

CONVENIO COLECTIVO ORQUESTA DE SEVILLA, S.A.

Título 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 jurídicas 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.

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 2004.

No obstante lo dicho los efectos económicos expuestos en el Título IV se retrotraerán al 1 de enero de 2002 en aquellos supuestos en que así se indique expresamente.

Durante los años 2003 y 2004 los referidos efectos económicos se verán afectados automáticamente y en igual medida que lo hagan de forma global y efectiva los salarios del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

Artículo 5. Revisión.

Con fecha 1 de octubre del año 2004 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 la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Orden de 2 de mayo de 1977 que regula la Ordenanza Laboral para Profesionales de la Música, cuya vigencia es prorrogada por Orden de 28 de diciembre de 1994, 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 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.

Capítulo I. 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 Técnico, 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 Violoncelos.

Solistas de Contrabajos.

Solistas de Viento, Percusión y Arpa:

Flauta 1º

Oboe 1º

Clarinete 1º

Fagot 1º

Trompa 1º

Trombón 1º

Trompeta 1º/3º





Trombón Bajo.

Tuba.

Percusión 1º

Timbales.

Arpa.

Piano.

Primeras Partes de Cuerda:

Ayuda de Concertino.

Ayuda de Solistas de Violines Segundos.

Ayuda de Solistas de Violas.

Ayuda de Solistas de Violoncelos.

Ayuda de Solistas de Contrabajos.

Primeras Partes de Viento y Percusión:

Flauta 2º

Flauta 2º/Flauta Piccolo.*

Oboe 2º

Oboe 2º/Corno Inglés.*

Clarinete 2º/Clarinete Piccolo Mib.*

Clarinete 2º/Clarinete Bajo.*

Fagot 2º

Fagot 2º/Contrafagot.*

Trompeta 2º/4º

Trombón 2º

Trompa Tutti.





Percusión.

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

Segundas Partes:

Tutti Violines Primeros.

Tutti Violines segundos.

Tutti Violas.

Tutti Violoncelos.

Tutti Contrabajos.

Aquellas categorías que hacen referencia a dos posiciones en la Orquesta, 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 Orquesta después del Director de la misma y de quien se constituye en el más inmediato colaborador.

A esta categoría laboral pertenecen las siguientes categorías artísticas y los puestos de trabajo que en ella se encuadran según refiere el artículo 13:

Especial I.

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 Orquesta después del Director, sustituyéndole en los casos previstos para ello.

A esta categoría laboral pertenecen las siguientes categorías artísticas y los puestos de trabajo que en ella se encuadran según refiere el artículo 13:



Especial II.

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 de cuerda.

A esta categoría laboral pertenecen las siguientes categorías artísticas y los puestos de trabajo que en ella se encuadran según refiere el artículo 13:

Solistas de cuerda:

Solistas de Violines Segundos.

Solistas de Violas.

Solistas de Violoncelos.

Solistas de Contrabajos.

d) Categoría laboral: Primera Parte A.

Grupo de cotización S.S.: 03.

Definición: Es el profesional músico que desempeña el puesto de mayor responsabilidad dentro de cada una de las secciones de viento y percusión o bien el profesional músico que desempeña el segundo puesto de mayor responsabilidad dentro de cada una de las secciones de cuerda.

A esta categoría laboral pertenecen las siguientes categorías artísticas y los puestos de trabajo que en ella se encuadran según refiere el artículo 13:

Solistas de viento, percusión y arpa:

Flauta 1º

Oboe 1º

Clarinete 1º

Fagot 1º

Trompa 1º

Trombón 1º



Trompeta 1º/3º

Trombón Bajo.

Tuba.

Percusión 1º

Timbales.

Arpa.

Piano.

Primeras Partes de cuerda:

Ayuda de Solistas de Violines Segundos.

Ayuda de Solistas de Violas.

Ayuda de Solistas de Violoncelos.

Ayuda de Solistas de Contrabajos.

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 las siguientes categorías artísticas y los puestos de trabajo que en ella se encuadran según refiere el artículo 13:

Primeras Partes de cuerda:

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 las siguientes categorías artísticas y los



puestos de trabajo que en ella se encuadran según refiere el artículo 13:

Primeras Partes de viento y percusión:

Flauta 2º

Flauta 2º/Flauta Piccolo.

Oboe 2º

Oboe 2º/Corno Inglés.

Clarinete 2º/Clarinete Piccolo Mib.

Clarinete 2º/Clarinete Bajo.

Fagot 2º

Fagot 2º/Contrafagot.

Trompeta 2º/4º

Trombón 2º

Trompa Tutti.

Percusión.

Segundas partes:

Tutti Violines Primeros.

Tutti Violines segundos.

Tutti Violas.

Tutti Violoncelos.

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:

— **Director Técnico.** Es el titulado musical que con conocimientos suficientes tiene como misión, en directa colaboración con el Director Artístico y/o Titular, la organización de los diversos aspectos artísticos de la empresa.

Depende directamente del Director Gerente.

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

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

Depende directamente del Director Gerente.

— **Jefe de Administración.** Es el titulado medio o asimilado cuya principal tarea es 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.** Es aquella persona con suficientes conocimientos, a juicio de la Dirección de la empresa, para desarrollar los cometidos de vigilancia en el cumplimiento de obligaciones y derechos de la plantilla artística.

Depende del Área Jurídica y de Personal.

— **Secretario Técnico.** 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.

Depende del Director Técnico, de quien recibe instrucciones.

c) Categoría Laboral: C.

Grupo Cotización S.S.: 03.

Definición: Trabajador que contratado por la empresa en basándose en sus conocimientos, formación y experiencia ostenta la máxima responsabilidad en parcelas organizativas inferiores a las asignadas al personal encuadrado en la categoría B. Puede depender jerárquicamente directamente del 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 Director Técnico, de quien recibe instrucciones.

d) Categoría Laboral: D.

Grupo Cotización S.S.: 05.

Definición: Es 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.

A esta categoría pertenecen los siguientes puestos de trabajo:



– **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.

e) Categoría Laboral: E.

Grupo Cotización S.S.: 05.

Definición: Es el empleado con suficientes conocimientos y experiencia suficientes 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 la categoría D.

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.

– **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 Director Técnico, 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 de Sala Apolo.**

Es la persona que lleva a cabo la función de control de entradas a la Sala Apolo, 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 de Secretaría Técnica.

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

Depende jerárquicamente del Secretario Técnico, de quien recibe instrucciones, aunque puede recibir instrucciones de Inspección en lo tocante a aspectos organizativos de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla.

Desarrolla las mismas funciones descritas más adelante para los Atrileros, cuya labor coordina y sustituyendo como ellos y en caso de necesidad los puestos de Conserje y Portero, 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:

— **Recepcionista.** Es la persona que realiza los cometidos propios de la recepción del centro de trabajo donde radica la administración de la empresa.

Su principal cometido es atender a las personas que solicitan contactar con cualquiera de los departamentos de la empresa así como hacerse cargo de la correspondencia y envíos.

Depende funcionalmente del Jefe de Administración.

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

— **Operador informático.** Es aquella persona que con elementales conocimientos de informática pero habituada al manejo de algunas aplicaciones, realiza la introducción de datos en los distintos soportes que le son indicados mediante operaciones no complejas.

Funcionalmente está adscrito al Departamento de Relaciones externas; no obstante y por indicaciones del Director Gerente puede auxiliar a otros departamentos.

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 Orquesta 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 Orquesta.
- d) Limpieza, cuidado y reparación del material de la Orquesta 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 Secretario Técnico.

En caso de necesidad justificada sustituirá el puesto de Conserje en función de Portero y el puesto de Portero.

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

Enfermedad de Portero o Conserje en funciones de Portero.

Asuntos propios de Portero o Conserje en funciones de Portero.

Descanso oficial por cualquier causa de Portero o Conserje en funciones de Portero.

Asimismo, realizará funciones de auxiliar de la Inspección y la Secretaría Técnica.

— **Portero de Sala Apolo.** Es la persona que asiste al Conserje en todos sus cometidos, especialmente en lo referente a la vigilancia de la Sala Apolo.

Depende del Conserje de forma jerárquica.

En caso de necesidad justificada sustituirá a los Atrileros, desarrollando sus mismas funciones.

Capítulo II. Organización.

Artículo 16. Plan de actividades.

Con cuatro meses de antelación al inicio de cada temporada se dará a conocer el estado de programación de la misma.

La programación definitiva se dará a conocer con la máxima antelación posible, una vez haya sido elevada al Consejo de Administración de Orquesta de Sevilla, S.A. y aprobada por éste.

Artículo 17. Calendario laboral.

Los horarios de servicios, ensayos, conciertos y grabaciones se darán a conocer juntamente con la formación instrumental de la Orquesta con una antelación de treinta 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 diez días naturales de antelación al primer ensayo de un programa.

Aquellas modificaciones ocurridas después de estos diez 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 48 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, renunciando durante la vigencia de su contrato a cualquier otra actividad de dicho tipo o que signifique participación en grupos musicales de más de ocho componentes. Lo expuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de los permisos y autorizaciones que la Dirección de Orquesta de Sevilla, S.A. pueda conceder de forma puntual.

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 a las Profesoras de cantidades equivalentes a los gastos que suponga equiparlas (60.000 ptas.). 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, Atrileros y Portero el vestuario necesario para sus actividades consistente en un chándal (o mono de trabajo) completo y zapatillas.

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 Orquesta en general.

Título II. Selección de personal.



Artículo 22. Organización de concursos.

Los Profesores de la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla están obligados a participar en los jurados o tribunales de los concursos, oposiciones o audiciones cuando para ello sean requeridos por la Empresa, Director Artístico o Director Técnico.

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 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: Todos los Solistas de viento madera.

Pruebas de viento metal: Todos los Solistas de viento metal.

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.

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.

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.

El miembro del Comité de Empresa estará en las pruebas y deliberaciones sin voz ni voto.

El Secretario participará con voz y sin voto.

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.

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 percibir las.

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 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 Orquesta.

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





- 3) Si la prueba resultara insatisfactoria, Orquesta de Sevilla, S.A. podrá:
- Mantenerlo de forma provisional en el puesto durante un trimestre, al término del cual será sometido a una segunda y definitiva audición de control.
 - Cambiarlo de categoría, con todas las consecuencias implícitas, incluida las de carácter salarial, si existiese plaza vacante y si su nivel de calidad fuese el adecuado.
 - Destinarlo a actividades administrativas o técnicas si hubiese necesidad de ello y el trabajador estuviese suficientemente cualificado.
 - Rescindirle el contrato en los términos que establece la legislación vigente.

Título III. Funcionamiento.

Artículo 24. Jornada de trabajo del personal artístico.

La jornada laboral del personal artístico será la siguiente:

Durante el año 2002: 37,5 horas semanales de las cuales 27 se destinarán al trabajo de conjunto y las 10,5 restantes al estudio personal dentro o fuera de los locales de ensayo, sin horario fijo.

Durante el año 2003: 37,5 horas semanales de las cuales 26,5 se destinarán al trabajo de conjunto y las 11 restantes al estudio personal dentro o fuera de los locales de ensayo, sin horario fijo.

Durante el año 2004: 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 5 horas y la cantidad de horas trabajadas en un día no podrá exceder de 7.

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 Orquesta hasta un día de ensayos anterior al primer concierto.

La incorporación de tales personas a los ensayos de la Orquesta 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 Orquesta a efectos de rotación de descansos.

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 ambas 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 9º y el 11 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 20 minutos.

Servicios de 4 horas, un descanso de 20 minutos y otro de 15.

Servicios de 5 horas, un descanso de 30 minutos y otro de 10.

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

Artículo 27. Cómputo 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 9.00 horas de la jornada y la 1.15 horas 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 horas y 30 minutos y los de la tarde comenzar antes de las 15.00 horas.

Artículo 29. Prolongación de servicios.

Según el plan de actividades, el Director Musical puede eventualmente y previo acuerdo con la Dirección de la empresa prolongar los servicios de ensayo en fracciones de un cuarto de hora suplementarios.

En el último descanso previo a la prolongación se avisará del mismo al personal artístico que se vea afectado.

Cada fracción de un cuarto de hora será retribuida con la aplicación de criterios de horas extraordinarias con respecto a su abono en la misma proporción trabajada, o bien con una compensación en tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el mismo porcentaje que el previsto para las horas extraordinarias.

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 Orquesta 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 una 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 Orquesta.

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.

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 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.

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 20 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 8.00 a 14.30 horas, 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 8.00 a 13.30 horas y de 14.30 a 18.00 horas.

Del 1 de julio al 10 de septiembre el horario de dicho personal será de 8 a 15.00 horas.

En los periodos de Feria, Semana Santa y Navidades tendrá lugar una reducción de jornada diaria, estableciéndose la misma exclusivamente de 9.00 a 14.00 horas.

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 y Secretario Técnico.

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

3) Personal Técnico: Conserje y Portero. 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 Orquesta 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.
- Secretaría Técnica.
- Atrilero Jefe.
- Conserje.
- Atrileros.
- Portero.

Son estructurales las horas extraordinarias motivadas por:

- Ausencias imprevistas.
- Montaje y desmontaje y carga y descarga en cualquier actuación de la Orquesta 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 compensándolas 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 Orquesta 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 artículo 22 RD 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo:

- Atrilero jefe.
- Atrileros.
- Inspector.
- Secretario Técnico.

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.

2) Personal Técnico: Inspector y Secretario Técnico.

Tiene el mismo régimen de descanso semanal que el personal artístico siéndoles de aplicación el artículo 33 del convenio colectivo

3) Personal Técnico: Conserje y Portero. 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 Orquesta.

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 Orquesta 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 Orquesta 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 Orquesta 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 presente convenio se hará acreedor del mismo el puesto de Timbales.

Asimismo, desde la entrada en vigor del convenio los profesores de 2º instrumento de viento madera obligado percibirán, además, las cantidades especiales que por dicho concepto se indican en el anexo salarial correspondiente y en atención a si aportan dicho instrumento o hacen uso de alguno propiedad de la empresa.

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 2002 se establecen las cantidades de 38,98 euros la dieta completa y 19,49 euros la media dieta.

No obstante para beneficio de los perceptores se redondean dichas cantidades a 39 euros la dieta completa y 19,50 euros la media dieta.

Para el año 2003 y durante la vigencia del convenio se procederá a actualizar tales cantidades anualmente y de la misma forma establecida en el artículo 4.

La referida actualización se realizará sobre 38,98 euros la dieta completa y 19,49 euros la media dieta.

2) Para el resto del mundo se aplicarán de forma análogica 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 Orquesta y la necesaria difusión de la misma, se establecen como máximo 10 horas de producto final fruto del trabajo realizado con el fin exclusivo de su fijación, siempre y cuando el producto resultante salga al mercado para su venta al público

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

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

En todo supuesto de grabaciones y/o transmisiones de las actuaciones públicas de la ROSS 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.

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.

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 a los puestos de Conserje y Portero cuando realizan 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 nóminas.

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 E.T. se adopta como modelo de recibo individual de salarios el que se describe en el anexo II de este convenio.

Título 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 pérdida 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) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave 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 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 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.

IV. Suspensión con reserva del puesto de trabajo por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio.

El trabajador fijo tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure éste. El interesado deberá solicitar su reingreso, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de su finalización.

De no ser así, se entenderá extinguida la relación laboral.

El tiempo de prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio se computará, a los efectos de antigüedad y aumentos económicos, por años de servicio como si se hallase en activo.

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.

La Maternidad suspende el contrato de trabajo durante 16 semanas ininterrumpidas, distribuidas a elección de la interesada. Sin embargo es obligatorio un descanso mínimo de 6 semanas tras el parto.

En los supuestos de parto múltiple, la suspensión del contrato por maternidad se amplía hasta 18 semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y dentro del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre dispondrá de permiso para el cuidado del hijo hasta que éste cumpla seis 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 músico 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 nº trabajj. en plantilla

Días hábiles del mes * nº de trabajadores en plantilla





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

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 un millón de pesetas 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 serán de un millón de pesetas.

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 Orquesta intervenga en ensayos generales abiertos al público no organizados por la empresa ésta procurará que los organizadores faciliten una invitación por trabajador.

Artículo 58. Jubilación.

La edad de jubilación para todo el personal de Orquesta de Sevilla, S.A. será la de sesenta y cinco años.

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 sesenta y cinco aniversario. De aprobarlo así



la Dirección de la empresa la fecha de jubilación se entenderá pospuesta a los sesenta y seis años.

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. Préstamos.

- 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,





transcendencia 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:

1º Amonestación verbal.

2º Amonestación por escrito.

3º Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

2º Despido.

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 Comité 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 Comité de Empresa.





Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves 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.

Cláusula derogativa.





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 reconoce 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 podrán 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.



**Anexo III. Tablas salariales**

<i>Anual</i>		<i>Salario Base</i>	<i>Inc. de Productividad</i>	<i>Comp. de Dedicación</i>	<i>Resp. Artística</i>
Concertino	1	20.567,44	2.367,07	5.523,18	A determinar
Concertino Asistente	1	20.567,44	2.367,07	5.523,18	A determinar
Ayuda de Concertino	1	20.567,44	2.367,07	5.523,18	2.367,07
Solista	5	20.567,44	2.367,07	5.523,18	4.734,13
Primera parte	23	20.567,44	2.367,07	5.523,18	2.367,07
Segunda parte	72	20.567,44	2.367,07	5.523,18	0,00
	103				
Desgaste Instrumento Simple		788,96			
Desgaste Doble Instrumento madera	Propio	360,00			
Desgaste Doble Instrumento madera	Orquesta	144,00			
Vestuario Profesoras		72,12			
Salario Base de ingreso		19.725,76			

Salario 2002 (incr. 3,3%) Mensual

		<i>Salario Base</i>	<i>Inc. de Productividad</i>	<i>Comp. de Dedicación</i>	<i>Resp. Artística</i>
Concertino	1	1.469,10	169,08	394,51	A determinar
Concertino Asistente	1	1.469,10	169,08	394,51	A determinar
Ayuda de Concertino	1	1.469,10	169,08	394,51	169,08
Solista	5	1.469,10	169,08	394,51	338,15





Primera parte	23	1.469,10	169,08	394,51	169,08
Segunda parte	72	1.469,10	169,08	394,51	0,00
	103				
Desgaste Instrumento		65,75			
Desgaste Doble Instrumento madera	Propio	30,00			
Desgaste Doble Instrumento madera	Orquesta	12,00			
Vestuario Profesoras		6,01			
Salario Base de ingreso		1.408,98			

<i>Anual</i>		<i>Salario Base</i>	<i>Inc. de Productividad</i>	<i>Comp. de Dedicación</i>	<i>Resp. Artística</i>
Concertino	1	20.567,44	2.367,07	5.630,22	A determinar
Concertino Asistente	1	20.567,44	2.367,07	5.599,67	A determinar
Ayuda de Concertino	1	20.567,44	2.367,07	5.582,86	2.367,07
Solista	5	20.567,44	2.367,07	5.587,44	4.734,13
Primera parte	23	20.567,44	2.367,07	5.582,86	2.367,07
Segunda parte	72	20.567,44	2.367,07	5.578,28	0,00
	103				
Desgaste Instrumento Simple		790,48			
Desgaste Doble Instrumento madera	Propio	360,00			
Desgaste Doble Instrumento madera	Orquesta	144,00			
Vestuario Profesoras		72,12			
Salario Base de ingreso		19.763,95			

Salario 2003. Base de actualización

<i>Mensual</i>		<i>Salario Base</i>	<i>Inc. de Productividad</i>	<i>Comp. de Dedicación</i>	<i>Resp. Artística</i>
Concertino	1	1.469,10	169,08	402,16	A determinar
Concertino Asistente	1	1.469,10	169,08	399,98	A determinar



Ayuda de Concertino	1	1.469,10	169,08	398,78	169,08
Solista	5	1.469,10	169,08	399,10	338,15
Primera parte	23	1.469,10	169,08	398,78	169,08
Segunda parte	72	1.469,10	169,08	398,45	0,00
	103				
Desgaste Instrumento		65,87			
Desgaste Doble Instrumento madera	Propio	30,00			
Desgaste Doble Instrumento madera	Orquesta	12,00			
Vestuario Profesoras		6,01			
Salario Base de ingreso		1.411,71			



Anual 2002 (Incr. 3,3%)

Cat	Puesto	Salario Base	Respons.	Productiv.	Actualiza.	Movilidad
A	Director Técnico	23.208,60	12.132,09	0,00	1.125,83	0,00
A	Ase. Jdco. Jefe de Per.	23.208,60	9.536,31	0,00	1.125,83	0,00
A	Jefe de Admón.	23.208,60	9.536,31	0,00	1.125,83	0,00
B	Relaciones Externas	19.449,49	8.391,02	3.688,19	976,09	0,00
B	Inspector	19.449,49	8.391,02	3.688,19	976,09	0,00
B	Secretario Técnico	19.449,49	6.066,05	2.682,41	976,09	0,00
C	Archivero	17.420,21	4.875,41	0,00	1.087,38	0,00
D	Oficial Contabilidad	15.724,42	1.667,19	0,00	1.747,67	0,00
E	Oficial Admón.	14.709,79	0,00	0,00	2.244,03	0,00
E	Oficial Personal	14.709,79	0,00	0,00	2.244,03	0,00
E	Secretaria Dirección	14.709,79	1.071,21	0,00	1.534,12	0,00
E	Secretaria	14.709,79	507,36	1.014,64	1.083,41	0,00
F	Conserje	14.662,68	1.045,08	0,00	1.310,35	0,00
F	Atrilero Jefe	14.662,68	0,00	0,00	1.609,59	0,00
G	Recepcionista	14.202,39	0,00	0,00	1.488,72	0,00
G	Auxiliar Archivo	14.202,39	0,00	0,00	2.482,48	0,00
G	Operador Informático	14.202,39	0,00	0,00	1.488,72	0,00
H	Atrilero Jefe	13.053,08	524,56	0,00	1.798,53	2.761,73
H	Portero	13.053,08	0,00	0,00	2.304,77	0,00

Mensual 2002

Cat	Puesto	Salario Base	Respons.	Productiv.	Actualiza.	Movilidad
A	Director Técnico	1.657,76	866,58	0,00	80,42	0,00
A	Ase. Jdco. Jefe de Per.	1.657,76	681,17	0,00	80,42	0,00
A	Jefe de Admón.	1.657,76	681,17	0,00	80,42	0,00
B	Relaciones Externas	1.389,25	599,36	263,44	69,72	0,00
B	Inspector	1.389,25	599,36	263,44	69,72	0,00
B	Secretario Técnico	1.389,25	433,29	191,60	69,72	0,00
C	Archivero	1.244,30	348,24	0,00	77,67	0,00



D	Oficial Contabilidad	1.123,17	119,09	0,00	124,83	0,00
E	Oficial Admón.	1.050,70	0,00	0,00	160,29	0,00
E	Oficial Personal	1.050,70	0,00	0,00	160,29	0,00
E	Secretaria Dirección	1.050,70	76,52	0,00	109,58	0,00
E	Secretaria	1.050,70	36,24	72,47	77,39	0,00
F	Conserje	1.047,33	74,65	0,00	93,60	0,00
F	Atrilero Jefe	1.047,33	0,00	0,00	114,97	0,00
G	Recepcionista	1.014,46	0,00	0,00	106,34	0,00
G	Auxiliar Archivo	1.014,46	0,00	0,00	171,66	0,00
G	Operador Informático	1.014,46	0,00	0,00	106,34	0,00
H	Atrilero Jefe	932,36	37,47	0,00	128,47	197,27
H	Portero	932,36	0,00	0,00	164,63	0,00

Anual 2003. Base de actualización

Cat	Puesto	Salario Base	Respons.	Productiv.	Actualiza.	Movilidad
A	Director Técnico	23.208,60	12.132,09	0,00	1.196,43	0,00
A	Ase. Jdco. Jefe de Per.	23.208,60	9.536,31	0,00	1.191,40	0,00
A	Jefe de Admón.	23.208,60	9.536,31	0,00	1.191,40	0,00
B	Relaciones Externas	19.449,49	8.391,02	3.688,19	1.039,03	0,00
B	Inspector	19.449,49	8.391,02	3.688,19	1.039,03	0,00
B	Secretario Técnico	19.449,49	6.066,05	2.682,41	1.032,58	0,00
C	Archivero	17.420,21	4.875,41	0,00	1.132,65	0,00
D	Oficial Contabilidad	15.724,42	1.667,19	0,00	1.784,72	0,00
E	Oficial Admón.	14.709,79	0,00	0,00	2.276,86	0,00
E	Oficial Personal	14.709,79	0,00	0,00	2.276,86	0,00
E	Secretaria Dirección	14.709,79	1.071,21	0,00	1.567,84	0,00
E	Secretaria	14.709,79	507,36	1.014,64	1.116,94	0,00



F	Conserje	14.662,68	1.045,08	0,00	1.341,94	0,00
F	Atrilero Jefe	14.662,68	0,00	0,00	1.641,10	0,00
G	Recepcionista	14.202,39	0,00	0,00	1.519,10	0,00
G	Auxiliar Archivo	14.202,39	0,00	0,00	2.514,78	0,00
G	Operador Informático	14.202,39	0,00	0,00	1.519,10	0,00
H	Atrilero Jefe	13.053,08	524,56	0,00	1.833,65	2.761,73
H	Portero	13.053,08	0,00	0,00	2.333,14	0,00

Mensual 2003

<i>Cat</i>	<i>Puesto</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Respons.</i>	<i>Productiv.</i>	<i>Actualiza.</i>	<i>Movilidad</i>
A	Director Técnico	1.657,76	866,58	0,00	85,46	0,00
A	Ase. Jdco. Jefe de Per.	1.657,76	681,17	0,00	85,10	0,00
A	Jefe de Admón.	1.657,76	681,17	0,00	85,10	0,00
B	Relaciones Externas	1.389,25	599,36	263,44	74,22	0,00
B	Inspector	1.389,25	599,36	263,44	74,22	0,00
B	Secretario Técnico	1.389,25	433,29	191,60	73,76	0,00
C	Archivero	1.244,30	348,24	0,00	80,90	0,00
D	Oficial Contabilidad	1.123,17	119,09	0,00	127,48	0,00
E	Oficial Admón.	1.050,70	0,00	0,00	162,63	0,00
E	Oficial Personal	1.050,70	0,00	0,00	162,63	0,00
E	Secretaria Dirección	1.050,70	76,52	0,00	111,97	0,00
E	Secretaria	1.050,70	36,24	72,47	79,78	0,00
F	Conserje	1.047,33	74,65	0,00	95,85	0,00
F	Atrilero Jefe	1.047,33	0,00	0,00	117,22	0,00
G	Recepcionista	1.014,46	0,00	0,00	108,51	0,00
G	Auxiliar Archivo	1.014,46	0,00	0,00	171,66	0,00
G	Operador Informático	1.014,46	0,00	0,00	108,51	0,00
H	Atrilero Jefe	932,36	37,47	0,00	130,98	197,27
H	Portero	932,36	0,00	0,00	166,65	0,00

Anexo IV. Complementos salariales

1) <i>Superiores categorías artísticas.</i>	<i>Euros brutos</i>
Ayuda de Concertino sustituyendo a concertino	124
2ª parte sustituyendo a 1ª parte	46,55
1ª parte sustituyendo a Solista	46,55
2ª parte sustituyendo a Solista	93,10
2ª parte como concertino asistente	93,10

El abono de estas cantidades se entiende por programa de abono sinfónico.

2) <i>Complemento eventual de sustitución de Atrileros.</i>	<i>Brutos días</i>
a) Por realización puntual de labores exclusivas de Atrilero, si tuviera lugar por más de tres horas/día	31,04
b) Por sustitución de Atrilero en supuestos de enfermedad o descanso/ausencia legal:	
Conserje	6,24
Portero	9,90

Anexo V. 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.

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Trabajadores</i>
Concertino	01
Concertino asistente	01
Ayuda de concertino	01
Violín 1º tutti	15
Solista de violines segundos	01
Ay. solista de violines segundos	01
Violín 2º tutti	13
Solista de viola	01
Ayuda de solista de viola	01
Viola tutti	11



Solista de violoncelo	02
Ayuda de solista de violoncelo	01
Violoncelo tutti 01	09
Solista de contrabajo	01
Ayuda de solista de contrabajo	01
Contrabajo tutti	06
Flauta solista	02
Flauta 2º .	01
Flauta 2º/piccolo	01
Oboe solista .	02
Oboe 2º	01
Oboe 2º/corno inglés	01
Clarinete solista	02
Clarinete 2º/mib	01
Clarinete 2º/bajo	01
Fagot solista	02
Fagot 2º	01
Fagot 2º/contrafagot	01
Trompa solista	02
Trompa tutti	04
Trompeta 1º/3º	02
Trompeta 2º/4º	02
Trombón solista	02
Trombón 2º	01
Trombón bajo	01
Tuba	01
Timbales	01



Percusión	03
Arpa	01
Piano	01

B) Personal técnico y administrativo.

Director Técnico	01
Asesor Jurídico y Jefe de Personal	01
Jefe de Administración	01
Relaciones Externas	01
Inspector	01
Secretario Técnico	01
Archivero	01
Oficial de Contabilidad	01
Oficial de Personal	01
Oficial de Administración	01
Secretaria de Dirección	01
Secretaria	01
Recepcionista .	01
Auxiliar de Archivo	01
Operador informático	01
Conserje de Sala Apolo	01
Portero de Sala Apolo	01
Atrilero Jefe	01
Atrilero	02

Disposición adicional salarial.

En tanto en cuanto el puesto de trabajo correspondiente a Atrilero Jefe quede vacante, se mantenga la actual sede de Sala Apolo en las actuales condiciones o, en su caso, y, de forma exclusiva, por la vigencia del presente convenio, los puestos de trabajo correspondientes a Atrileros percibirán un complemento salarial no consolidable de sesenta euros con diez céntimos (60,10 euros) brutos mensuales.



Disposición adicional de estabilidad en el empleo.

Dada la importancia que las partes suscribientes 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.

Disposición adicional de percepción de complemento único.

En el mes de enero de 2003 se hará efectiva, por una sola vez y a cada trabajador el importe del 0,2% correspondiente a dos mensualidades del año 2001.

Dicha cuantía se abonará mediante su inserción en un complemento salarial independiente.

