CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD ORQUESTA DE SEVILLA, S.A.;

Visto el Convenio Colectivo de la Entidad Orquesta de Sevilla, S.A.; suscrito por la misma y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 22-11-2012 a 31-12-2013.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de Inscripción en los Registros de Convenios y acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Entidad Orquesta de Sevilla, S.A., suscrito por la misma y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 22-11-2012 a 31-12-2013.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín» Oficial de la provincia.

Sevilla a 15 de enero de 2013.—Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE ORQUESTA DE SEVILLA S.A.

OTORGAMIENTO:

La Comisión negociadora del VII Convenio Colectivo de Orquesta de Sevilla, S.A., integrada por las siguientes personas:

Por la representación de la Empresa:

Doña Remedios Navarro Avilés.

Don Rafael M. Soto Yañez.

Don Carlos Martínez Rodríguez de Mondelo.

Por la representación de los Trabajadores:

Don Francisco Rosario Vega.

Don Predrag Ivkovic.

Don Juan Carlos Pérez Calleja.

Doña Uta Kerner.

Doña Carolina Acero Rodríguez.

Don Ángel Lasheras Torres.

Don Manuel José López Moreno.

Manifiesta:

Que en virtud de las negociaciones llevadas a cabo hasta el día de la fecha conviene por unanimidad aprobar el texto que a continuación sigue y que constituye el VII Convenio Colectivo de trabajo de Orquesta de Sevilla, S. A., de obligado cumplimiento para ambas partes.

Y en prueba de conformidad suscriben todas y cada una de las páginas que constituyen el presente documento.

Sevilla a 22 de noviembre de 2012

TITULO PRELIMINAR

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 todo caso y sin perjuicio de que sean aplicables los supuestos anteriormente referidos, quedarán 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 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.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2013.

No obstante lo dicho los efectos económicos expuestos en el Título IV se retrotraerán al 1 de enero de 2012 sólo en aquellos supuestos en que así se indique expresamente.

Durante los años de vigencia del presente los salarios se verán afectados de la siguiente forma:

1. 2010

Durante 2010 los salarios no variarán respecto a 2009

2. 2011

Durante 2011 los salarios no variarán respecto a 2010

3. 2012

Durante 2012 los salarios no variarán respecto a 2011

4. 2013

Durante 2013 los salarios no variarán respecto a 2012

Artículo 5. Revisión

Cualesquiera 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 telegrama o por cualquier otro medio fehaciente. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Con independencia de ello con fecha 1 de octubre del año 2013 se reunirá la comisión de seguimiento del presente Convenio en orden a iniciar los trámites de revisión del mismo.

Si expirado el presente Convenio Colectivo, 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, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

Artículo 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.

Artículo 7. Legislación Supletoria

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y demás disposiciones de carácter general.

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.

Artículo 8. Conflictividad 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.

Artículo 9. Comisión Paritaria

La vigilancia de la correcta aplicación del presente Convenio Colectivo, interpretando su contenido y velando por su cumplimiento, es confiada a una Comisión de carácter paritario compuesto por tres personas por cada parte firmante, designadas preferentemente entre los miembros de cada una que hayan participado en la elaboración del presente Convenio Colectivo.

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

El domicilio de la Comisión será el social de Orquesta de Sevilla, S.A. o bien aquel otro que designe la Empresa y a sus reuniones podrán asistir hasta dos asesores por cada parte, con voz y sin voto.

La Comisión asumirá las funciones, competencias y reglamento interno que se dicen en el Anexo I, del presente.

Artículo 10. 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.

Título I. Plantilla Y Organización.

Capitulo 1. Plantilla

Artículo 11. Clasificación de la Plantilla

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

— Dirección

— Personal Artístico

— Personal Técnico

— Personal Administrativo

Artículo 12. Dirección

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

Artículo 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 1.º

Oboe 1.º

Clarinete 1.º

Fagot 1.º

Trompa 1.º

Trombón 1.º

Trompeta 1.º/3.º

Trombón bajo.

Tuba.

Percusión 1.º

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 2.º

Flauta 2.º/Flauta Piccolo*

Oboe 2.º

Oboe 2.º/Corno Inglés*

Clarinete 2.º/Clarinete Piccolo Mib*

Clarinete 2.º/Clarinete Bajo*

Fagot 2.º

Fagot 2.º/Contrafagot*

Trompeta 2.º/4.º

6 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 55 Viernes 8 de marzo de 2013

Trombón 2.º

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.

Artículo 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 1.º.

Oboe 1.º.

Clarinete 1.º.

Fagot 1.º.

Trompa 1.º.

Trombón 1.º.

Trompeta 1.º/3.º.

Trombón bajo.

Tuba.

Percusión 1.º.

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 2.º

Ayuda de Solistas de Violas

Ayuda de Solistas de Violonchelos

Ayuda de Solistas de Contrabajos

Primeras Partes de Viento y Percusión

Flauta 2.º

Flauta 2.º/Flauta Piccolo

Oboe 2.º

Oboe 2.º/Corno Inglés

Clarinete 2.º/Clarinete Piccolo Mib

Clarinete 2.º/Clarinete Bajo

Fagot 2.º

Fagot 2.º/Contrafagot

Trompeta 2.º/4.º

Trombón 2.º

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

Artículo 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, entendiendo 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 misma 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.

Artículo 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 2. Organización

Artículo 16. Plan de Actividades

Con fecha 1 de marzo de cada año se dará a conocer al Comité de Empresa el estado de programación de la temporada inmediatamente siguiente, con la mayor especificación posible de planes de actividades y horarios.

En plazo de quince días el Comité se reunirá con la Dirección de la Empresa a los efectos de realizar sugerencias en materia de prevención de riesgos laborales.

La programación se dará a conocer a la plantilla al día siguiente de que haya sido elevada al Consejo de Administración de Orquesta de Sevilla, S.A. y aprobada por éste.

La Empresa entregará al Comité de Empresa y con anterioridad a la comunicación de la programación definitiva y planes de trabajo, un borrador del mismo a los efectos de que, por parte del mismo, y en el plazo de 15 días, efectúen nuevamente las sugerencias y propuestas que estime oportunas.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 quince 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 10 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.

Artículo 20. Vestuario

1. 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:

— Chaqueta de Frac.

— Pantalón negro.

— Lazo blanco o pajarita.

— Fajín.

— Calcetines negros (dos pares).

De dichos elementos el frac, el pantalón negro, el fajín y el lazo blanco, serán de propiedad de la Empresa, que se hará cargo de los arreglos por cambio de talla.

La renovación de este vestuario ocurrirá cada 5 años.

2. La Empresa hará entrega cada 5 años a las Profesoras de cantidades equivalentes a los gastos que suponga equiparlas (420 euros). Tal cantidad podrá ser prorrateada en su abono por periodos anuales mediante su inclusión en nómina. En tal caso se especificará debidamente el concepto de la cantidad que se entregue.

3. La Empresa facilitará anualmente al Conserje y Atrileros el vestuario necesario para sus actividades consistente en un chandal (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.

Quedará en propiedad de este personal el chandal y las zapatillas; el traje de representaciones, se considera propiedad de Orquesta de Sevilla, S.A. y será renovado cada cinco (5) años.

4. El personal que por lo expuesto con anterioridad haga uso del vestuario referido en párrafos anteriores vendrá obligado a su debido cuidado, del que responderá ante la Empresa, a excepción de los desgastes producidos por el normal uso y los incidentes que tengan lugar por causa ajena o fuerza mayor durante los servicios que lo exijan.

Artículo 21. Consultas Periódicas con Solistas

Periódicamente 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.

Título II. Selección De Personal.

Artículo 22. Cobertura de Vacantes de la Plantilla Artística

Primero: El acceso a una vacante fija de plantilla de la Real Orquesta Sinfónica de

Sevilla sólo podrá realizarse mediante la adjudicación de la misma en audición pública organizada al efecto.

Las pruebas de acceso se organizaran de manera que se respeten los principios de publicidad, libre acceso, igualdad, mérito y capacidad.

La Dirección de la Empresa procurará que entre la producción de una vacante y la convocatoria de las pruebas para cubrirla transcurra el menor tiempo posible.

Segundo: 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.

Tercero: Los tribunales estarán formados por el Director Gerente como Presidente o persona en quien delegue, el Director Artístico, el Concertino, un miembro del Comité de Empresa y un Secretario designado por la Empresa y, además y según sus características, por los siguientes miembros:

Pruebas de concertino:

Concertino Asistente o Ayuda de Concertino, todos los Solistas de Cuerda y un número de solistas de Viento, Percusión y Arpa que sea igual al de los profesores de cuerda que vayan a participar en la prueba.

Los Solistas de Viento, Percusión y Arpa serán determinados por decisión tomada entre ellos. A tal efecto la Dirección comunicará a dichos solistas la convocatoria de la plaza tan pronto esta se publique de forma que dispongan de 30 días para tomar tal decisión

Si transcurrido dicho plazo no existiera acuerdo sobre la composición, se procederá por parte de la empresa a determinar la misma por sorteo.

Pruebas de concertino asistente:

Ayuda de Concertino, todos los Solistas de Cuerda y un número de solistas de Viento, Percusión y Arpa que sea igual al de los profesores de cuerda que vayan a participar en la prueba. Los solistas de viento serán determinados de la forma indicada más arriba.

Pruebas de cuerda:

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

Pruebas de Viento Madera:

Para una vacante de primera parte: Todos los primeras partes de Viento Madera.

Para una vacante de segunda parte: Todos los primeras partes de Viento Madera y las segundas partes de la sección de la vacante Pruebas de Viento Metal:

Para una vacante de primera parte: Todos los primeras partes de Viento Metal.

Para una vacante de segunda parte: Todos los primeras partes de Viento Metal y las segundas partes de la sección de la vacante Pruebas de percusión:

Todos los miembros de la sección.

Instrumentos singulares:

Se faculta al Director Artístico para el nombramiento de las personas que estime necesarias.

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.

Cuarto: Para integrarse a 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.

No podrán integrarse en los tribunales de selección los Profesores que tengan relación familiar hasta 3.º grado consanguíneo o afín con alguno de los participantes en las pruebas.

Quinto: 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.

Sexto: Las decisiones serán adoptadas por mayoría de votos y en caso de empate decidirá el de calidad que ostenta el Director Artístico; no obstante lo dicho éste gozará del derecho de vetar la selección de aquellos candidatos que estime convenientes aun en el supuesto de que la mayoría de los miembros del tribunal se manifieste en contraria opinión; tal derecho se entiende en sentido exclusivamente negativo de impedir incorporaciones y no en el de imponerlas.

Séptimo: 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.

Octavo: El Secretario participará con voz y sin voto.

Noveno: 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. La segunda vuelta y siguientes, si las hubiera, se realizarán sin este método.

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.

Décimo.- 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 -analógicamente- las circunstancias horarias descritas en el artículo 42 en orden a percibirlas.

Artículo 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 las siguientes personas, todas ellas con voz y voto:

— El Director Gerente.

— El Director Artístico.

— El Director Técnico.

— El Concertino.

— Los Solistas o Primeras partes de la familia correspondiente.

— Un miembro del Comité de Empresa de Orquesta de Sevilla, S.A.

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 caso de empate decidirá el voto de calidad del Director Artístico.

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

En el supuesto de no existir solista/primeras partes en la familia del instrumentista que haya de superar las pruebas, se designará en su sustitución y por sorteo cinco de entre todos los de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla.

El tribunal, y salvo aquella 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.

Título III. Funcionamiento.

Artículo 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 le 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 atril 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 euros brutos

El resto del Personal Artístico quedará a disposición.

Artículo 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.

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 9.º y el 11.º 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 euros) por servicio de más realizado.

Artículo 26. Descansos

Los descansos en los Servicios se estructurarán de la siguiente forma:

Servicios de 2 horas,	un descanso de 15 minutos
Servicios de 3 horas,	un descanso de 25 minutos
Servicios de 4 horas,	un descanso de 25 minutos y otro de 15
Servicios de 5 horas,	un descanso de 25 minutos y otro de 20

En los servicios no se podrá trabajar más de una hora y media continuada.

Artículo 27. Computo Horario.

Se considerarán horas de conjunto las efectuadas en ensayos, pruebas acústicas y conciertos así como las horas invertidas en los desplazamientos que no requieran pernocta.

Cuando se requiera pernocta se realizará de la siguiente manera:

Personal artístico:

Primer día:

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

Segundo día y restantes:

Se computarán las horas de viaje, incluyendo en su caso las horas destinadas al concierto y la prueba acústica si fueran necesarios.

Último día:

Se computará el viaje de regreso, y en su caso el trabajo realizado.

Personal Técnico:

Primer día:

Se computarán las horas de viaje desde la citación en Sevilla y las horas de trabajo (montaje, prueba acústica o concierto y desmontaje) hasta la llegada al alojamiento.

Segundo día y restantes: Se computarán las horas de viaje y de trabajo hasta la llegada al alojamiento.

Ultimo día:

El viaje de regreso y las horas de trabajo (descarga).

Artículo 28. Limitaciones en Horarios de Servicios

El trabajo, fuera de giras y desplazamientos, se efectuará a razón de uno o dos Servicios por día, pudiendo tener lugar éstos entre las 9.30 h. de la jornada y la 1.15 h. del día siguiente. Estos Servicios podrán tener una duración según lo ya establecido.

Los Servicios de mañana no podrán terminar más tarde de las 14 h. y 15 minutos y los de la tarde comenzar antes de las 16.30 horas.

No obstante lo dicho en el párrafo primero los Servicios correspondientes a ensayos de programas sinfónicos no podrán prolongarse más allá de las 24h.

Artículo 29. Se deja sin Efecto a Partir del VII Convenio Colectivo

Artículo 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.

Artículo 31. Desplazamientos

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

1. En avión, vuelo regular, clase turista, o chárter.

2. En ferrocarril, de día, primera clase

3. En ferrocarril de noche, Coche cama.

4. En AVE clase turista.

5. 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 35. Vacaciones Anuales

Las vacaciones anuales para el Personal Artístico y Técnico 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 oportuno 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 periodo 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 computo 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.

Artículo 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 semanal:

De lunes a viernes de 8h a 14:30 H excepción hecha del llamado día de guardia

(uno por semana para cada Trabajador) en cuyo caso la jornada será partida y con el siguiente horario: De 8h a 13:30h y de 14:30h a 18:00h.

Del 20 de Junio al 10 de Septiembre el horario de dicho Personal será de 8h 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.

Título IV. Retribuciones.

Artículo 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.

Artículo 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 2.º 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 alguno 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 (1.º/3.º y 2.º/4.º) 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 alguno 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.

Artículo 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

Artículo 40. Música de Cámara

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.

Artículo 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.

Artículo 42. Dietas

Se establece la relación de dietas siguientes:

1. En España.

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

Artículo 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 Interpretes 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.

Artículo 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 (1.º/3.º y 2.º/4.º) 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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. Licencias Retribuidas.

1. Todos los Trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a

ausentarse del trabajo previo aviso y justificación, sin perdida de derechos y/o retribuciones, en los siguientes casos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Se entiende por matrimonio aquel que tenga acceso al Registro Civil, equiparándose al mismo a estos efectos la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Junta de Andalucía.

El disfrute del permiso en calidad de pareja de hecho imposibilita la obtención de otro con tal motivo en un periodo de cuatro años.

Asimismo el disfrute del permiso de matrimonio se entenderá disfrutado si los contrayentes hubieran disfrutado previamente del mismo en calidad de pareja de hecho.

Dichos días se disfrutarán sin posibilidad de fraccionamiento y al tiempo de contraer matrimonio o de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, debiendo coincidir uno de ellos con la fecha de celebración del mismo o momento de la inscripción.

En el supuesto de coincidir la celebración de la boda o la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho en periodo vacacional o permiso no vacacional el Trabajador verá reducido su derecho a licencia en aquellos días que tengan la consideración de no laborables sin posibilidad de trasladarlos a periodo laborable.

No obstante cuanto se dice en este apartado se podrá disfrutar de este permiso en otros periodos previa solicitud y autorización por parte de la Empresa.

El o los beneficiarios del permiso deberán acreditar ante la Empresa mediante certificación del Registro civil o copia del Libro de familia o certificado del Registro de Parejas de Hecho la celebración del matrimonio o la inscripción correspondiente.

Este permiso deberá ser solicitado con 30 días naturales de antelación a su disfrute.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el Trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Dos días en los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el Trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se entiende por hasta segundo grado de consanguinidad:

Hijos, Padres, Hermanos, Abuelos y Nietos

Se entiende por hasta segundo grado de afinidad los mismos parentescos que arriba se dicen referidos al cónyuge.

Se asimila a estos efectos a la condición de cónyuge al miembro de una pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro de la Junta de Andalucía.

Se asimila a estos efectos a la condición de hijo al descendiente de miembro de pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro de la Junta de Andalucía.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

Este permiso debe ser solicitado con al menos 15 días de antelación.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Exclusivamente para el Personal Técnico y Administrativo: Un día en caso de boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, ampliados a dos en caso de que la boda sea fuera de la provincia de Sevilla. Debe coincidir el día de la boda o uno de ellos si es fuera de Sevilla con jornada y horario laboral para que proceda tal concesión.

2. A lo largo del año, el Personal Técnico y Administrativo de Orquesta de Sevilla, S.A. tendrá derecho a disfrutar de 2 días de licencia o permiso por asuntos propios, no incluidos entre los indicados en los apartados anteriores.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas o a los periodos de permiso no vacacional que indica el artículo 36 del presente Convenio.

Los Trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia previa autorización que se comunicará a la respectiva unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

Cada día festivo señalado como tal en el calendario laboral anual que coincida con sábado, incrementará en uno más los días de licencia permiso por asuntos propios señalados, cuyo disfrute se realizará bajo las mismas condiciones que los establecidos más arriba.

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 OSSA 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.

Artículo 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

Artículo 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.

Título VI. Atenciones Sociales

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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:

a) 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%.

b) 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.

c) 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.

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

e) La Empresa podrá comprobar mediante sus servicios de inspección médica la situación del Trabajador en baja que perciba las cantidades que se indican en este artículo. 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 número trabaj. en plantilla.

Días hábiles del mes * número 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.

Artículo 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 euros) 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.

Artículo 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 euros).

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 59. Prestamos

1. La Empresa mantendrá un fondo de doce mil veinte euros (12.020 euros) 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 euros).

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 detraer 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.

Artículo 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.

Artículo 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, cualquiera 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.

Artículo 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.

Artículo 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:

1.º Amonestación verbal.

2.º Amonestación por escrito.

3.º Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

2.º Despido.

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

Título VIII. Actividades Sindicales.

Artículo 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.

Artículo 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.

Anexo I

REGLAMENTO INTERNO COMISIÓN INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 1. Finalidad

La Comisión de Interpretación y Vigilancia que se crea según lo establecido en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, tiene por objeto el velar por el estricto cumplimiento de lo pactado, así como la resolución de aquellos temas que puedan plantearse, que repercutan y/o afecten al personal laboral, incluido en el ámbito de aplicación de dicho Convenio.

Artículo 2. Composición.

La Comisión estará formada por seis miembros, de los cuales tres serán por parte de la Empresa y otros tres por parte del Comité de Empresa.

El Presidente de la Comisión será el Director Gerente de Orquesta de Sevilla, S.A. o persona autorizada, en quien éste delegue.

Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité podrá contar con un máximo de dos asesores.

Artículo 3. Funcionamiento.

3.1. De las reuniones.

De todas las reuniones, se levantará Acta numerada que deberá ser confeccionada, de modo que puedan ser aprobadas y firmadas por las partes

representadas en la reunión siguiente.

Aprobada el Acta y de forma inmediata, el Secretario enviará copia a cada una de las partes.

El Orden del Día de las reuniones será fijado por ambas partes con al menos cinco días de antelación a la reunión si esta fuera ordinaria y por el tiempo indispensable que nunca podrá ser inferior a veinticuatro horas, si es extraordinaria.

3.1.1. DE LAS REUNIONES ORDINARIAS

Las reuniones Ordinarias se celebrarán una vez al mes, en el día y hora que se acuerde por la propia Comisión de Interpretación y Vigilancia y para lo que se establecerá, a ser posible, un calendario trimestral.

Por el Secretario se remitirá la convocatoria a las partes.

3.1.2. DE LAS REUNIONES EXTRAORDINARIAS

Las reuniones Extraordinarias podrán ser convocadas por Resolución del Sr. Presidente, por procedimiento de urgencia, siempre que el contenido de los temas así lo requiera, bien por iniciativa propia o bien a petición de la parte social.

Por el Secretario se citará con el mismo requisito de la ordinaria y con una antelación mínima de veinticuatro horas.

3.2. De los componentes de la comisión.

3.2.1. DEL PRESIDENTE:

— Dictaminará el comienzo y finalización de las reuniones.

— Dará la palabra a los restantes miembros y podrá tasar el tiempo de actuación de éstos en los debates cuando por operatividad lo crea conveniente.

— Dirigirá los debates y propondrá las votaciones.

— Acordará el tiempo en los recesos.

3.2.2. DEL SECRETARIO:

— Levantará Acta de todo lo tratado, para el fiel reflejo de las reuniones, haciendo constar cuantas cuestiones e intervenciones les sean solicitadas por cualquiera de los miembros de la Comisión, especificando, en este caso, el carácter particular de dicha intervención.

— Convocará a los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia en los casos y formas especificadas en los artículos anteriores.

— Expedirá, a petición de los miembros, las certificaciones de los Acuerdos que se tomen.

3.2.3. De los Portavoces:

— El Presidente de la Comisión será el Portavoz por parte de la Empresa.

— El Presidente del Comité de Empresa o persona que lo sustituya será el Portavoz del mismo.

— Corresponderá a los Portavoces la firma de las Actas de las reuniones.

3.2.4. De los Asesores:

— Los Asesores tienen como misión asistir a cada parte representada en todos aquellos temas, que por su particularidad así lo requiera.

— Tendrán voz pero no voto.

3.3. DE LOS ACUERDOS.

Para la válida adopción de Acuerdos se requerirá, la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Debatido cada punto del Orden del Día, y antes de pasar al siguiente, se dará lectura al Acuerdo adoptado, en su caso, al objeto de que los miembros de la Comisión puedan emitir sus matizaciones, si las hubiera.

Artículo 4. Atribuciones, derechos y obligaciones.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo para el Personal Laboral reconocen a la Comisión de Interpretación y Vigilancia como ente autorizado para:

— Velar por el estricto cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.

— Dictaminar sobre la interpretación del articulado del Convenio.

— Resolver cuantas cuestiones y consultas sean hechas por los Trabajadores acogidos al Convenio y referidas al articulado del mismo.

Las partes integrantes de la Comisión velarán por el cumplimiento del presente Reglamento así como el de todos aquellos Acuerdos que se adopten.

Artículo 5. Reconocimiento y Aceptación.

Los componentes de la Comisión de Interpretación y Vigilancia reconocen y aceptan este Reglamento como norma válida y se comprometen a actuar, en todo momento, dentro de lo especificado en su articulado.

Artículo6. Procedimientos para resolver discrepancias.

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.

Anexo II

MODELO DE HOJA DE SALARIOS

#*1*#

Anexo III

TABLAS SALARIALES 2010

#*2*#

Anexo IV

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La plantilla laboral de Orquesta de Sevilla, S.A. al tiempo de la firma del presente Convenio e incluida en él es la siguiente:

A) Personal artístico.

Puesto de trabajo	Trabajadores
Concertino	01
Concertino asistente	01
Ayuda de concertino	01
Violin 1.º tutti	15
Solista de violines Segundos	01
Ay.solista de violines Segundos	01
Violin 2.º tutti	13
Solista de viola	01
Ayuda de solista de viola	01
Viola tutti	11

Solista de Violonchelo	02
Ayuda de solista de Violonchelo	01
Violonchelo tutti	09
Solista de contrabajo	01
Ayuda de solista de contrabajo	01
Contrabajo tutti	06
Flauta solista	02
Flauta 2.º	01
Flauta 2.º/piccolo	01
Oboe solista	02
Oboe 2.º	01
Oboe 2.º/corno ingles	01
Clarinete solista	02
Clarinete 2.º/mib	01
Clarinete 2.º/bajo	01
Fagot solista	02
Fagot 2.º	01
Fagot 2.º/contrafagot.	01
Trompa solista	02
Trompa tutti.	04
Trompeta 1.º/3.º	02
Trompeta 2.º/4.º	02
Trombón solista	02
Trombón 2.º.	01
Trombón bajo	01
Tuba	01
Timbales	01
Percusión	03
Arpa.	01
Piano.	01

A) Personal técnico y administrativo.

Puesto de trabajo	Trabajadores
Asesor Jurídico y Jefe de Personal	01
Jefe de Administración	01
Relaciones Externas	01
Inspector- Coordinador	01
Jefe de Producción	01

Archivero.	01
Técnico informático	01
Oficial de Contabilidad	01
Oficial de Personal	01
Oficial de Administración	01
Oficial de Producción	01
Oficial de Relaciones Externas	01
Secretaria de Dirección	01
Secretaria	01
Auxiliar de Archivo	01
Auxiliar de Administración	01

Puesto de trabajo	Trabajadores
Conserje	01
Atrilero Jefe	01
Atrilero	02

Disposición adicional de estabilidad en el empleo.

Dada la importancia que las partes suscriptoras del presente Convenio otorgan a la estabilidad en el empleo, la Empresa se compromete a que durante su vigencia no tendrá lugar reajuste alguno de la plantilla anteriormente expuesta, manteniéndose en su número y composición.

Disposiciones Transitorias.

1. El puesto de trabajo de Auxiliar Administrativo al que se adscribe la anterior recepcionista devengará el salario establecido a partir del 1 de enero de 2012.

2. Los complementos de doble desgaste de instrumentos e instrumento especial destinados a los puestos de trabajo de trompetas serán de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente.