atrilero Jefe y Atrileros.

Para este Personal se fija con carácter general un descanso semanal de día y medio seguidos que comprende la tarde del Sábado y el Domingo completo.

No obstante cuando por sustitución de portería o necesidades de organización sea necesario que desempeñen sus funciones en tarde de Sábado o Domingo completo, se trasladará el descanso a otro momento.

Cuando a pesar de lo expuesto en el párrafo anterior excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pueda disfrutar el descanso semanal de forma total o parcial la Empresa abonará además de los salarios de la semana, el importe de las horas trabajadas en el periodo de descanso semanal incrementadas en un 75% salvo descanso compensatorio.

De proceder a la compensación económica en la forma anteriormente dicha el mínimo de horas a considerar será de tres. De proceder a la aplicación de descanso compensatorio, se establece un mínimo de un día.

#### TITULO IV RETRIBUCIONES

##### **Art. 37.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL ARTÍSTICO**

Las retribuciones de los Profesores de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:

1. Salario Base.- Estará integrado por una cantidad igual a todas las Categorías Laborales de Personal Artístico existentes en la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**.

Se establecen dos tipos:

a) De ingreso.- De percibo durante el primer año de trabajo.

b) Ordinario.- De percibo a partir del segundo año de trabajo.

2. Antigüedad.- Los Profesores Titulares de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** percibirán cantidades en concepto de antigüedad, a razón del 3% del salario base para el primer trienio y el 2% para cada uno de los siguientes, hasta un máximo de 9 trienios.

3. Complemento de Dedicación.- Dicho complemento se abonará a todos los Profesores de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** y compensa la Dedicación a la que vienen obligados.

4. Incentivo de Productividad.- El Incentivo de Productividad recoge el interés e iniciativa con que los Profesores desarrollan su actividad y va ligado al aumento de ésta, por la posibilidad de hacer ópera u otras actuaciones en foso, en concepto de flexibilidad del trabajo, etc..

5. Complemento de Responsabilidad Artística.- Retribuye la función de responsabilidad musical asignada y su ejercicio.

El percibo del Complemento de Puesto de Responsabilidad Artística será inherente al desempeño efectivo del puesto y, consecuentemente, se cesará en su percepción en el mismo momento en que, por decisión motivada, se acuerde el cese en la adscripción a dicho puesto.

Los Profesores de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** que ocasionalmente tengan que acceder a un puesto de Responsabilidad Artística de superior categoría respecto a la que tengan asignada, percibirán el Complemento de Puesto que le corresponda por la nueva situación mientras la desempeñe, o la diferencia económica entre su nueva situación y la que posea normalmente, salvo que ya reciba esa asignación u otra superior.

6. Complemento por interpretación con un Instrumento especial de los recogidos en el artículo 45.

##### **Art. 38.-DESGASTE DE MATERIAL**

En concepto de Desgaste de Material se abonará una cantidad determinada que se percibirá desde el ingreso en la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**. Esta cantidad se destina, junto a la renovación de algunos elementos desgastados por el uso, a la aportación de los materiales necesarios para el trabajo y a procurar un mejoramiento del instrumento que se aporta a la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** así como a su mantenimiento.

Las cantidades a percibir por tal concepto y por todos los demás indicados son las que quedan reflejadas en el Anexo Salarial del personal músico, que se integra al presente Convenio a todos los efectos.

Los puestos de trabajo que acreditan la percepción de este complemento indemnizatorio son los que hasta el 31 de diciembre de 2001 lo venían percibiendo y siempre y cuando sus titulares sigan haciendo uso de sus propios instrumentos.

Desde la entrada en vigor del IV Convenio se hará acreedor del mismo el puesto de Timbales.

Desde la entrada en vigor del VI Convenio se hará acreedor del mismo el puesto de Arpa

Los Profesores de 2º instrumento de Viento Madera obligado percibirán, además, las cantidades especiales que por dicho concepto se indican en el anexo salarial correspondiente y en atención a si aportan dicho instrumento o hacen uso de alguna propiedad de la Empresa.

El puesto de Tuba que usualmente hace uso de instrumentos propios en Do y en Fa se hará acreedor del mismo complemento de Desgaste de Instrumento que se identifica como Doble Madera Propio y siempre y cuando mantenga compromiso de hacer uso de la Tuba en Fa en las actividades de la Orquesta

Asimismo los Profesores de Viento Madera que no tuvieran asignado por puesto de trabajo un segundo instrumento pero que vinieran obligados a interpretarlo en caso de necesidad haciendo uso voluntariamente de uno de su propiedad (a solicitud de la Dirección Artística) se harán acreedores del 50% del salario bruto de un solista de cuerda.

Dichos puestos son los siguientes

Oboe por interpretar Corno Inglés  
Fagot por interpretar Contrafagot  
Flauta por interpretar Piccolo  
Clarinete por interpretar Requinto  
Clarinete por interpretar Clarinete Bajo

Dicha cantidad la percibirán puntualmente por cada programa en la que realicen dicha aportación y desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Por el uso de la trompeta de válvula los Profesores de Trompeta (1º/3º y 2º/4º) percibirán las cantidades especiales que se indican en el anexo salarial correspondiente a desgaste de instrumento doble madera y en atención a si aportan dicho instrumento o hacen uso de alguna propiedad de la Empresa.

El desgaste de instrumento doble a abonar a los profesores de trompeta por el uso de la trompeta de válvula queda condicionado al uso efectivo de dicho instrumento cuando sea requerido. Por tanto dejará de percibirse si el profesor se niega a hacerlo.

#### **Art. 39.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Todos los Profesores percibirán dos (2) pagas extraordinarias al año que comprenderán todos los conceptos salariales a que tengan derecho y se definen en este Convenio Colectivo.

Las Pagas Extraordinarias se devengarán el último día de los meses de Junio y Diciembre y se abonarán entre el 1 y el 15 de Julio la primera y entre el 15 y el 22 de Diciembre la segunda.

Cuando el tiempo de servicio efectivamente prestado hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de Julio y Enero el importe de la misma se reducirá proporcionalmente.

Asimismo en el caso de que el Trabajador cese en el servicio de la Empresa antes del devengo de las citadas pagas tendrá derecho a percibir el importe correspondiente a las mismas.

Los conceptos que se integran en el devengo de las pagas extraordinarias son los que a continuación se relacionan:

Salario Base  
Antigüedad  
Dedicación  
Productividad  
Responsabilidad Artística

#### **Art. 40.- MÚSICA DE CAMARA**

Los Profesores que de modo voluntario participen en los ciclos de Música de Cámara que organice la Empresa tendrán derecho a una retribución complementaria en atención al tipo de formación que integren y que será fijada anualmente por la Dirección de **Orquesta de Sevilla, S.A.**

Tanto en las actividades que se dicen en este artículo como en las no afectas por el pacto de dedicación establecido en el artículo 20 se determina la prohibición expresa de que el Personal Artístico haga uso de la denominación **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** o cualquiera de sus derivadas, ya sean idénticas o similares, como marca identificativa de sus actuaciones al margen de la actividad de la Empresa.

#### **Art. 41.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias aquellas realizadas sobre la jornada ordinaria de trabajo, según el Calendario Laboral establecido.

Las Horas Extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o bien serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el mismo porcentaje.

#### **Art. 42.- DIETAS**

Se establece la relación de dietas siguientes:

##### 1. En España

Para el año 2012 se establecen las cantidades de 52,53€ la dieta completa y 26,27€ la media dieta.

Para el año 2013 se procederá a actualizar tales cantidades anualmente y de la misma forma establecida en el artículo 4.

2. Para el resto del mundo se aplicarán de forma analógica las previstas para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

Durante la vigencia del presente Convenio tales cantidades se actualizarán de la misma forma que lo haga la Junta de Andalucía.

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

A. Cuando en la realización de un servicio fuera de Sevilla o en un desplazamiento se sobrepasen las 14:30 horas y no se exceda de las 22:30 horas.

B. Cuando en la realización de un servicio fuera de Sevilla o un desplazamiento que se inicie después de las 14:30 horas se exceda de las 22:30 horas.

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

a. Cuando en la realización de un servicio fuera de Sevilla o un desplazamiento que se inicie antes de las 14:30 horas se exceda de las 22:30 horas.

b. En los casos de gira desde el segundo al penúltimo día de la misma ambos inclusive.

En giras se abonarán antes de la salida al menos dos dietas completas.

En desplazamientos que requieran pernocta, se abonarán antes de la salida la totalidad de las dietas que se vayan a devengar.

Las dietas se abonarán en la moneda corriente del país en donde se generen. En caso de imposibilidad de encontrar esa moneda se abonaría en otra de fácil admisión o cambio.

El pago anticipado de dietas obliga a su devolución en caso de no tener lugar el hecho que las genere.

El alojamiento será por cuenta de la Empresa en habitaciones dobles. El personal que a petición propia se aloje en habitación individual deberá abonar el suplemento correspondiente a excepción de aquellos casos especiales que se puedan acordar.

#### **Art. 43.- PROPIEDAD INTELECTUAL**

De acuerdo con el artículo 110 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual aprobado por RDL 1/1996 de 12 de abril la Empresa hace suyos los derechos exclusivos de autorizar la reproducción y comunicación pública previstos en el Título I del Libro II de la citada Ley sobre las interpretaciones o ejecuciones de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla**.

No obstante, en la búsqueda de un equilibrio entre la actividad artística de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** y la necesaria difusión de la misma, se establecen como máximo 10 horas de producto final fruto del trabajo realizado con el fin exclusivo de su fijación, siempre y cuando el producto resultante salga al mercado para su venta al público

Todo lo que se indica en el presente artículo se hace sin perjuicio del resto de derechos conexos que pudieran asistir a los diferentes Profesores en su calidad de ejecutantes, y que se reputen de ejercicio individual.

El Comité de Empresa promoverá la afiliación a la Sociedad de Artistas Intérpretes o Ejecutantes (AIE) de los Profesores de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** y la Empresa facilitará las sucesivas declaraciones de cada actuación fijada y que produzcan derechos de tipo individual a los Profesores participantes, para su envío a la AIE por parte del Comité de Empresa.

En todo supuesto de grabaciones y/o transmisiones de las actuaciones públicas de la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** se procederá a avisar de tal extremo a la plantilla con la máxima antelación posible.

#### **Art. 44.- INSTRUMENTOS ESPECIALES**

La interpretación de los instrumentos que a continuación se relacionan es de carácter voluntario y el complemento salarial a percibir por ello será igual al 80% sobre el salario/semana de la categoría laboral de Solista si el instrumentista aporta su propio instrumento y en caso contrario será el 50%.

Viola da Gamba  
Bajo de Viola da Gamba  
Viola da Braccio  
Flauta baja  
Flauta contrabajo  
Familia de Flautas de Pico o Barrocas  
Flauta en Sol  
Oboe de Amor  
Oboe barítono  
Hekelfón  
Clarinete contrabajo  
Clarinete alto  
Sarrusófonos y otros similares  
Corneta  
Fliscorno  
Trompeta baja  
Trompeta de válvula  
Trompa alta  
Trompa natural  
Tuba Wagneriana

Trompa Alpina  
Trombón alto  
Trombón contrabajo  
Trombón de pistones  
Tuba tenor  
Bombardino  
Eufonio  
Helicón  
Sousafón  
Serpentón  
Cimbasso  
Batería de Jazz  
Familia de Sacabuches  
Cimbalón  
Steel drum  
Sierra musical  
Armónica de cristal

Por excepción a lo que se dice en el párrafo primero, por el uso de la trompeta de válvula los Profesores de Trompeta (1º/3º y 2º/4º) percibirán, en calidad de mayor desgaste, una suma consistente en la diferencia entre el salario base del solista de viento y el primera parte de viento.

Y todo ello a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

#### **Art. 45.- SERVICIOS EN ESCENA**

El Personal Artístico que intervenga en una acción escénica ante público con caracterización recibirá como complemento por el tiempo dedicado a ésta el importe correspondiente a la hora base.

En el caso de una participación individual en una acción escénica el personal afectado recibirá una remuneración que se establecerá por acuerdo entre el Profesor y la Dirección.

#### **Art. 46.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO**

Las retribuciones del Personal Técnico y administrativo estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:

1.Salario Base.- Estará integrado por una cantidad igual en cada uno de los niveles retributivos existentes.

2.Antigüedad.- El citado personal percibirá cantidades en concepto de antigüedad, a razón del 3% del Salario Base para el primer trienio y el 2% para cada uno de los siguientes, hasta un máximo de 9 trienios.

3.Incentivo de Productividad.- El Incentivo de Productividad recoge el interés e iniciativa con que se desarrolla la actividad y va ligado al aumento de ésta, en concepto de Titulaciones complementarias, idiomas, de flexibilidad del trabajo, etc..

4. Complemento de Responsabilidad laboral.- Será inherente al desempeño efectivo del puesto y, consecuentemente, se cesará en su percepción en el mismo momento en que, por decisión motivada, se acuerde el cese en la adscripción a dicho puesto.

5. Complemento de Actualización.- Complemento salarial de origen convenial.

6. Complemento de Movilidad horaria.- Tiene por objeto compensar las modificaciones en la jornada prevista para los puestos de trabajo de Atrilero jefe y Atrilero.

7. Complemento Eventual de Sustitución de Atrileros.- Tiene por objeto gratificar al puesto de Conserje cuando realiza sustitución de Atrileros.

El Personal Técnico y Administrativo percibirá dos pagas extraordinarias al año en las mismas circunstancias expuestas en el artículo 39 para el Personal Artístico.

Dichas pagas comprenderán en su devengo todos los conceptos anteriormente expuestos, siempre y cuando se vinieran percibiendo con anterioridad y por el tiempo que comprenda la paga.

#### **Art. 46 bis.-PREAVISO DE DIMISIÓN**

En caso de dimisión por parte del Trabajador se establece un plazo de preaviso de 30 días naturales.

En los supuestos de abandono de trabajo o dimisión sin respeto del preaviso pactado se procederá a descontar del saldo y finiquito del Trabajador en cuestión y en concepto de indemnización la cantidad equivalente a un salario diario por cada día incumplido de preaviso

#### **Art. 47.- CIERRE DE NOMINAS**

Para aquellas cantidades de percepción variable a incluir en nómina, ésta se entenderá cerrada al día 20 de cada mes. Las cantidades que se devenguen con posterioridad a dicho día serán incluidas en la nómina del mes inmediatamente siguiente.

#### **Art. 48.- MODELO DE RECIBO DE SALARIOS**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 29.1 ET se adopta como modelo de recibo individual de salarios el que se describe en el Anexo II de este Convenio.

### **TITULO V PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 49 bis.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto más allá de los periodos de permisos retribuidos generados por parto más hospitalización de familiar, o en su caso enfermedad grave, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora sin merma retributiva. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un mínimo de 1/8 de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, mínimo de 1/8 de la jornada con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de OSA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso y la reducción de jornada previstos en este artículo corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, salvo para los permisos descritos en el punto 1, que bastará con preavisar el mismo día en que el hijo reciba el alta médica.

#### **Art. 50.- PERMISOS POR ESTUDIOS Y FORMACIÓN**

El personal podrá disfrutar de permisos no retribuidos por estudios en las siguientes condiciones:

1. Deberá instarse a la Empresa con una antelación mínima de 30 días naturales la correspondiente solicitud acompañada de los documentos justificativos.
2. El permiso será concedido, en su caso, tras ser aprobado por la Empresa, debiendo notificar esta su resolución en un máximo de quince días desde la recepción de la solicitud.
3. A la terminación de éste deberá justificarse la asistencia y en su caso el aprovechamiento del curso.
4. Los permisos pueden ser de una duración de:
  - a. Una semana
  - b. Hasta un mes
  - c. Superior a un mes e inferior a un año
5. Una vez finalizado el permiso, la incorporación será inmediata. Exclusivamente para el Personal Artístico si no pudiera realizarse la incorporación de forma inmediata a juicio de la Dirección de la Empresa por encontrarse un programa en fase avanzada, dicha incorporación se realizará al inicio del siguiente programa. En este último caso los días no trabajados por tal motivo no serán retribuidos si el puesto hubiese sido ocupado eventualmente por otra persona.

En los permisos señalados en el punto c la incorporación deberá solicitarse con una antelación de un mes a la finalización del permiso y realizarse dentro de los tres días siguientes a la finalización del permiso con la salvedad de programa avanzado señalado en el párrafo anterior.

No se concederán permisos de los comprendidos en este artículo simultáneamente a más de 8 Trabajadores/as de **Orquesta de Sevilla, S.A.**, de los cuales no más de dos serán violines y un máximo de uno por cada sección musical. De los restantes grupos de Trabajadores no podrán ser disfrutados por más de una persona a la vez.

6. La concesión de un permiso de tipo c conllevará la suspensión temporal del contrato durante la vigencia del mismo, causando el Trabajador baja en el régimen de Seguridad Social.

De igual modo se estará ante permisos del tipo b si su duración es igual o superior a 21 días.

7. Asimismo se procederá, en su caso, a participar en aquellos programas de formación que se pudieran realizar a través de la Fundación para la Formación Continua en la Empresa u otros de especial creación para la Empresa.

#### **Art. 51.- EXCEDENCIAS**

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los Trabajadores/as con al menos un año de antigüedad, que mediante solicitud escrita a la Dirección de Orquesta de Sevilla, S.A., formulen dicha petición dentro de los plazos establecidos para cada supuesto.

La Dirección de la Empresa contestará la petición de pasar a situación de excedencia en un plazo máximo de quince días desde la recepción de la solicitud.

En ella deberán especificar la modalidad solicitada, voluntaria o especial que, en todo caso, se regirá por las siguientes condiciones.

##### I.- Excedencia voluntaria

1. Deberá ser solicitada por el interesado con una antelación de 4 meses. El periodo de excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El Trabajador excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la Dirección de **Orquesta de Sevilla, S.A.** con una antelación de 4 meses a la fecha de expiración de su excedencia, sin que el total acumulado de tiempo en esta situación pueda sobrepasar el límite temporal de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el Trabajador deberá cumplir un período de tres años de servicio efectivo en la Empresa.

2. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con la siguiente antelación a la expiración del plazo por el que se concede la excedencia:

- a) Para el Personal Artístico: 4 meses
- b) Para el Personal Técnico y Administrativo: 60 días

En tales casos quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

3. Los excedentes voluntarios deberán incorporarse al puesto que tuvieran reservado dentro de los dos meses, como máximo, contados a partir del plazo de reingreso, según se le indique por la Empresa, a no ser que medie causa justificada de fuerza mayor que imposibilite la reincorporación en dicho plazo.
4. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.
5. La excedencia voluntaria será con reserva del puesto de trabajo si es en un período no superior a tres años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  - a) El número de personas en excedencia con esta reserva del puesto de trabajo no excederá de 6 Trabajadores/as del Personal Artístico y 2 Trabajadores/as del Personal Técnico y/o Administrativo.
  - b) No se podrá ejercer el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección que informará de ello al Comité de Empresa. En este caso, la Dirección de la Empresa resolverá el impedimento en el plazo de tiempo razonable más corto posible.

#### II Excedencia Forzosa

1. La Excedencia Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, se concederá por asignación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Los Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos en órganos provinciales o superiores y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, tendrán derecho a obtener Excedencia Forzosa.

#### III Excedencia Especial.

1. Los Trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el Trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo 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 la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia tendrá 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.

## TITULO VI ATENCIONES SOCIALES

### **Art. 52.- PREMIOS**

1. El personal que lleve 20 años trabajando ininterrumpidamente percibirá un premio extraordinario que consistirá en una mensualidad de salario o sueldo.
2. El personal que asimismo lleve 30 años ininterrumpidos en la Empresa percibirá una mensualidad extraordinaria de salario o sueldo.

### **Art. 53.- MATERNIDAD**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del Trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la Trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las Trabajadoras pertenecientes al personal artístico podrán sustituir el disfrute de la reducción de jornada por lactancia según la legislación vigente por el incremento del permiso de maternidad en tres semanas.

#### **Art. 54.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

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

Para que proceda el abono de dichas cantidades se exigirán los siguientes requisitos:

El índice de absentismo en relación con las jornadas laborales del personal adscrito a la Empresa no habrá de superar para el personal artístico el 3.8% anual computado por meses acumulados. Tan pronto se alcance tal índice se dejará de percibir por parte de los afectados. De igual modo se estará respecto al Personal Técnico y Administrativo, siendo el índice de absentismo para el mismo el del 5%. No obstante lo dicho se dejará de percibir tales cantidades de forma individual tan pronto como cada Trabajador acumule más de 11 días de baja justificada y siempre que estos correspondan a periodos no superiores a 3 días de ausencia del trabajo.

El personal afectado habrá de presentar los oportunos partes de baja y confirmación en plazo no superior a 48 horas desde que fueran expedidos salvo circunstancias especiales y justificadas que impidan la presentación en dicho plazo, en cuyo caso deberá hacerlo en el legal establecido. Para aquellos casos de baja que no generen IT se deberá aportar en las mismas circunstancias anteriormente expuestas la justificación médica oficial

e) La Empresa podrá comprobar mediante sus servicios de inspección médica la situación del Trabajador en baja que perciba las cantidades que se indican en este artículo. En el supuesto de negarse éste a la verificación de la enfermedad o de su seguimiento o bien en el supuesto de comprobarse su inexistencia, perderá automáticamente el derecho a seguir percibiéndolo, con independencia de la sanción que le corresponda dentro del sistema disciplinario.

2.- A fin de determinar el índice de absentismo se determina que éste será el resultado de la aplicación del siguiente cociente:

Días naturales de ausencia - festivos x nº trabaj. en plantilla

-----  
Días hábiles del mes \* nº de Trabajadores en plantilla

3.- No se computarán a efectos de determinar el índice de absentismo las bajas que pudieran producirse con carácter colectivo por epidemias, intoxicación, accidente de trabajo colectivo, etc.; asimismo no se computarán las bajas producidas por Maternidad y accidente de trabajo; de igual modo no se tendrán en consideración a la hora de confeccionar el índice las enfermedades o accidentes no laborales cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y ésta tenga una duración superior a veinte días consecutivos.

#### **Art. 55.- SEGURO DE INSTRUMENTOS MUSICALES**

La Empresa contratará un seguro que responda del mayor número posible de contingencias sobre los instrumentos musicales, hasta una prima máxima de doce mil euros (12.000€) que habrá de englobar asimismo a los instrumentos de su propiedad.

El Comité de Empresa facilitará la lista de los instrumentos a asegurar y periódicamente las variaciones que pueda haber en ella.

Caso de superar la prima la cantidad arriba citada, el exceso será pagado por el interesado proporcionalmente al valor de los instrumentos asegurados.

#### **Art. 56.- SEGURO DE VIDA**

La Empresa contratará un seguro de vida que cubra los riesgos de invalidez absoluta y permanente y muerte sobre todos los Trabajadores de la Empresa. Las cantidades aseguradas por tales conceptos será de un doce mil euros (12.000€).

#### **Art. 57.- LOCALIDADES EN CONCIERTOS**

En los conciertos y ensayos abiertos al público, organizados por **Orquesta de Sevilla, S.A.** se facilitará a cada Trabajador de la plantilla una localidad gratuita por programa, teniendo opción a otra más a precio reducido.

Cuando la **Real Orquesta Sinfónica de Sevilla** intervenga en ensayos generales abiertos al público no organizados por la Empresa ésta procurará que los organizadores faciliten una invitación por Trabajador.

Tras jubilarse en la Empresa el Trabajador, y durante el primer año, mantendrá el mismo derecho que se recoge en este artículo. A partir del segundo y sucesivos podrá adquirir un abono de temporada con 50% de descuento sobre el precio oficial de venta.

#### **Art. 58.- JUBILACIÓN**

La edad de jubilación para todo el Personal de **Orquesta de Sevilla, S.A.** será la que se establezca legalmente para ello. No obstante el Personal Artístico podrá posponerla de forma voluntaria y siempre y cuando la Empresa manifieste igualmente su interés por tal extremo.

Para ello el interesado deberá comunicarlo a la Dirección de la Empresa con 6 meses de antelación a la fecha de su jubilación. De aprobarlo así la Dirección de la Empresa la fecha de jubilación se entenderá pospuesta por un año más.

Anualmente se podrá posponer de forma sucesiva y de la misma forma expuesta la edad de jubilación hasta que el Trabajador cumpla los setenta años, edad máxima de jubilación.

#### **Art. 59.- PRESTAMOS**

1. La Empresa mantendrá un fondo de DOCE MIL VEINTE EUROS (12.020 €) para préstamos a los Trabajadores y al cual se destinarán las cantidades que se vayan reintegrando a los mismos.
2. Dichos préstamos se concederán en las siguientes cuantías:
  - a) Hasta MIL DOSCIENTOS DOS Euros (1.202 €).
  - b) Hasta el montante de una mensualidad si el salario del Trabajador superase la primera cantidad.
3. Los préstamos concedidos serán devueltos por el Trabajador en un plazo de seis meses, prorrateándose por partes iguales las cantidades a deducir de cada nómina correspondiente a dicho periodo y sin perjuicio de los reintegros anticipados que en cualquier momento pueda efectuar el interesado.
4. Las devoluciones se efectuarán libres de cualquier interés o gasto aplicable.
5. No podrá ser solicitado otro préstamo por el Trabajador sino transcurridos tres meses desde la completa devolución del anterior.
6. Los préstamos serán solicitados por el Trabajador en el impreso al efecto en el que habrá de indicar la cuantía del mismo.
7. En el supuesto de estar agotado el Fondo de préstamos las solicitudes que queden pendientes de atender lo serán conforme se vayan reintegrando los concedidos y por riguroso orden de entrada de las mismas.

#### **Art. 60.- SEGURIDAD Y SALUD**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de acuerdo con las previsiones de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

### **TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Art. 61.- FALTAS**

Toda falta cometida por un profesional se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave, en la siguiente forma:

- 1.- Faltas leves. Tendrán la calificación de faltas leves:
  - a) Las de descuido, error o demora en la ejecución del trabajo que tiene encomendado que no produzcan perturbación importante en su cometido.
  - b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del profesional graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
  - c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  - d) El abandono del centro de trabajo, sin permiso de la Dirección de la Empresa, aunque sea por breve tiempo.
  - e) No presentarse al trabajo debidamente aseado.
  - f) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
  - g) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

2.- Faltas graves. Tienen esta consideración las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas dentro del mes o una sola de ellas si ocasionara la demora en el comienzo del espectáculo.
- b) La falta al trabajo, previamente convocados, sin causa justificada.  
El incumplimiento de las obligaciones de disponibilidad en situación de libre de trabajo conjunto establecidas en el artículo 24 bis se asimilará en todo caso a falta al trabajo.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios personales experimentados que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos actos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante las horas de trabajo o descanso, dentro de los locales de la Empresa.
- e) La desobediencia a sus superiores. Si esta desobediencia implicara quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada falta muy grave.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público y que trasciendan a éste.
- i) Emplear para su uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa.
- j) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

3.- Faltas muy graves. Se estimarán como tales las siguientes:

- a) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.
- b) El robo o hurto cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- c) La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo.
- d) Dedicarse a actividades excluidas por el pacto de plena dedicación.
- e) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo.
- f) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención al profesional o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
- g) Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
- h) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
- i) La falta de puntualidad que provoque la suspensión del espectáculo.
- j) Los gestos, palabras o actitudes que supongan falta de respeto al público.

#### **Art. 62.- SANCIONES**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación laboral vigente.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los Trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Las sanciones por faltas leves serán comunicadas en todo caso al Comité de Empresa al tiempo que se haga igualmente con el interesado.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días, todas ellas computadas a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### **Art. 63.- CLASES DE SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1º Amonestación verbal.

2º Amonestación por escrito.

3º Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1º Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

1º Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

2º Despido.

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

### **TÍTULO VIII ACTIVIDADES SINDICALES**

#### **Art. 64.- DERECHOS DEL COMITE DE EMPRESA**

El Comité de Empresa tendrá todas y cada una de las competencias que les confiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 65.- GARANTÍAS DEL COMITE DE EMPRESA**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas grave o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás Trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del Trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del ET. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por el desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pudiendo quedar los beneficiarios relevado o relevados de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

En cualquiera de los casos referidos será obligatorio avisar a la Dirección de la Empresa sobre la acumulación que vaya a producirse, quien o quienes resulten beneficiarios y el periodo de disfrute de acumulación. El preaviso ha de realizarse al menos con siete días naturales de antelación.

Al tiempo de concluir la situación el o los miembros del Comité de Empresa beneficiarios de la acumulación deberán justificar las horas empleadas en la misma.

El uso de horas sindicales, aún en situación de no acumulación, deberá ser objeto de preaviso mínimo de 24 horas a la unidad de personal correspondiente y asimismo ser justificado posteriormente.

### **CLAUSULA DEROGATORIA**

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquel salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera.- Reglamento del sistema de cobertura temporal de puestos en la ROSS.**

La determinación de este "reglamento del sistema de cobertura temporal de puestos en la ROSS", que establecerá el mecanismo de llamamiento, se desarrollará y acordará en el seno de la Comisión Paritaria en el plazo de tres meses desde la firma de este Convenio.

#### **Segunda.- Revisión y adaptación de la clasificación**

Durante la vigencia del nuevo Convenio Colectivo se corregirá, negociará y acordará el desarrollo y reestructuración de la clasificación y definición de las categorías y grupos profesionales determinando aptitud, titulaciones de referencia (cuando esta sea exigible) y/o alternativas a las mismas, así como las tareas que definirán finalmente la movilidad funcional en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Hasta el cierre del acuerdo de esta revisión y adaptación de la clasificación, se reconoce a las plazas de flautín, corno inglés, clarinete piccolo mib, clarinete bajo y contrafagot el 50 por ciento del complemento de responsabilidad artística por solista de viento. No obstante, si interpreta el segundo instrumento más de dos programas al mes, dicho complemento se elevará al 100% en dicho mes.

#### **Tercera.- Promoción Interna de la Plantilla de la empresa.**

La promoción interna se establecerá para cada caso entre la Dirección y el Comité de Empresa hasta su regulación.

Antes de fin de 2024, se procederá a acordar, en el seno de la Comisión Paritaria, el desarrollo y regulación de la promoción interna de la plantilla pasando a ser un nuevo apartado del art. 22.

#### **Cuarta.- Desgaste de Instrumentos.**

Antes de fin de 2024, las partes se comprometen a acordar los nuevos términos en que se redactarán los vigentes arts. 38 y 55 sobre desgaste de material y seguro de instrumentos musicales.

**Quinta.- Propiedad intelectual, derechos de imagen e interpretación.**

La Comisión Paritaria, durante la vigencia del nuevo Convenio Colectivo, estudiará y acordará un nuevo desarrollo normativo que adapte a la actual legislación y circunstancias sociales, industriales y tecnológicas lo establecido en el art. 43.

**Sexta.- Actualización normativa y ordenamiento articulado del Convenio Colectivo.**

Una vez firmado el presente acuerdo la Comisión Paritaria procederá a llevar a cabo la integración normativa de las distintas partes del mismo y revisará la estructura del articulado, actualizando técnicamente la ordenación y consolidación del texto definitivo del Convenio Colectivo remitiéndolo a registro y publicación.

En materia de jornada, permisos y descansos se remite a una revisión formal sobre adecuación al marco normativo vigente. Para ello serán revisados específicamente los arts. 17, 18, 24, 24bis, 25, 26, 27, 28, 33, 34, 35 y 36 del VIII CC o cualquier determinación de Convenio que afecte o regule las materias mencionadas, así como las modificaciones planteadas en el presente acuerdo.

Se realizará la revisión del texto del convenio desde una perspectiva de género y lo adecuará a este respecto. Para la misma, la Comisión Paritaria contará con la colaboración de la Comisión de Igualdad.

**Séptima.- Variaciones de masa salarial**

Las variaciones de masa salarial que se pudieran derivar de los acuerdos que contemple este convenio colectivo respetarán, en todo caso, los límites que le sean de aplicación conforme a la normativa presupuestaria correspondiente.