SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la modificación del Convenio Colectivo de la Fundación Juan Crisóstomo de Arriaga-Orquesta Sinfónica de Bilbao (código de convenio 48002862011987).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 25 de septiembre de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

cve: BOB-2020a202-(III-240)

FUNDACIÓN JUAN CRISÓSTOMO DE ARRIAGA-ORQUESTA SINFÓNICA DE BILBAO

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020

TÍTULO I

NORMAS GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Objeto*

El presente convenio colectivo, regula las relaciones laborales y las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Fundación Juan Crisóstomo de Arriaga-Orquesta Sinfónica de Bilbao. (En adelante BOS)

Artículo 2.—*Ámbito funcional y ámbito personal*

Ámbito funcional

El ámbito funcional del presente convenio se extiende a toda la actividad propia de la BOS, extendiéndose también al establecimiento de las condiciones de trabajo, en casos de giras y desplazamientos a los lugares en los que se desarrolla la actividad propia de la BOS, aun no siendo éstos centros de trabajo de la misma.

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 la BOS preste sus servicios y perciba retribuciones con cargo a la misma en el ámbito funcional señalado en el punto anterior.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

— El personal referido en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

— El personal de alta dirección previsto en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

— Los colaboradores y asesores contratados por la BOS para sus programas, series o servicios.

— Artistas en general, (Directores/as, solistas, cantantes, etc.) cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

— El o la concertino 1.

Artículo 3.—*Vigencia*

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018, extendiéndose su duración hasta el 31 de diciembre de 2020, sin que sus efectos se retrotraigan a una fecha anterior al de su firma, sin perjuicio de las excepciones que se establezcan en el presente convenio.

Este convenio colectivo, se considerará denunciado al 1 de octubre de 2020.

Transcurridos cuatro años desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4.—*Cláusula derogatoria*

Este convenio colectivo deroga en su totalidad al anterior, aplicándose íntegramente su contenido, con carácter prioritario a cualquier otra norma.

Artículo 5.—*Irrenunciabilidad*

El presente convenio colectivo obliga al empresario y a todos/as los/as trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

No será válida la renuncia de los/las trabajadores/as a los derechos reconocidos como indisponibles por la ley y el presente convenio colectivo.

Las condiciones reflejadas en el presente convenio colectivo serán de aplicación con el contenido y alcance pactado en el mismo, sin perjuicio de las modificaciones que, en su caso, se pudieran derivar como consecuencia de los acuerdos adoptados por el Patronato de la BOS que determinen la modificación o alteración justificada de las mismas.

Artículo 6.—*Vinculación a la totalidad y cláusula de compensación y absorción*

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de todas y cada una de sus normas, que deben ser siempre consideradas en su globalidad, atendiendo a las mejoras generales y no a las situaciones jurídicas concretas.

Si alguna de sus cláusulas resultase alterada por disposiciones legales o resoluciones judiciales, la comisión paritaria revisará, dentro de los dos meses siguientes a la modificación, las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho, con la modificación de las normas afectadas si así se acordase procedente.

Si en el ejercicio de sus facultades, la autoridad laboral no aprobase alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, estás quedarán sin efecto, debiendo reconsiderarse en su totalidad el presente convenio.

Para la compensación y absorción, y además de lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras otorgadas por disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones de autoridades administrativas, o de cualquier otra fuente u origen.

Artículo 7.—*Cláusula de revisión salarial*

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio, se revisarán anualmente en la cuantía establecida con carácter general por la Diputación Foral de Bizkaia para su personal laboral.

Una vez denunciado el convenio colectivo, y concluida la duración pactada de su vigencia temporal, no será, en caso alguno, de aplicación los incrementos porcentuales referidos en el presente convenio, ni ninguno otro de cualquier naturaleza u origen, ya que los referidos se pactan, única y exclusivamente, para los años de su vigencia.

Artículo 8.—*Comisión Paritaria*

Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente convenio colectivo, y de aquellas otras funciones que expresamente se le asignen en este convenio, se constituirá, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente convenio, una comisión paritaria la cual estará integrada por tres vocales designados por la BOS y otros tres vocales nombrados entre los/as trabajadores/as por el comité de empresa, designados preferentemente entre los/las que hayan participado en las deliberaciones del presente convenio colectivo.

Esta comisión queda constituida como un órgano de solución extrajudicial de conflictos, atribuyéndosele la intervención previa obligatoria con carácter vinculante para la solución de todo tipo de discrepancias sobre el presente convenio colectivo, con el alcance que permiten los artículos 82.3 y 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. Entre ellas, la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada, y a cuya decisión es obligatorio someterse antes de acudir a la vía jurisdiccional, o ante los órganos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La comisión podrá solicitar informes y/o información sobre cuestiones objeto de sus competencias.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Las reuniones se celebrarán a petición expresa de cualquiera de las partes, debiendo convocarse con al menos setenta y dos horas de antelación y con especificación concreta de los asuntos a tratar. De cada sesión, se levantará acta por el/la secretario/a, correspondiendo esta función a uno de los/las vocales de la representación de la BOS. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejadas en el acta de cada sesión.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN ORGANIZATIVO

Artículo 9.—*Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad propia y exclusiva de la dirección de la BOS, en sus diferentes grados o niveles, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso; todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales.

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

Artículo 10: Grupos profesionales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Existen tres grupos profesionales. Los grupos referidos, son los siguientes:

— Grupo I: Personal músico.

— Grupo II: Personal administrativo.

— Grupo III: Personal de escenario.

Artículo 11.—*Movilidad funcional*

La movilidad funcional se desarrollará en base a las previsiones legales establecidas al efecto, teniendo en cuenta la definición de los grupos profesionales establecida en el presente convenio colectivo, de conformidad con el artículo 22 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores y el artículo 39 del mismo texto legal.

Artículo 12.—*Régimen interno. Incompatibilidades*

Todos/as los/as trabajadores/as de la BOS están obligados a proporcionar su dirección y número de teléfono, cada vez que se produzcan cambios.

Los/as trabajadores/as de la BOS deberán contar con la autorización sobre compatibilidades, establecida en la legislación vigente, para realizar actividades, públicas o privadas, al margen de su trabajo en la BOS.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 13.—*Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo anual para todo el personal de la BOS, será la establecida con carácter general por la Diputación Foral de Bizkaia para su personal laboral.

Todo ello sin perjuicio de la distribución diaria de la misma, y las previsiones establecidas en el artículo 34.2 del estatuto de los trabajadores en materia de distribución irregular.

La empresa preavisará, con quince días de antelación, de esta distribución irregular de la jornada, y una vez realizada la misma, negociará con los trabajadores los períodos

cve: BOB-2020a202-(III-240)

cuya jornada semanal o diaria se reduce respecto a la establecida con carácter general.; tratando siempre de obtener el máximo aprovechamiento/ocupación de la actividad orquestal. Como regla general, se priorizará acumular tales períodos a las vacaciones de verano y/o días festivos de semana santa y navidad. Las partes dejan abierta la posibilidad de que tales periodos se renegocien, en caso de que surjan nuevas propuestas de actividad para la orquesta.

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los mecanismos de control que se implanten en la empresa. Toda ausencia injustificada supondrá un descuento en las retribuciones mensuales, en proporción a la ausencia constatada, sin perjuicio de las facultades disciplinarias si la misma fuese injustificada, y a lo que se derive del presente convenio.

En todo caso, se conviene como fiesta patronal de la empresa el día de Santa Cecilia (22 de noviembre).

Artículo 14.—*Descanso semanal. Descanso entre jornadas*

Se fija semanalmente un descanso de 36 horas (día y medio), siendo el domingo el día de descanso con carácter general, salvo que ello no fuese posible, por razones organizativas o de servicio.

Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo un descanso de doce horas.

Bien se trate de descanso semanal o descanso entre jornadas, las horas no descansadas por motivos organizativos derivados de la actividad de la empresa, se compensarán en tiempo de descanso equivalente, a razón de hora y media por cada hora no descansada; las cuales se acumularán preferentemente al período vacacional de verano y/o días festivos de semana santa y navidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, y si este no se alcanzase, conforme el criterio de la dirección de la BOS.

Artículo 15.—*Trabajo en festivos*

Las horas trabajadas en días festivos, se compensarán en tiempo de descanso equivalente, a razón de hora y media por cada hora trabajada; las cuales se acumularán preferentemente al período vacacional de verano y/o días festivos de Semana Santa y Navidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, y si este no se alcanzase, conforme el criterio de la dirección de la BOS.

Artículo 16.—*Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que, en cómputo anual, sobrepasen la jornada anual establecida en el presente convenio colectivo, sin que la mera superación de la distribución semanal referida en el artículo 39 determine su existencia.

Por ello, las horas que superen la jornada pactada, pero no la jornada máxima legal, no tendrán la consideración de horas extraordinarias, de conformidad con lo previsto en los artículos 34 y 35 del estatuto de los trabajadores.

Las horas extraordinarias, se compensarán en tiempo de descanso equivalente, a razón de hora y media por cada hora extra trabajada; las cuales se acumularán preferentemente al período vacacional de verano y/o días festivos de semana santa y navidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, y si este no se alcanzase, conforme el criterio de la dirección de la BOS.

Nota para el personal administrativo y de escenario: El disfrute del descanso compensatorio previsto en los artículos 14, 15 y 16, podrá realizarse en jornadas completas o con reducciones de jornadas, debiendo coincidir en este último caso con el comienzo o la finalización de la misma.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Artículo 17.—*Salidas y giras*

Tienen carácter de gira, los servicios de cualquier tipo que se realicen exclusivamente fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y requieran pernoctar fuera de la misma; teniendo la consideración de salidas los servicios que no la precisen.

Las salidas y giras, no están sujetas al régimen ordinario de descanso semanal, pudiendo la empresa variar los concretos días de su disfrute. Si no pudiera disfrutarse del descanso semanal durante la salida o gira, se disfrutará del descanso a la vuelta de aquéllas.

Durante las giras y salidas, todas las horas semanales serán de conjunto. A efectos del cómputo, se considerará la semana de 7 días, contados a partir del día de salida.

Si el desplazamiento dura más de 5,5 horas, no se efectuará en dicho día servicio alguno.

Tanto en giras como en salidas, los desplazamientos se realizarán en transporte colectivo, con las particularidades que, en relación al transporte en autobús, se indican más adelante. Quien desee desplazarse de forma particular, lo notificará por escrito a la Dirección para su autorización. Cuando un músico viaje por sus propios medios, la BOS elude toda responsabilidad sobre retrasos o ausencias. En caso de que un o una músico viaje por sus propios medios, e incurra en retraso o falta de asistencia a uno o varios servicios, podrá ser sancionado o sancionada de acuerdo a las previsiones establecidas en el presente convenio.

Finalizado el servicio, se establece un plazo de treinta minutos, si ello fuese posible, para iniciar el regreso al lugar de origen en transporte colectivo.

Se establece el siguiente régimen de transporte colectivo y alojamiento:

Transporte

— Autobús:

- En gira: Primera clase. Se habilitarán 8 plazas libres como mínimo en cada autobús, dadas las condiciones especiales de algunos instrumentos.
- Salidas: Igual que en el caso anterior, salvo cuando se trate de conciertos en localidades de Bizkaia, cuyos lugares de actuación cuenten con una conexión cercana con la red de ferrocarril metropolitano. (Metro Bilbao). Son lugares habituales de actuación con conexión cercana al metro: Basauri-Sozial Antzokia, Getxo-Muxikebarri Zentroa, Barakaldo-Barakaldo Antzokia, Santurtzi-Serantes Kultur Aretoa, pudiendo añadirse otros en los que se cumpla dicha condición. En tales casos:
- La empresa no fletará autobús, y los y las músicos se desplazarán por sus propios medios al lugar de actuación.
- La empresa abonará, como suplido, a los y las músicos participantes el importe correspondiente a un billete de metro ida y vuelta entre Bilbao y el lugar de actuación.

— Tren: Clase turista en viaje diurno; compartimentos de 2 camas/literas en viaje nocturno.

— Barco: Según disponibilidades de la nave, primera o segunda clase en viaje diurno; compartimentos de 2 camas/literas en viaje nocturno.

— Avión: Clase turista.

Alojamiento

El alojamiento será por cuenta de la BOS.

Como regla general el alojamiento será en hoteles de tipo 4 estrellas (si los hubiere en la localidad de destino), en régimen de habitación doble y desayuno.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

El o la músico que desee alojarse en habitación individual, deberá comunicarlo con un mes de antelación a la administración de la Orquesta. De existir habitación individual, el o la músico solicitante abonará la diferencia de precio resultante.

Renuncia al alojamiento: Salvo en el caso de giras internacionales, (en las que todos/as los músicos deberán alojarse en el hotel dispuesto por la empresa) los o las músicos podrán renunciar al alojamiento proporcionado por la empresa.

Dicha renuncia deberá comunicarse a la empresa con dos meses de antelación a la salida o gira. La renuncia será efectiva para todo el período de duración de la salida o gira.

La dirección, por razones organizativas, podrá limitar el número de músicos que puedan acogerse a la citada renuncia.

Se distinguen al efecto los siguientes supuestos:

— Cuando sea la BOS quien abona directamente el alojamiento, si algún o alguna músico renuncia a alojarse en el hotel proporcionado por la orquesta, esta le abonará mientras dure la estancia 38,74 euros brutos diarios, siendo el alojamiento de cuenta y a cargo del músico o de la músico.

— Cuando el alojamiento corra de cuenta de la persona u entidad que haya contratado a la BOS, los o las músicos no percibirán cantidad alguna en caso de renuncia, siendo el alojamiento de cuenta y a cargo del músico o de la músico.

Artículo 18.—*Dietas y gastos de viaje*

Dietas: Los empleados y las empleadas de la BOS tendrá derecho a percibir en salidas y giras, las cantidades señaladas en el anexo II.

El criterio para el abono de dietas será el siguiente:

a) Salidas: Se abonará media dieta (comida), cuando se realice la salida con anterioridad a las 16:00 horas y llegada antes de las 23:00 horas. (Con un margen de 15 minutos).

   Se abonará media dieta (cena), cuando se realice la salida con posterioridad a las 16:00 horas y llegada con posterioridad a las 23:00 horas. (Con un margen de 15 minutos).

b) Giras: El día de la partida, se abonará media dieta si la partida es posterior a las 16:00 horas, y dieta completa si es anterior.

   El día de la llegada se abonará media dieta si el día de la llegada a la ciudad sede es posterior a las 14:00 horas, y completa si es posterior a las 22:00 horas.

El pago anticipado de dietas obliga a su devolución por parte del/de la trabajador/a, en caso de no tener lugar el hecho que las genere. Las giras al extranjero se liquidarán en la moneda correspondiente.

Gastos de viaje para el personal administrativo y de escenario: Con carácter general, los desplazamientos se efectuarán en medios de transporte público colectivo, siendo retribuido el importe del billete.

La compensación por uso del vehículo particular, cualquiera que sea el número de personas que conjuntamente lo hubiera utilizado, solo se devengará por el titular del mismo o persona autorizada para su uso, siendo su importe el señalado en el anexo II, más el ticket de autopista en su caso.

En el supuesto de utilización de taxis o vehículos de alquiler con o sin conductor en destino, el importe a percibir será el realmente gastado y justificado.

Serán asimismo reembolsables como gastos de viaje, una vez justificados documentalmente, los gastos de desplazamiento en taxi entre las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos y aeropuertos y el lugar de destino o la sede de la orquesta, según se trate de ida o regreso, respectivamente, así como los correspondientes a gestiones o diligencias, en dicho lugar, específicamente relacionadas con el trabajo de que se trate y siempre que los medios regulares de transporte resulten claramente inadecuados.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

También se podrá rembolsar el gasto producido por aparcamiento del vehículo particular en las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos o aeropuertos, que cuenten con justificación documental.

CAPÍTULO IV

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 19.—*Permisos retribuidos*

El/la trabajador/a, siempre que esté prestando servicios efectivos y no disfrutando de otro permiso, previo aviso/solicitud por escrito y posterior justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por los motivos y tiempos siguientes:

1. *Matrimonio propio o de parientes, convivencia o constitución de parejas de hecho*

Por razón de matrimonio propio, convivencia o constitución de parejas de hecho, el personal de la BOS tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

Cuando el personal de la BOS disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, o constitución de pareja de hecho, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir del hecho motivador, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las personas interesadas tengan establecida su residencia o certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho respectivamente. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

Cuando el matrimonio lo contraigan padre/madre, padre/madre político/a, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del personal laboral, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del/de la solicitante.

2. *Nacimiento de hijos o hijas*

Tres días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. *Lactancia*

El personal de la BOS tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo o hija menor de dieciséis meses. El ejercicio de dicha facultad se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad.

Cuando ambos cónyuges trabajen solamente uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

El personal de la BOS podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia, computándose día a día, según su calendario, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes. El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso, está condicionado a la incorporación al puesto de trabajo.

La lactancia acumulada tendrá que disfrutarse a continuación del final de la maternidad o del último día de lactancia diaria.

4. *Fallecimiento del cónyuge o parientes*

Seis días laborables consecutivos por fallecimiento del cónyuge, o de parientes en primer grado de consanguinidad, y primer grado de afinidad.

Tres días laborables consecutivos por fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad, y segundo grado de afinidad.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 2.500 kilómetros al efecto, el plazo se ampliará conforme a lo que se indica:

— Entre 2.501 y 4.000 kilómetros: Un día laborable más.

— Entre 4.001 y 7.000 kilómetros: Dos días laborables más.

— A partir de 7.000 kilómetros: Tres días laborables más.

En los supuestos de separación/divorcio de parejas con hijos o hijas menores de edad, cuando viviendo con una de las personas progenitoras fallece la otra o bien el padre o la madre de ésta, quien convive con los o las menores dispondrá de una licencia de dos (2) días en el primer caso y uno (1) en el segundo

El disfrute deberá iniciarse en el propio día del fallecimiento o bien el día laborable inmediatamente posterior.

En todos los supuestos de permisos, se estará a lo dispuesto en la siguiente tabla a efectos de grados de consanguinidad o afinidad,

Primer grado de consanguinidad	Primer grado de afinidad
Padres	Padres del o de la cónyuge
Hijos/as	Hijos/as del cónyuge
Segundo grado de consanguinidad	Segundo grado de afinidad
Abuelos	Abuelos del o de la cónyuge
Hermanos/as	Hermanos/as del o de la cónyuge
Nietos	
Tercer grado de consanguinidad	Tercer grado de afinidad
Tíos	Tíos del o de la cónyuge
Sobrinos	Sobrinos del o de la cónyuge

5. *Enfermedad grave del cónyuge o parientes*

Seis días naturales consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada del cónyuge, o de parientes en primer grado de consanguinidad.

Cinco días naturales consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de parientes en primer grado de afinidad.

Dos días naturales consecutivos o alternos por enfermedad grave justificada de parientes en segundo grado de consanguinidad, y segundo grado de afinidad.

En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal de la BOS tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

Los días de licencia por enfermedad grave de parientes serán consecutivos o alternos, no pasando más de catorce días naturales entre el primer día de disfrute y el último. Se entienden como jornadas normalizadas más / menos 7,5 horas.

Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del/de la solicitante.

6. *Intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o parientes*

Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge, o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del/de la solicitante.

7. *Por cuidado de menores o personas con discapacidad*

El/la empleado/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de dieciséis años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción en la mitad (1/2), en un tercio (1/3), en un cuarto (1/4), en un quinto (1/5) o en un octavo (1/8) de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

Se deberá solicitar con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de inicio.

El disfrute de la reducción de jornada de trabajo en al menos, un tercio de la misma, para cuidar a hijos o a hijas menores de dieciséis años de edad, o hasta que el hijo o hija cumpla 18 años de edad en caso de que padeciera una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, podrá coincidir con los períodos de vacaciones escolares de Semana Santa, verano o Navidad. A este respecto, los cambios en la jornada laboral de los empleados y empleadas solicitantes de dicha reducción se harán efectivos en día laborable, entendiendo como tal día de trabajo efectivo y presencia obligada.

En todo caso, el cambio de jornada deberá afectar como mínimo a un día laborable.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y familiar más lejano, siempre que mediase convivencia con el/la empleado/a de la BOS, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada constituye un derecho individual, no obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y familiar más lejano siempre que mediase convivencia con /la empleado/a de la BOS, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

8. *Por Traslado de domicilio habitual*

Un día natural sin cambio de localidad, y dos días naturales en el supuesto de cambio de localidad. Para la autorización de dicho permiso se deberá indicar la dirección del nuevo domicilio y aportar justificación suficiente.

9. *Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal*

Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal de la BOS tendrá derecho a permiso durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

A los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, revista militar y revista de armas.

c) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal/a, Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a, siempre con la justificación pertinente.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Asimismo, el personal que ostente la condición de Alcalde o Alcaldesa, dispondrá de un permiso de un día a la semana para asistencia al Ayuntamiento correspondiente, de cara a la realización de aquellas funciones derivadas de dicha condición y que no se encuentren incluidas en los supuestos del párrafo anterior.

d) Donaciones de sangre y de médula.

e) Formalización, modificación, sustitución o revocación del Documento de Voluntades Anticipadas (Testamento Vital).

Cuando el cumplimiento de los deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar el personal laboral afectado a la situación de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el personal laboral, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la BOS.

El personal que ostente alguno de los cargos electivos recogidos en la letra c) del apartado antes citado podrá también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo (1/8), en un quinto (1/5), en un tercio (1/3) o en la mitad (1/2) de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, y ello siempre que no se acumulen las reducciones pertinentes.

10. *Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico del trabajador o de la trabajadora*

Los/las trabajadores/as de la BOS, tienen derecho a permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

No podrá hacerse uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

11. *Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico de cónyuge, hijos, hijas y padres*

Los/las trabajadores/as de la BOS, tienen derecho a permiso para acompañar a sus cónyuges, hijos/as y padres acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

No podrá hacerse uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

Todos los anteriores permisos se justificarán con una copia del correspondiente parte médico o inscripción del hecho en el Registro Civil o cualquier otro medio de prueba suficiente.

12. *Por el tiempo invertido en las negociaciones del convenio colectivo*

Las reuniones de negociación del convenio colectivo, que se celebren fuera del horario de trabajo conjunto de la orquesta, se computarán como un servicio. A efectos de su disfrute, se seguirán las siguientes reglas:

— Cada miembro del comité podrá disfrutar, previo aviso y acuerdo con la empresa de permisos retribuidos en programas completos, por igual número de servicios que los invertidos, fuera de horario conjunto, en la negociación. También cabrá la

cve: BOB-2020a202-(III-240)

concesión de permisos por días sueltos, siempre que no afecten a ensayo general o concierto, y siempre que el tiempo de permiso no supere el 20% del tiempo de ensayo previsto para el programa de que se trate.

— Dado que el convenio colectivo, permite la concesión de permisos no retribuidos a hasta cinco miembros de la plantilla, y previendo que estos puedan coincidir y acumularse con los anteriores, la empresa velará porque no se supere el límite de cinco personas, pudiendo determinar otra fecha para el disfrute de los permisos por negociación del convenio.

13. *Celebración familiar*

Un día natural, en caso de celebración familiar de hijos/as, nietos/as y parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

Dentro del concepto de celebración familiar, se entienden incluidos tanto los eventos de tipo religioso (bautizo, comunión, etc., incluidos sus equivalentes en otras confesiones) como los relacionados con actos de graduación académica y tomas de posesión como empleado público u empleada pública.

En los dos últimos supuestos, el permiso podrá disfrutarse en una sola y exclusiva ocasión.

El permiso por celebración familiar deberá solicitarse con una antelación mínima de dos meses.

No se concederá este permiso, cuando sumado a los permisos no retribuidos y a los permisos individuales por formación, afecten simultáneamente a más de cinco trabajadores o trabajadoras del conjunto de la empresa, o a más de tres en violines, o a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda, y solamente a uno por cada una de las restantes familias instrumentales de la orquesta. Asimismo, no podrán concederse simultáneamente a más de una persona de los grupos profesionales administrativo y de escenario, considerados conjuntamente.

La dirección podrá denegar dicho permiso, si coincide con un ensayo general o concierto, o con una gira o salida de la orquesta, o si el tiempo de permiso supera el 20% del tiempo de ensayo previsto para el programa de que se trate.

14. *Permiso para formación*

Los trabajadores y las trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido, en todo caso, cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Requisitos de la formación

— Debe guardar relación con la actividad de la empresa y se desarrollará con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en su momento de impartición, con el fin de que el ejercicio del derecho no constituya en momento alguno un impedimento para la efectiva atención de las necesidades organizativas de la empresa.

— No debe estar incluida en los cursos desarrollados por la empresa.

— La modalidad de impartición debe ser presencial. En el caso de tratarse de formación a distancia o teleformación, se admitirá únicamente la parte presencial.

— Pueden impartir formación profesional para el empleo:

a) Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para im-

cve: BOB-2020a202-(III-240)

partir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación

b) Las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, para impartir formación profesional para el empleo, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada.

Modo de ejercicio del derecho

a) Personal músico: Como regla general, y para no perturbar el trabajo conjunto, el personal músico disfrutará del permiso para formación en los períodos en los que no exista programación de conjunto.

Cuando lo anterior no fuera posible, el permiso deberá disfrutarse integra y necesariamente como se indica:

— Desde 20 hasta 38 horas de formación profesional: En un programa semanal completo, como máximo.

— A partir de 39 y hasta 75 horas de formación profesional: En dos programas semanales completos, como máximo.

— A partir de 76 horas de formación profesional: En tres programas semanales completos, como máximo.

Excepcionalmente cabrá conceder permisos por días sueltos, siempre que no afecten a ensayo general o concierto, y siempre que el tiempo de permiso no supere el 20% del tiempo de ensayo previsto para el programa de que se trate.

b) Personal administrativo y de escenario: La concreción del modo de disfrute se realizará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora.

Tramitación

El permiso se solicitará por escrito y con una antelación de 15 días naturales.

El trabajador o trabajadora solicitante deberá indicar al menos los siguientes datos:

1) Formación objeto del permiso.

2) Calendario lectivo y horario de las clases.

3) Fechas para las que se solicita el permiso.

Asimismo, aportará los siguientes documentos:

1) Junto con la solicitud: Copia de la matrícula del curso, y justificación de su abono.

2) A la finalización del curso: Certificado/Título acreditativo.

Con anterioridad al inicio del disfrute del permiso, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores.

La denegación de autorización por parte de la empresa siempre debe estar suficientemente motivada, en base a las características de la formación, o por razones organizativas o de prestación del servicio.

En todo caso, no se concederá este permiso, cuando sumado a los permisos por celebración familiar y a los permisos no retribuidos, afecten simultáneamente a más de cinco trabajadores o trabajadoras del conjunto de la empresa, o a más de tres en violines, o a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda, y solamente a uno por cada una de las restantes familias instrumentales de la orquesta. Asimismo, no podrán concederse simultáneamente a más de una persona de los grupos profesionales administrativo y de escenario, considerados conjuntamente.

Artículo 20.—*Permisos no retribuidos*

Personal músico

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la BOS, podrá solicitar permiso sin sueldo por un plazo no superior a un mes.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Dichos permisos, que deberán ajustarse a programas completos, (todos los ensayos más el concierto o conciertos) serán solicitados con una antelación de 15 días naturales y serán resueltos en el plazo de 7 días desde la solicitud, sin que puedan ser denegados con carácter discrecional.

La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de un mes cada año natural.

2. No podrán concederse simultáneamente a más de cinco personas de la totalidad de la plantilla, ni a más de tres en violines, ni a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda y solamente a uno por cada una de las restantes familias instrumentales de la orquesta.

3. En caso de que el período de permiso coincidiera con el concierto de apertura y/o clausura de temporada, o con una gira o salida de la orquesta, su concesión será discrecional por parte de la dirección.

4. Excepcionalmente cabrá la concesión de permisos por días sueltos, siempre que no afecten a ensayo general o concierto, y siempre que el tiempo de permiso no supere el 20% del tiempo de ensayo previsto para el programa de que se trate. La concesión de tales permisos será discrecional por parte de la dirección.

5. En los casos previstos según el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, referente a permisos para concurrir a exámenes y cursos de formación o perfeccionamiento profesional, no será de aplicación el criterio de discrecionalidad por parte de la dirección de la BOS. En tales supuestos, si dichos permisos coinciden con ensayo general o concierto, se ajustarán a programas completos, y se solicitarán con la antelación prevista en el nº 1 de éste artículo.

Personal administrativo y de escenario

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la BOS, podrá solicitar permiso sin sueldo por un plazo no superior a un mes.

Dichos permisos, serán solicitados con una antelación de 15 días naturales y serán resueltos en el plazo de 7 días desde la solicitud, siendo discrecional su concesión por parte de la dirección.

La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de un mes cada año.

2. No podrán concederse simultáneamente a más de dos personas de la totalidad de la plantilla administrativa y de escenario.

Normas de aplicación a todos los supuestos

Siempre que la duración del permiso sin sueldo sea inferior a una semana, la BOS mantendrá en alta en la seguridad social al trabajador o trabajadora. En tal caso, el tiempo de permiso sin sueldo, tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio del abono por parte del trabajador/a de las cuotas de seguridad social a su cargo que, en todo caso, deberá reintegrar en la primera nómina después de su reincorporación.

En los permisos de más de una semana de duración se procederá a cursar baja en la seguridad social y el tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

El/la trabajador/a podrá renunciar al permiso no retribuido concedido, siempre que se cumplan todas y cada una de las siguientes condiciones:

a) Que la solicitud se realice por escrito.

b) Que la solicitud de anulación del permiso se realice con, al menos diez días de antelación.

c) Que no se haya contratado a otro/a trabajador/a en sustitución del/de la solicitante.

Artículo 21.—*Reducción de la jornada por motivos familiares*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Artículo 22.—*Maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 23.—*Excedencias*

1. *Excedencia forzosa*

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, (de ámbito provincial o superior en éste último caso) que imposibilite la asistencia al trabajo durante el período de nombramiento.

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

2. *Excedencia voluntaria*

El/la trabajador/a fijo/a con una antigüedad de al menos un año en la BOS, podrá solicitar, con la antelación mínima de dos meses, excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Esta situación de excedencia no dará derecho a reserva de puesto, ni al cómputo de antigüedad durante su vigencia.

Transcurrido el plazo de excedencia, el/la trabajador/a podrá solicitar, con la antelación mínima de tres meses su reingreso, que quedará condicionado a la existencia de plaza vacante.

Solicitado el reingreso, en plazo y forma, el/la trabajador/a tendrá derecho, en la fecha que se disponga por la empresa, dentro del plazo máximo de dos meses a partir de su solicitud y transcurrido el plazo mínimo a que se refiere el apartado anterior, al reingreso inmediato si existiese una plaza vacante de igual, similar o inferior grupo profesional. Si la vacante es de similar o inferior grupo profesional, el/la trabajador/a, siempre que ostente la titulación adecuada o especialidad musical adecuada, podrá optar entre ocupar provisionalmente dicha plaza, procediendo la reincorporación a la plaza correspondiente a su grupo profesional, si posteriormente se produjese una vacante, o permanecer en la situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso a la primera vacante que se produzca. El/la trabajador/a estará sometido al período de prueba correspondiente al grupo profesional, inferior o similar, manteniendo en el supuesto de no superarlo, el derecho preferente al reingreso a vacante de igual grupo profesional.

En el supuesto de solicitarse el reingreso por varios/as trabajadores/as se seguirán los siguientes criterios por este orden de prelación: 1.°) el/la de igual grupo profesional, y 2.°) el/la de más antigüedad.

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

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

No se concederá esta excedencia a quien, en el momento de solicitarla, estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva el expediente.

3. *Excedencia por estudios*

El/la trabajador/a fijo/a con una antigüedad de al menos cinco años en la BOS, podrá solicitar, excedencia por estudios por un plazo mínimo de un año y máximo de dos años, con reserva del puesto de trabajo, con arreglo a las siguientes condiciones:

— La excedencia deberá ser solicitada con una antelación de tres meses a la fecha de su inicio.

— Los estudios a realizar deberán estar directamente relacionados con el puesto de trabajo ocupado.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

— No se concederá esta excedencia, cuando sumada a la excedencia especial y a las reducciones de jornada por interés particular, afecten simultáneamente a más de cinco trabajadores/as del conjunto de la empresa, o a más de tres en violines, o a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda, y solamente a uno por cada una de las restantes familias instrumentales de la Orquesta. Asimismo, no podrán concederse simultáneamente a más de una persona de los grupos profesionales administrativo, de escenario y subalterno, considerados conjuntamente.

— Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, una vez transcurridos cinco años desde el final de la anterior excedencia.

— El reingreso deberá ser solicitado con 30 días de antelación a la fecha de expiración del plazo de excedencia.

4. *Excedencia especial*

El/la trabajador/a fijo/a que tenga una antigüedad en la Orquesta superior a tres años, tiene derecho a pasar a la situación de excedencia especial, con reserva de puesto de trabajo, por un plazo de un año, con arreglo a las siguientes condiciones:

— La excedencia deberá ser solicitada con una antelación de tres meses a la fecha de su inicio.

— No se concederá esta excedencia, cuando sumada a la excedencia por estudios y a las reducciones de jornada por interés particular, afecten simultáneamente a más de cinco trabajadores/as del conjunto de la empresa, o a más de tres en violines, o a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda, y solamente a uno por cada una de las restantes familias instrumentales de la Orquesta. Asimismo, no podrán concederse simultáneamente a más de una persona de los grupos profesionales administrativo, de escenario y subalterno, considerados conjuntamente.

— Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, una vez transcurridos cinco años desde el final de la anterior excedencia.

— El reingreso deberá ser solicitado con 30 días de antelación a la fecha de expiración del plazo de excedencia.

5. *Excedencia por cuidado de familiares*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la orquesta generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la BOS podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

6. *Excedencia por razón de violencia de género*

Las empleadas fijas podrán pasar a la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante los seis (6) primeros meses, para hacer efectiva la protección o su derecho a la asistencia social integral, y ello sin serle de aplicación ningún plazo de permanencia en la BOS.

El plazo de reserva del puesto de trabajo establecido en el párrafo anterior podrá prorrogarse por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses, si las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima así lo exigieren.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 24.—*Complemento por incapacidad temporal*

Accidente de trabajo o enfermedad profesional: En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación a que tenga derecho el trabajador, hasta el 100% de sus retribuciones regulares u ordinarias definidas, desde el primer día de baja hasta la finalización de dicha situación.

Enfermedad común. Regla general: En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se seguirán las siguientes reglas:

a) Desde el primer día al tercer día de baja, se abonará el 50% de las retribuciones ordinarias.

b) Desde el cuarto día hasta el vigésimo día de baja, se abonará un complemento hasta alcanzar el 75% de las retribuciones ordinarias.

c) A partir del vigésimo primer día se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones ordinarias.

1. Para acceder a este complemento, el personal afectado habrá de presentar los oportunos partes de baja o de confirmación, en plazo no superior a 48 horas desde que fueran extendidos, salvo circunstancias especiales que impidan la presentación dentro de dicho plazo, en cuyo caso el plazo será el legalmente establecido.

No obstante, lo anterior, la ausencia al trabajo por o hasta tres días naturales sin baja médica, se considerará justificada cuando se aporte justificante médico, bien del personal facultativo de atención primaria correspondiente o del servicio que preste asistencia sanitaria en cada momento.

2. Todo el personal que se halle en situación de baja podrá ser examinado por un médico nombrado por la Empresa, quien podrá someterle a las pruebas, análisis y controles que su situación aconseje, a fin de determinar la importancia y alcance de la situación.

La negativa por parte del trabajador a ser reconocido médicamente por el facultativo que designe la Empresa, será causa de pérdida de dicho complemento, desde la fecha en que tal negativa se produzca.

Enfermedad común. Excepciones: En los supuestos que a continuación se indican, las prestaciones económicas derivadas de las mismas lo serán en su integridad, esto es, se complementarán hasta el 100% de las retribuciones ordinarias:

— Maternidad, adopción y acogimiento previo.

— Paternidad.

— Riesgo durante el embarazo.

— Riesgo durante la lactancia natural.

— Incapacidad temporal por contingencia común, no incluida entre las excepciones previstas en el primer párrafo del siguiente apartado, hasta la segunda baja laboral —inclusive— dentro del período de un año natural.

— Incapacidad temporal por contingencias comunes que requieran hospitalización, tratamiento quirúrgico/procedimientos diagnósticos e intervenciones médicas invasivas o con sedación, patologías musculo-esqueléticas que precisen inmovilización y/o tratamiento rehabilitador, enfermedades oncológicas y enfermedades crónicas cuyo seguimiento implique atención especializada, enfermedades infecciosas que supongan un problema de salud pública reconocido por las autoridades sanitarias, patologías que requieran atención hospitalaria urgente con posterior seguimiento ambulatorio especializado y patologías derivadas del embarazo/parto/lactancia y/o riesgo durante el embarazo.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Cualquier situación o consecuencia que, derivada fundamentalmente, de hospitalización o tratamiento quirúrgico, conlleve reposo, descanso y/o tratamiento en el domicilio del o de la paciente, se considerará debidamente justificada, siempre que vaya acompañada de la baja laboral correspondiente (Parte de baja).

No obstante lo señalado, tales situaciones especiales, relativas a incapacidad temporal por contingencia común serán complementadas en su integridad, siempre que el índice porcentual de absentismo por contingencias comunes de la persona incursa en incapacidad temporal, dentro del ejercicio/año natural —365 días— previo al año de inicio de la incapacidad temporal, sea inferior al índice porcentual medio de absentismo por contingencias comunes de la BOS, en el ejercicio/año natural —365 días— previo al año de inicio de la incapacidad temporal referenciada.

Tratamiento de las recaídas: En aquellos casos, en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por periodos intermedios de actividad, conforme con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considera que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo. En el parte médico de baja, deberá constar como tal recaída y el interesado o la interesada tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta de la incapacidad temporal de la que deriva dicha recaída.

Duración del complemento: En todos los casos, la duración del complemento económico se extenderá mientras dure la situación de Incapacidad Temporal definida.

Artículo 25.—*Seguro de vida e invalidez*

La BOS concertará una póliza de seguro de vida e invalidez que cubra al personal fijo afectado por el presente convenio colectivo, por causa de fallecimiento por cualquier causa, o por el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez, y ello conforme a las cuantías, contingencias y límites que se indican en el anexo III.

Se excluyen de la prestación:

1) La incapacidad provocada por el/la propio/a asegurado/a ya sea en un acto de autolesión o a través de una tercera persona, así como la derivada de un acto suicida del/de la asegurado/a.
2) La incapacidad sobrevenida a consecuencia de accidente causado por la conducción del/de la asegurado/a bajo los efectos del alcohol o del uso de estupefacientes.
3) Las consecuencias de tratamientos estéticos, curas de adelgazamiento y dietéticas.
4) Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del/de la asegurado/a declarado así judicialmente, así como la incapacidad sobrevenida como consecuencia de la participación del/de la asegurado/a en un acto delictivo en calidad de autor/a, coautor/a o encubridor/a así como los que puedan derivarse en ocasión de su detención. También queda excluida la Incapacidad derivada de la participación del/de la asegurado/a en duelo.
5) Las consecuencias de la guerra o acontecimientos de carácter similar, o derivados de hechos de carácter político o social.
6) Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.
7) Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.
8) La incapacidad cuyo origen está directa o indirectamente relacionado con un accidente o dolencias padecidas por el/la asegurado/a con anterioridad a la entrada en vigor de este seguro.
9) Cualquier otra exclusión fundamentada objetivamente que está prevista en la póliza de seguro de vida y accidentes.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Artículo 26.—*Anticipos*

Los/las trabajadores/as fijos/as, tendrán derecho a obtener anticipos, sin ningún tipo de interés, hasta un máximo de dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, a devolver en el plazo máximo de dieciocho meses.

Procederá la concesión de anticipos en los siguientes supuestos:

a) Matrimonio del/de la solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad de matrimonio del/de la solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge o hijos/as.

d) Nacimiento de hijos/as.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del/de la solicitante.

f) Adquisición de vivienda habitual.

g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

h) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo.

j) Adquisición de mobiliario de cocina y baño.

k) Adquisición, conservación y reparación de instrumentos musicales propios del/de la solicitante, y que éste/a utilice en su trabajo en la BOS.

l) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del/de la solicitante.

m) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

La concesión de un nuevo anticipo, exige la previa y total amortización de uno anterior.

El importe máximo que, en conjunto, la BOS destinará anualmente a anticipos, será de dieciocho mil euros (18.000,00 euros).

Artículo 27.—*Invitaciones*

La dirección de la BOS, garantizará una invitación a los/las empleados/as de la orquesta para aquellas actuaciones propias u organizadas por la misma, tales como conciertos de la temporada sinfónica, temporada de cámara, etc. Esta disposición no será aplicable en caso de coproducciones o cuando intervengan promotores ajenos a la BOS.

Para aquellas funciones en que la orquesta va contratada, como ópera, zarzuela, etc., la dirección gestionará la concesión de una entrada para cada uno de los ensayos generales, cuando éstos sean abiertos al público.

Si las actuaciones de la orquesta en su temporada tienen sucesivas repeticiones, se facilitará una entrada para una sola función.

Tras jubilarse en la empresa, el/la trabajador/a, y exclusivamente durante el primer año, mantendrá el mismo derecho que se recoge en éste artículo.

Artículo 28.—*Formación*

La BOS podrá aprobar la organización e impartición de acciones formativas tendentes a satisfacer las necesidades de formación, para lograr un adecuado desempeño del trabajo, referentes a conocimientos teóricos, prácticos, habilidades y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de la orquesta. Estas acciones formativas podrán impartirse dentro o fuera de la jornada laboral.

Asimismo, y previa autorización de la dirección, abonará aquellas acciones formativas solicitadas por los/las trabajadores/as, que redunden en beneficio de su capacitación.

Se establece una ayuda económica, llamada «de estudios», para aquéllos/as trabajadores/as que estudian euskera fuera del horario de trabajo. En tal caso, y una vez acreditada la superación del curso, les será abonado el importe del mismo, con el límite

cve: BOB-2020a202-(III-240)

que para estos cursos establezcan los centros homologados por el departamento de educación del Gobierno Vasco.

Artículo 29.—*Suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo*

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Artículo 30.—*Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias*

1. La BOS se adherirá al sistema de pensiones complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal individual de las personas empleadas al sistema de pensiones.

2. Podrá adherirse voluntariamente a Elkarkidetza el personal de plantilla.

3. La BOS se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de las personas empleadas, y de ingresar las aportaciones con puntualidad. Las aportaciones de la BOS estarán condicionadas a la efectiva aportación, en la misma cuantía, por parte de cada persona empleada.

4. La BOS no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a las personas empleadas que no se adhieran a Elkarkidetza. Del mismo modo, tampoco abonará cantidades compensatorias a quienes no se adhieran a Elkarkidetza.

5. La BOS facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

CAPÍTULO VI
JUBILACIÓN Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 31.—*Jubilación*

Jubilación forzosa

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, que modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento por parte del trabajador o de la trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en cada momento por la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado o la trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida se vincula a los siguientes objetivos de política de empleo: La contratación indefinida de un nuevo trabajador o una nueva trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo, favoreciendo así el relevo generacional.

Los trabajadores o las trabajadoras que cumplan o hubiesen cumplido la edad de 65 años, estarán obligados u obligadas, (a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses) a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

De acuerdo con el anterior apartado, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación (que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación) la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses

El trabajador o la trabajadora afectado u afectada por la jubilación forzosa, podrá permanecer en su puesto de trabajo hasta la incorporación del nuevo trabajador o de la nueva trabajadora, momento en el cual se extinguirá su contrato de trabajo.

Jubilación voluntaria

No será de aplicación lo anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 32.—*Jubilación parcial con contrato de relevo*

1. *Cuestiones generales*

A través del presente artículo se regula exclusivamente el sistema de acceso de las personas trabajadoras de la BOS a la jubilación parcial con contrato de relevo, que es la que disfruta la persona trabajadora jubilada parcial cuando tiene una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación y para hacerla efectiva es imprescindible establecer un contrato de relevo a otra persona trabajadora.

La jubilación parcial permitirá acceder a una situación en la que se mantenga una jornada reducida de trabajo, mediante un contrato laboral a tiempo parcial, a la vez que se perciba una pensión, en proporción a la jornada no trabajada.

La jubilación parcial en la BOS, se instrumenta, por tanto, como una opción para aquellas personas trabajadoras que cuenten con la edad mínima legalmente exigible, y cumplan las condiciones establecidas por la normativa aplicable para acceder a la jubilación parcial, que son las siguientes:

Año del hecho causante	Período cotizado	Edad	Período cotizado	Edad
2020	35 años o más	61 y 10 meses	33 años	62 y 8 meses
2021	35 años y 3 meses o más	62 años	33 años	63 años
2022	35 años y 6 meses o más	62 y 2 meses	33 años	63 y 4 meses
2023	35 años y 9 meses o más	62 y 4 meses	33 años	63 y 8 meses
2024	36 años o más	62 y 6 meses	33 años	64 años

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Año del hecho causante	Período cotizado	Edad	Período cotizado	Edad
2025	36 años y 3 meses o más	62 y 8 meses	33 años	64 y 4 meses
2026	36 años y 3 meses o más	62 y 10 meses	33 años	64 y 8 meses
2027 y siguientes	36 años y 6 meses	63 años	33 años	65 años

Y todo lo anterior sin perjuicio de las modificaciones legislativas en relación a los requisitos de acceso a jubilación parcial con contrato de relevo, que se puedan establecer, vigente el presente convenio, por lo que en el caso que se produzcan, las partes firmantes procederán a revisar el contenido del presente artículo.

Se establece con carácter general, una única modalidad de reducción de jornada para la jubilación parcial, fijada en el 75% de la misma, tal como establece actualmente la norma legal vigente en esta materia, y mientras se mantenga la misma, de tal manera que la reducción de jornada y salario en el porcentaje anteriormente señalado, llevará consigo de forma simultánea un contrato de relevo a jornada completa y con duración indefinida.

El modo de prestación efectiva de la jornada de la persona trabajadora relevista y de la persona trabajadora jubilada parcialmente, será establecido antes del inicio de la situación.

Durante toda la situación de jubilación parcial, la persona trabajadora percibirá en concepto de salario una retribución bruta proporcional al tiempo de jornada laboral reducida que presta. El abono de los salarios se realizará en nóminas mensuales y con la misma periodicidad que al resto de personas trabajadoras de la empresa. La retribución de la persona trabajadora jubilada parcialmente se revisará anualmente de conformidad con lo acordado en el convenio colectivo.

Como pensión de jubilación, percibirá la cuantía que corresponda, según las normas establecidas por la Seguridad Social en cada momento.

Para el acceso a la situación de jubilación parcial en las condiciones de reducción de jornada antedichas, es requisito imprescindible: Obtener resolución favorable del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y concertar por escrito el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial novatorio de la relación laboral existente con la empresa mediante el modelo oficial al efecto. En el mismo figurarán los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que la persona trabajadora realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo, y la fecha de finalización del mismo, que se corresponderá con la de la edad legal de jubilación del trabajador.

El no reconocimiento por la Seguridad Social de la prestación de jubilación parcial, por cualquier causa, impedirá la aplicación de esta modificación contractual a la persona trabajadora afectada, y por tanto la anulación de los contratos (de la persona trabajadora relevada, y de la persona trabajadora relevista).

El hecho causante de la pensión parcial se produce el último día en que la persona trabajadora realiza la jornada completa que anteriormente venía desarrollando, siempre que, en dicha fecha, se hayan suscrito el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo correspondiente. Respecto a las cotizaciones, tanto la BOS como la persona trabajadora jubilada parcialmente seguirán cotizando a la Seguridad Social, en los términos previstos en la legislación vigente. El pase a la situación de jubilación parcial representa una baja en la situación anterior y, por tanto, una liquidación de los haberes anuales devengados, conforme a su contrato y jornada, hasta la fecha de la jubilación parcial.

La jubilación parcial de la persona trabajadora, quedará extinguida en base a las siguientes circunstancias, acaecidas con posterioridad a la incorporación de la misma a esa situación jurídica:

— Fallecimiento.

— Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

— Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible con la jubilación parcial.

2. *Aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo*

La propuesta para aplicar la jubilación parcial con contrato de relevo, podrá partir tanto de la persona trabajadora que desea jubilarse parcialmente, como de la empresa, siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

No obstante, lo anterior, la empresa estará obligada a realizar el contrato de relevo para la jubilación parcial, cuando una persona trabajadora que cumpla las condiciones legalmente establecidas en cada momento lo solicite, y siempre que se cumplan todos y cada uno de los requisitos siguientes:

1) Dicha obligación para la empresa se limita a un máximo simultáneo de dos jubilaciones parciales y sendos contratos de relevo, por lo que no se podrán concertar otros nuevos hasta el fin de aquellos.
2) Las personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial en este supuesto especial, lo harán al 75%. (Es decir, dichas personas reducirán su jornada anual de trabajo al 25%).
3) La persona trabajadora a jubilar parcialmente, aceptará el compromiso de acceder de forma necesaria a la jubilación ordinaria cumplida la edad prevista legalmente en cada momento.
4) El contrato de relevo de la persona trabajadora relevista, será indefinido y a tiempo completo.

En caso de presentarse varias solicitudes, prevalecerá el criterio de edad, comenzando las jubilaciones parciales por las personas de mayor edad.

Artículo 33.—*Seguridad y salud laboral*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Dentro del primer semestre natural de cada año, se practicará un reconocimiento médico general a toda la plantilla afectada por el presente convenio.

Artículo 34.—*Representación laboral y acción sindical*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.—*Régimen disciplinario*

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la BOS, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el artículo siguiente.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o multa de haber.

Artículo 36.—*Graduación de faltas*

Las faltas se clasifican en muy graves, graves y leves.

Serán faltas muy graves

1) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2) El acoso laboral y/o el acoso sexual.
3) El abandono del trabajo.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

4) La notoria falta de rendimiento, que implique inhibición en el cumplimiento de los trabajos encomendados.

5) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

6) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

7) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

8) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

9) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

10) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

11) La violación del secreto profesional y la falta del debido sigilo respecto a los asuntos que conozca por razón de su puesto, que perjudiquen los intereses de la empresa o de los afectados.

Serán faltas graves

12) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores referidas al trabajo.

13) La falta grave de consideración con el público, abonados y clientes.

14) Causar por negligencia o mala fe graves daños en los locales, material o documentos de la empresa.

15) Originar o tomar parte en altercados en los centros de trabajo.

16) El incumplimiento de deber de sigilo profesional del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la empresa o se utilicen en provecho propio.

17) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas por sus subordinados.

18) La falta grave de consideración con los superiores, compañeros o subordinados.

19) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad,

20) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo, y no constituya falta muy grave,

21) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

22) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.

23) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

24) La falta de asistencia injustificada de un día, que afecte a ensayo general o concierto.

25) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando los dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

26) El incumplimiento de las normas en materia de seguimiento y control de bajas por enfermedad o accidente.

27) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte la ausencia del trabajo.

28) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.

29) Las faltas continuadas de asistencia de dos o más días sin causa justificada.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

30) El incumplimiento del deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su puesto, cuando no constituya falta grave.

31) La emisión de informes sobre asuntos de trabajo que, sin faltar abiertamente a la verdad, desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno o cause perjuicio a la empresa, o a sus proveedores y clientes

32) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de la empresa o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad merezca la calificación de falta leve.

Serán faltas leves

33) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

34) La falta de asistencia injustificada de un día, que no afecte a ensayo general o concierto.

35) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

36) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento de su trabajo.

37) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa cuando no constituya falta grave.

38) La falta de aseo y limpieza personal.

39) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 37.—*Procedimiento sancionador*

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

a) Intencionalidad.

b) Perturbación del trabajo o actividad.

c) Daños producidos a la Orquesta y/o a sus clientes y proveedores.

d) Reincidencia.

e) Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán que se proceda al trámite de audiencia del/de la interesado/a, y del comité de empresa, con la entrega del escrito de cargos, para que, en el plazo de siete días naturales, se proceda por parte del/de la interesado/a, así como del Comité de Empresa, a presentar por escrito, las alegaciones que desvirtúen o puedan desvirtuar los cargos imputados al/a la interesado/a.

Una vez cumplimentado el referido trámite, la dirección de la BOS, procederá a comunicar la imposición de la sanción, o en su caso, la inexistencia de responsabilidad alguna, de tal manera que se comunique al/a la interesado/a la inexistencia de conducta imputable al/a la mismo/a, que pueda ser sancionada.

Para la imposición de sanciones por faltas leves se procederá igualmente a la tramitación de la fase de alegaciones anteriormente indicada, aunque en tal caso, el plazo se reducirá a cinco días naturales.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción y prescripción de la falta.

Si durante la sustanciación del procedimiento antes referido, el/la empleado/a perdiera tal condición, se declarará extinguido el procedimiento y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por el/la trabajador/a se inste la continuación del expediente. Igualmente, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieran adoptado con respecto al/a la expedientado/a.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

En todo caso, cuando el/la empleado/a al que se imputen los cargos tenga la condición de miembro del comité de empresa, se tramitará el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores, comunicando a éste/a dicha circunstancia, a fin de que pueda ser oído/a en la tramitación del procedimiento. Se procederá igualmente si la incoación tiene lugar dentro del año siguiente a su cese en su condición de del comité de empresa y cuando el/la expedientado/a es candidato/a durante el proceso electoral.

Artículo 38.—*Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas muy graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
— Despido.

b) Por faltas graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas leves:
— Amonestación o apercibimiento por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

La primera falta leve será sancionada con apercibimiento por escrito.

En el caso de falta de puntualidad, falta de asistencia o no cumplimiento de la jornada de trabajo, la BOS podrá realizar el descuento proporcional de las retribuciones de los trabajadores o trabajadoras correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

Artículo 39.—*Prescripción de faltas*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la BOS tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por la tramitación referida en el artículo 48 del presente convenio colectivo, que con carácter obligatorio se configura en el mismo, y en todo caso, en el supuesto de la tramitación del expediente disciplinario, a los miembros del comité de empresa, o a las situaciones asimiladas contempladas en el mismo.

CAPÍTULO VIII
MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

Artículo 40.—*Medidas de protección contra el acoso laboral*

Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta empresa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de sus empleados/as, en general acoso laboral.

En este sentido, se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por «acoso sexual» la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

De acuerdo con la definición de la Unión Europea, se entiende por «acoso moral» todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cual-

cve: BOB-2020a202-(III-240)

quier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 41.—*Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral*

El deseo de esta empresa, es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

En este sentido se establece un procedimiento formal, encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a) El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante la dirección, por parte del/de la empleado/a objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible. En el supuesto que el/la empleado/a lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

b) La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c) La intervención de los actores en el expediente informativo, debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

d) En el plazo no superior a 30 días, se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

e) La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

f) Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al/a la empleado/a denunciante.

g) Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 42.—*Igualdad*

Se fomentará la participación femenina en los foros de representación y negociación colectiva.

Se fomentará la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en designación de los y las integrantes de los tribunales de selección, tendiendo hacia la búsqueda de la paridad en los porcentajes de designación de los mismos y las mismas, preservando –en cualquier caso- la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en su especialidad/instrumento correspondiente.

TÍTULO II
PERSONAL MÚSICO

CAPÍTULO I
GRUPO PROFESIONAL DE MÍSICOS

Artículo 43.—*Grupo profesional músico*

El grupo profesional de músicos agrupa unitariamente, conforme lo que se detalla, las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluye las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas a la prestación de la actividad de interpretación musical dedicada, tanto a la música escénica, como sinfónica.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

El grupo profesional de músicos comprende las tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades siguientes:

Concertino 2

El o la violín concertino, es el/la primero/a de los violines. Como ayudante del/de la directora/a, es su más directo/a colaborador/a, estando obligado/a a realizar ensayos con la Orquesta, según se considere necesario.

Señalará los arcos que considere técnicamente precisos en todas las secciones de cuerda, para una mayor uniformidad, y los presentará al/a la archivero/a, para su control y distribución entre los/las músicos, en un plazo que no exceda de los 15 días previos a la realización del programa para obtener un estudio óptimo. Debe cuidar del estado general de afinación y dar las indicaciones pertinentes para mejorar el nivel técnico de la Orquesta.

Los/las Concertinos sean titulares o invitados/as, se alternarán en el desempeño de su función, por programas o semanas, con el fin de que se pueda llevar a cabo la preparación necesaria para la óptima realización de las funciones encomendadas. Esta alternancia, así como la elección de cada uno de los programas a realizar por cada uno de los/las Concertinos, será de mutuo acuerdo y bajo la aprobación de la dirección; que podrá determinar en casos extraordinarios (giras, apertura-cierre de temporada de abono, conciertos extraordinarios, etc.) la presencia de dos concertinos en el mismo programa.

Solista A (Secciones de cuerda, arpa, viento y percusión)

Es el grupo de mayor responsabilidad artística dentro de su familia instrumental, siendo responsable del buen funcionamiento de la misma, sin perjuicio de las atribuciones y facultades del/de la concertino.

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

— Es responsable de conseguir la homogeneidad de ejecución e interpretación entre las y los miembros de su sección. Para tal fin, hará las observaciones pertinentes.

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

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

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

— Estará en contacto con la dirección titular o artística y la comisión artística para actualizar los temas referentes a su sección.

El trabajo de los/las solistas, se distribuirá de manera que se garantice la mayor calidad artística.

En las secciones de viento, se procurará que los/las solistas se repartan las obras de un mismo programa. En el caso de que un/una solista de viento asuma la interpretación de todas las obras de un programa, el/la otro/a solista intervendrá en el programa siguiente. La empresa, en función de las circunstancias, podrá excepcionar la norma precedente.

Todos/as los/las solistas deberán realizar ensayos parciales con su sección, siempre que sea necesario.

En la sección de violines primeros, el/la solista, además de compartir atril con el/la concertino, deberá sustituir a éste/a en caso de ausencia.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Solista B (Sección de viento)

Son los/las músicos que, además de su instrumento principal, tienen la obligación de interpretar los que a continuación correlativamente se citan, sin percibir remuneración aparte por ello:

— Flauta: Flautín.

— Oboe: Corno inglés.

— Clarinete: Clarinete bajo.

— Fagot: Contrafagot.

Tienen también consideración de solistas B, el trombón bajo y la trompa tercera.

En el desarrollo de su actividad artística, tendrán el mismo nivel de exigencia profesional que el resto de solistas.

En el supuesto de que se necesiten más solistas B para tocar con los instrumentos señalados, y dicha función sea ejecutada por músicos de distinto grupo profesional, estos/as tendrán derecho a percibir una contraprestación económica equivalente a la diferencia existente entre el complemento de puesto de un/una solista B y un/una tutti. Asimismo, en caso de que el/la músico aporte su propio instrumento, se le abonará la parte proporcional de desgaste del mismo.

Ayuda de solista (Secciones de cuerda y percusión)

Se denomina ayuda al músico que, además de efectuar todas las funciones de los tuttis, desempeña su labor en un nivel de jerarquía inmediatamente inferior al de solista. Su misión es, además de la anterior sustituir al /a la solista en su ausencia, asumiendo todas sus funciones.

Tutti (Secciones de cuerda, viento y percusión)

Se llamarán tutti al resto de los/las músicos no mencionados/as anteriormente.

La movilidad funcional dentro del presente grupo profesional se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.—*Reclasificación voluntaria*

Los/as músicos con al menos 15 años de antigüedad en su grupo profesional, (entendiendo por grupo profesional los enumerados en el anterior artículo) podrán solicitar voluntariamente, y por una sola vez, el pase a un grupo profesional inferior, condicionado a la existencia de puesto vacante, y siempre que su nivel de calidad artística fuese el adecuado.

En tal supuesto, seguirían percibiendo la retribución íntegra del grupo de origen durante tres años, finalizados los cuales, pasarían a percibir la retribución correspondiente al nuevo grupo profesional.

Para el caso del/de la concertino 2, y siempre que el cambio de grupo fuese superior a dos niveles, se prolongaría un año más dicha situación, con lo que a partir del cuarto año, pasaría a percibir la retribución correspondiente al nuevo grupo.

Excepcionalmente, y previo acuerdo con el/la interesado/a, la empresa podrá autorizar la reclasificación a músicos con al menos 10 años de antigüedad en su grupo profesional.

Artículo 45.—*Régimen de rotaciones y libranzas técnicas*

a) Principio general: Las libranzas y rotaciones del personal artístico se realizarán individualmente, de forma correlativa y por programas. Se procurará que las libranzas por temporadas afecten por igual a cada uno/a de los/las miembros de la sección.

b) Responsabilidad: Los/las solistas y ayudas, (en su caso) serán responsables de la ecuanimidad de las rotaciones, y de la correcta gestión de los turnos de libranzas de su sección, siempre en beneficio del mejor nivel artístico de la orquesta. Podrán delegar dichas funciones en otro/a miembro de la sección, sin perjuicio de su responsabilidad.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

c) Se establecen las siguientes normas para gestionar las libranzas, las cuales deben entenderse como guía y criterio general de mínimos en la materia:

— El cómputo y compensación de las libranzas, se realizará dentro de la temporada correspondiente. Las diferencias, si las hubiese, se compensarán en la siguiente y ulteriores temporadas.

— Los turnos de libranza se calcularán en función del número de servicios realizados por cada músico.

Los servicios se computarán, con independencia de la duración de los mismos.

— Computarán como servicios realizados, los siguientes períodos de tiempo:

- Los de baja médica por cualquier causa. (enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo, riesgo para el embarazo, maternidad, etc.)
- Permisos (retribuidos o no) previstos en el convenio colectivo.
- Horas sindicales.
- Disfrute de vacaciones, fuera del período general establecido para la orquesta.
- Excedencias.
- Reducciones de jornada.

Se considerará que el/la músico que se reincorpore de alguna de estas situaciones, ha realizado un número de servicios equivalente a la media de su sección en dicho período, y que ha disfrutado de turnos de libranza en igual medida.

— Nuevas incorporaciones: Los/las músicos de nuevo ingreso se incorporarán al sistema general de rotaciones y libranzas, considerándose que empiezan en su sección con las mismas horas libradas que quien más hubiera disfrutado.

— El orden de turno para estar en situación de libranza, se establecerá según el número de servicios ya librados, de manera que le corresponderá primero a la persona con menor número de ellos. A tal efecto, podrá disfrutar varios turnos de libranza seguidos hasta equipararse con el resto de su sección.

— Si varios/as músicos se encontraran en iguales condiciones, podrán decidir el turno entre ellos/as o, en caso de no llegar a un acuerdo, se procederá por sorteo ante el/la responsable de las libranzas.

— Será posible intercambiar los turnos de libranzas entre las/los integrantes de la sección, siempre que hubiera acuerdo. Ello habrá de ser comunicado inmediatamente al/a la responsable de las libranzas.

— Los/las responsables de las libranzas, cuidarán de la permanente actualización de los datos relativos a las mismas, que estarán a disposición de los/las miembros de la sección.

d) Tanto los/las solistas como, en su caso, los/las ayudas formarán parte de la rotativa correspondiente de su fila, sin que en ningún caso puedan librar dos de los tres puestos de responsabilidad al mismo tiempo, cubriendo siempre como mínimo el primer atril. Con el objeto de mantener la igualdad en las libranzas, se podrá excepcionar la norma citada, preferentemente en funciones líricas, de modo que el/la tutti a quien corresponda por rotación cubra el primer atril.

e) Comunicación: Tanto las libranzas como las rotaciones, serán comunicadas a la Dirección con una antelación de 21 días.

f) Cambios: Por causas técnicas u organizativas, la dirección podrá efectuar modificaciones en el sistema de rotaciones, previa consulta con los/las solistas y ayudas.

En caso de repetición de un programa, y cuando el período de ensayos sea notablemente inferior al habitual, la dirección (previa consulta con los/las solistas) podrá determinar que dicha repetición sea realizada por los/las mismos/as músicos intervinientes en el programa inicial.

g) Plantilla reducida: En casos de plantilla reducida que sea igual o menor a 10 violines primeros, 8 violines segundos, 6 violas, 4 violonchelos y 3 contrabajos, y en cir-

cve: BOB-2020a202-(III-240)

cunstancias especiales por motivo del lugar y/o repertorio, la dirección podrá determinar una concreta rotación, previa consulta con los/las solistas y ayudas.

h) Personal temporal: En las secciones de cuerda, los/las músicas extras tocarán acompañados de un/una profesor/a titular.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN ORGANIZATIVO

Artículo 46.—*Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad propia y exclusiva de la dirección de la BOS, en sus diferentes grados o niveles, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso; todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales.

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

A la finalización de cada temporada, se dará a conocer un avance del estado de programación de la siguiente, que, a título orientativo, comprenderá las siguientes actuaciones:

— Temporada sinfónica de abono.

— Funciones de ópera.

— Funciones de zarzuela.

— Conciertos didácticos.

— Conciertos extraordinarios.

— Conciertos de gira por capitales y fuera de Bizkaia.

— Giras y conciertos fuera del estado.

— Temporada de música de cámara.

— Sesiones de grabaciones CD, radio, televisión, etc.

— Representaciones escénicas.

Será facultad exclusiva de la BOS, la distribución de las horas de trabajo de conjunto, así como la fijación de los horarios de ensayos, conciertos, grabaciones y servicios especiales, todo ello en función de las necesidades anuales de programación y de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Esta planificación se dará a conocer puntualmente en el tablón de anuncios, junto con la plantilla orquestal correspondiente, con una antelación de 60 días naturales a su realización, pudiendo ser modificada motivadamente por la Dirección de la BOS con una antelación de 15 días.

La representación laboral, recibirá esta información una semana antes de su publicación, debiendo comunicar en ese plazo a la Dirección de la BOS cualquier tipo de disconformidad.

La BOS, pondrá a disposición de los/las músicos materiales en perfectas condiciones para el desarrollo de su actividad artística, con 15 días de antelación al inicio de los ensayos y actuaciones.

CAPÍTULO III

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 47.—*Jornada de trabajo del personal músico*

La jornada de trabajo ordinaria será la establecida en el artículo 13 del convenio y deberá adecuarse a las necesidades de programación y servicios de la BOS.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Cualquier reducción por normativa legal del cómputo anual, mensual, semanal o diario de horas de trabajo establecidas, se aplicará a las horas de trabajo individual.

Distribución de la jornada: La jornada semanal será la establecida con carácter general por la Diputación Foral de Bizkaia para su personal laboral, siendo 25 horas de trabajo conjunto a la semana, y el resto hasta alcanzar la jornada establecida de trabajo individual. Se considerarán como de conjunto el total de las horas invertidas en ensayos, pruebas acústicas, conciertos, grabaciones, giras y salidas.

Concepto de servicio: Se denominará servicio a cualquier ensayo, grabación o representación (sea o no pública) efectuada en conjunto. (Familias o secciones orquestales) Los ensayos seccionales únicamente computarán como servicio para los/las instrumentistas de las secciones afectadas.

Número de servicios:

— Como regla general, se podrán realizar un máximo de 8 servicios por semana. En tal caso, habrá como máximo 3 servicios dobles por semana.

— En semanas dedicadas íntegramente a grabaciones, no podrán superarse los 7 servicios.

Duración máxima de los servicios:

— La duración máxima de un servicio será de 4 horas, y la mínima de 2 horas.

— De forma excepcional, en programas líricos (zarzuela, ópera) la duración de los servicios podrá superar las 4 horas hasta un máximo de 5 horas.

— Los servicios de 2 horas de duración serán preferentemente para los ensayos de conciertos didácticos y con solistas.

— Tanto los ensayos generales como los conciertos, tendrán una duración máxima de un servicio de 3 horas, computándose como tales, salvo en el caso de ensayos generales, pregenerales, italianas y representaciones de programas líricos (zarzuela, ópera), que no tendrán tal consideración.

Cómputo de los servicios: Se seguirán las siguientes reglas:

— En servicios de grabación, los servicios de 4 horas, se computarán por 5 horas, y los de 3 horas se computarán por 3,5 horas.

— Los servicios de 5 horas, se computarán por 6 horas.

— Los conciertos didácticos se computarán como un servicio de 2 horas, pudiendo realizarse cuando se precise, un servicio previo de 2 horas de ensayo, con 30 minutos de pausa anterior a la realización del concierto.

— Los conciertos de duración inferior a una hora, programados en actividades extraordinarias (Musika-Música,…) y otros, exceptuando temporada de abono, se computarán como un servicio de 2 horas. Si fuera precisa prueba acústica, el conjunto de concierto + prueba acústica se computará como un servicio de 3 horas.

— Las pruebas acústicas, que determine la dirección, tendrán media hora de duración, y habrá como mínimo media hora de descanso entre la finalización de la misma y el concierto, computándose el conjunto (prueba acústica y concierto) como un servicio de 4 horas.

La prueba acústica no podrá programarse:

a) Cuando en el local destinado a una representación pública, se haya efectuado en el mismo día el ensayo general del programa que se ejecute.

b) Cuando se trate de segundas o ulteriores representaciones públicas del mismo programa, en el mismo local.

c) En todo caso, cuando la dirección lo estime conveniente.

Horario de los servicios: Preferentemente los servicios se realizarán en horario de mañana, siempre que las circunstancias de programación lo permitan, y la dirección lo considere oportuno.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

— Los servicios de mañana se realizarán entre las 10:00 y las 14:00 horas y los de tarde entre las 19:00 y las 22:00 horas. En los programas sinfónico-corales, cuando el coro intervenga en la mayor parte del programa, se podrá realizar el ensayo con coro de 20:00 a 23:00 horas. En dicho caso, no se programará ensayo la mañana del concierto.

— En programas líricos, los ensayos con coro o en escena se desarrollarán entre las 20:00 y las 24:00 horas (o entre las 19:00 y las 23:00 horas).

Descanso en los servicios:

— Los servicios de 4 horas tendrán dos descansos de veinte minutos, pudiendo realizarse una única pausa de treinta minutos si el servicio dura 3,5 horas, computándose en cualquier caso como un servicio de 4 horas.

En días de ensayo doble, el ensayo de 4 horas de la mañana se realizará siempre con una única pausa, finalizando a las 13:30 horas.

— Los servicios de 3 horas tendrán un descanso de treinta minutos y los de 2 horas uno de veinte minutos.

Artículo 48.—*Incorporación en libranzas técnicas*

Cuando un/una músico no deba prestar servicios en cualquier actividad de la orquesta, por no ser artísticamente necesarios los mismos (libranzas técnicas), deberá estar siempre a disposición de la BOS, al objeto de incorporarse a su puesto de trabajo «de forma inmediata» en el caso de que por circunstancias de cambio de programa a interpretar o incapacidad o ausencia imprevista de trabajadores, sea necesaria dicha incorporación.

La expresión «de forma inmediata», debe entenderse referida a un plazo corto y razonable de tiempo, considerado el lugar del domicilio habitual del/de la músico en situación de libranza.

El tiempo durante el que el/la trabajador/a se encuentre en situación de libranza técnica, se considera tiempo trabajado.

CAPÍTULO IV

VACACIONES Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR

Artículo 49.—*Vacaciones anuales del personal músico*

El personal músico disfrutará de 30 días naturales continuados de vacaciones. El periodo de disfrute de las mismas, se establece entre los meses de julio y agosto, fijándose las fechas concretas conjuntamente por la dirección y representación laboral, con tres meses de antelación a su comienzo, y de acuerdo con las necesidades de programación de la Orquesta.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 50.—*Reducción de la jornada por interés particular, para el personal músico*

1. El personal con al menos tres años de antigüedad en la BOS, podrá solicitar una reducción de la jornada laboral en cómputo anual, por interés particular, que oscilará

cve: BOB-2020a202-(III-240)

entre un mínimo del 30% y un máximo del 50% de aquélla, con la reducción proporcional de su retribución.

La referida reducción, se disfrutará en períodos mensuales completos, sucesivos y no fraccionados, en los períodos que, a tal efecto, se acuerden entre el trabajador y la dirección de la BOS.

Dicha reducción, que deberá ajustarse a programas completos, (todos los ensayos más el concierto o conciertos) será solicitada con una antelación de 4 meses, al momento de su disfrute, sin que pueda ser denegada con carácter discrecional.

2. La duración de la jornada reducida no será inferior a seis meses, ni superior a un año. Para solicitar un nuevo período de jornada reducida será necesario haber cumplido un período de trabajo efectivo de cuatro años, contados desde la finalización del periodo máximo anterior.

3. No podrá concederse simultáneamente a más de tres personas de la totalidad de la plantilla, ni a más de dos en violines, ni a más de una en cada una de las restantes familias instrumentales y/o secciones de la orquesta. De dichas tres personas, sólo una puede ostentar la categoría de solista o concertino.

4. La reducción de jornada por interés particular, es incompatible con el trabajo como músico en cualquier otra orquesta profesional.

5. Esta modalidad de jornada reducida, es incompatible con el disfrute simultáneo de las reducciones de jornada previstas en el vigente convenio colectivo.

6. Las condiciones en las que se materializará la reducción de jornada, se adoptarán de común acuerdo entre empresa y músico solicitante, salvaguardando que la reducción de jornada solicitada resulte compatible con la naturaleza del puesto, así como con las exigencias organizativas derivadas del trabajo conjunto de la orquesta.

7. Las retribuciones a abonar en cómputo anual, por la BOS, (tanto al/a la músico con jornada reducida, como en su caso a quien se contrate para completar la jornada) serán la parte proporcional (de arreglo a su dedicación) de las reconocidas en convenio colectivo en cómputo anual, para la categoría profesional que se ostente, con los incrementos salariales que se apliquen en cada año.

8. La BOS modificará la situación de alta en la seguridad social del trabajador o trabajadora, mientras dure la reducción de jornada. El tiempo de jornada reducida, tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

9. Las solicitudes de jornada reducida, serán resueltas por estricto orden de antigüedad de la solicitud.

CAPÍTULO V
CONTRATACIÓN DEL PERSONAL MÚSICO

Artículo 51.—*Contratación del personal músico*

Todos/as los/las músicos de la orquesta, serán contratados en el ámbito de lo dispuesto en el RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos, conforme a las condiciones y requisitos exigidos en cada convocatoria pública y a lo dispuesto en el presente convenio.

Los/las músicos, en todas sus clasificaciones, están obligados/as a participar (si así fuesen requeridos/as por la dirección de la empresa) en los tribunales de selección, comisión artística y pruebas de nivel y/o control de calidad.

Artículo 52.—*Acceso*

La contratación de los/las músicos que integren la plantilla fija y de carácter indefinido de la BOS, se llevará a cabo por el sistema, condiciones y requisitos contemplados en cada convocatoria según sus correspondientes bases. En caso de que se valorasen méritos, estos serán exclusivamente los previstos y descritos en la convocatoria.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

En las convocatorias se designará el tribunal de selección, que quedará constituido como mínimo por cinco miembros, capacitados/as para enjuiciar los conocimientos y aptitudes exigidos. Si fuese necesario, dada la naturaleza de las pruebas, podrán nombrarse asesores/as técnicos/as especialistas, quienes podrán actuar con voz y voto.

En el supuesto de que un/una miembro del tribunal tuviera parentesco con alguno/a de los/las candidatos/as, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, lo pondrá en conocimiento de la dirección general de forma inmediata, apartándose y no interviniendo en modo alguno en las deliberaciones del mismo.

La representación de los trabajadores podrá asistir tanto a las pruebas como a las deliberaciones en calidad de observadora.

La propuesta de contratación se adoptará por mayoría de votos, decidiendo en caso de empate el voto de calidad de la dirección titular.

El/la candidata/a propuesto/a, será contratado indefinidamente, con un período de prueba máximo de seis meses. Antes de finalizar dicho plazo, será objeto de evaluación artística por los/las solistas de su sección y de la dirección titular, quienes informarán por escrito si dan por superado el período de prueba. Dicho informe, que tiene carácter de propuesta, será comunicado a la dirección general para que ésta resuelva lo que proceda. No será preciso período de prueba en los supuestos en que el/la candidato/a propuesto/a haya estado laboralmente vinculado/a a la BOS por un período de al menos 6 meses.

Músicos extra: Cuando las necesidades de programación o plantilla lo requieran, se contratarán músicos extras. Se conformarán bolsas de trabajo para la contratación temporal de músicos extra, mediante los sistemas legalmente establecidos.

CAPÍTULO VI
CALIDAD ARTÍSTICA

Artículo 53.—*Procedimiento para evaluar la calidad artística*

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

Los y las solistas, junto con el o la concertino y la dirección titular, tienen el deber de velar por el mantenimiento y la mejora de la calidad técnica del conjunto y, en lo posible, de cada uno/a de sus integrantes.

A tal efecto, tanto la dirección titular, así como concertino y solistas responsables de las diferentes secciones orquestales, deberán establecer una comunicación directa y continua con el personal músico al objeto de solventar los problemas técnicos y artísticos que surjan durante el transcurso de la actividad artística de la orquesta.

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

1. Cuando la dirección titular, observe una notable falta de calidad instrumental o de adaptación técnica al conjunto (su sección, la orquesta o ambas) de algún/a músico de la plantilla de la BOS con contrato laboral fijo, lo pondrá en conocimiento de la dirección, a través de un escrito que habrán de firmar, motivando las observaciones y sugerencias que estimen oportunas.
2. La dirección, comunicará al afectado/a las observaciones y propuestas de mejora formuladas, a fin de su puesta en práctica de forma inmediata. Simultáneamente, se comunicará a la comisión artística y al comité de empresa para su conocimiento.
3. El periodo de observación del afectado/a para apreciar la puesta en práctica de estas recomendaciones, no podrá ser superior a tres meses contados a partir de la comunicación al trabajador o trabajadora afectada. Dicho periodo podrá fina-

cve: BOB-2020a202-(III-240)

lizar anticipadamente si queda acreditada una notable mejora. En este caso, no podrá repetirse este período de observación al trabajador o trabajadora afectada antes del transcurso de un período de un año.

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

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

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

Tras la propuesta de inicio del procedimiento de evaluación de la calidad, la dirección, dentro de un plazo de dos meses a partir de la formulación de la misma, establecerá y comunicará al afectado/a el calendario correspondiente a todas las actuaciones necesarias para llevar a cabo dicho procedimiento, de conformidad con las necesidades derivadas de la actividad de la BOS, y atendiendo a lo siguiente:

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

1. El comité de empresa podrá nombrar, sin voz ni voto, a un/a miembro del citado órgano de representación de los trabajadores y las trabajadoras como observador del proceso evaluador en el que actúe la comisión de evaluación.

2. Por lo que respecta a las características de la comisión de evaluación, así como a las condiciones y límites a los que quedan sujetos los y las componentes de la misma, se estará a lo siguiente:

— El número de integrantes de la citada comisión será impar, y no podrá ser inferior a cinco (5).

— Formarán parte de la comisión el/la directora/a titular, concertino, y tres (3) solistas, a ser posible, de la misma familia orquestal del/de la músico sujeto/a a evaluación. Su designación corresponde a la dirección de la BOS.

— Actuará como secretario/a, con voz y sin voto, un/una empleado/a de la plantilla administrativa.

B. *Prueba de Evaluación de la calidad*

1. El/la músico deberá ser sometido a evaluación por la comisión, mediante la valoración de su ejecución individual y adecuación al conjunto en al menos tres programas distintos, ensayos y conciertos, y además necesariamente en una audición.

2. El repertorio de la audición, será propuesto por la comisión de evaluación de entre diversos pasajes orquestales correspondientes al puesto de trabajo del músico afectado, que se hayan interpretado en los doce programas sinfónicos, incluidos en la o las temporadas de abono, inmediatamente anteriores a la celebración de dicha prueba. La BOS pondrá a disposición del músico afectado copia de los mismos.

3. En el caso de que el/la músico afectado/a tuviera la categoría de tutti de cualquier sección de cuerda, la audición podrá hacerse, a voluntad del mismo, en solitario o en colaboración de otros músicos miembros de dicha sección, al desarrollarse el trabajo de dicha categoría de músicos siempre de forma colectiva. A tal efecto, el número de músicos colaboradores no podrá ser inferior a cuatro ni superior a seis, y entre los mismos podrán colaborar músicos que ostenten la categoría de ayuda de solista.

4. La comisión de evaluación emitirá un informe, en el que incluirá el resultado de la prueba, tanto por lo que respecta a la evaluación del rendimiento y calidad del o la afectada en los tres programas de la temporada en que se decida su participación, como de la audición, y formulará una de las siguientes propuestas:

cve: BOB-2020a202-(III-240)

a) Dar por finalizado el procedimiento, y considerar como Apta la calidad técnica y la adecuación al grupo del o la músico evaluado/a.

b) Suspender temporalmente el procedimiento, proponiendo acciones concretas de mejora del rendimiento del músico evaluado, y realizar una nueva evaluación en el plazo de un año que tendrá por objeto adoptar únicamente alguna de las dos propuestas establecidas en las letras a) y c) de este apartado 4 (apto/no apto). En este supuesto, se fijará un nuevo calendario por parte de la dirección, e intervendrá la misma comisión de evaluación, a salvo de las sustituciones de los miembros que procedan por imposibilidad de sus titulares.

c) Dar por finalizado el procedimiento y considerar no apta la calidad técnica o la adecuación al grupo del o la músico evaluado/a, en relación al puesto que ocupa en la Orquesta. De tal calificación se derivará el inicio del procedimiento de rescisión del contrato por causa objetiva (ineptitud sobrevenida del trabajador o la trabajadora).

d) Si existieran necesidades artísticas de categoría inferior dentro de la plantilla de la propia orquesta y, a juicio de la comisión de evaluación, el nivel de calidad artística fuese el adecuado a la misma, podrá elevar asimismo propuesta a la dirección en este sentido, la cual quedará condicionada a la existencia de plaza vacante y no ocupada, así como a la aceptación por el afectado de la modificación contractual resultante, procediendo, de no darse estas condiciones, a la rescisión del contrato por causa objetiva.

C. *Límites al procedimiento de evaluación de la calidad*

1. Límite general: Finalizado un procedimiento de evaluación de la calidad con resultado de apto, el o la músico afectado/a no podrá ser sometido a otro procedimiento hasta transcurrido un plazo mínimo de tres (3) años, a contar desde la valoración de aptitud.

2. Límite específico: aplicable exclusivamente a los/las músicos que hayan cumplido la edad de 60 años y, además, haya prestado servicios efectivos en la BOS durante, al menos, 20 años.

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

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

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

En todo caso, el nivel exigido en la prueba de calidad, no podrá ser superior al nivel exigido en las bases de la correspondiente convocatoria, o en su defecto, al solicitado en el ingreso a la BOS.

Artículo 54.—*Comisión Artística*

Se acuerda la constitución, con carácter permanente, de una comisión artística de carácter asesor y consultivo. A dicha comisión le está vedado resolver asuntos de índole jurídico-laboral a tratar y negociar con el órgano de representación de los/las trabajadores/as.

1. La Comisión Artística estará compuesta por:

— El/la directora/a titular.

— Concertinos.

— Cuatro músicos instrumentistas (Dos de cuerda-arpa, y dos de viento-madera-viento-metal-percusión) elegidos/as por los miembros de la BOS.

2. Elección:

— Candidatos/as: Los/las músicos titulares de la Orquesta.

— Electores/as Los/as mismos/as.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

— Período para el que son elegidos/as: Dos (2) años.

— Reelección: Cabe una sola reelección, para un segundo período de dos años.

— Ningún músico-instrumentista podrá ser miembro de la comisión artística, de manera continuada, durante más de cuatro años. Agotado el anterior plazo, deberán transcurrir al menos dos años para que pueda volver a ser candidato/a.

El proceso electoral se establecerá por acuerdo de la comisión mixta paritaria.

Cada familia orquestal elegirá a sus representantes, (así como a sus sustitutos/as) y de no haber candidatos/as, se realizará un sorteo entre sus componentes para determinar el orden de participación en la comisión artística.

3. Funciones:

a) Recibir y trasladar a la BOS información referente al estado de planificación de temporadas futuras, previsiones de giras, grabaciones, nuevas líneas de actuación referentes a programas didácticos y gestión de la imagen, o cualquier otra cuestión relativa al aspecto artístico del trabajo.

b) Transmitir, en nombre de los/las músicos instrumentistas de la BOS, a la dirección general, la opinión, propuesta, valoraciones, sugerencias y cualquier cuestión relativa al aspecto artístico del trabajo, como repertorios, directores/as y solistas invitados/as posibilidades de nuevas formas de contacto (musical) con la sociedad.

c) Colaborar con el/la directora/a en el plan de ensayos.

d) Facilitar una buena marcha profesional y artística de la BOS.

La comisión artística se reunirá cuantas veces sea necesario, ya sea por convocatoria de la dirección titular, dirección general, miembros de la comisión artística, o músicos de la orquesta a través del comité de empresa, elaborándose las actas correspondientes a cada sesión. Se pondrá en conocimiento del comité de empresa el orden del día a tratar, así como el acta de la reunión una vez elaborada.

La dirección titular tendrá voto de calidad en las propuestas de la comisión artística.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES, PRESTACIONES Y MEJORAS SOCIALES PARA EL PERSONAL MÚSICO

Artículo 55.— *Conceptos retributivos*

El régimen retributivo convenido queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base: Correspondiente a cada nivel de grupo profesional.
2. Complemento de puesto: Asignado a los puestos de trabajo con derecho al mismo y devengándose por quienes los desempeñen.
3. Antigüedad: El concepto de antigüedad, que se devenga trienalmente, se percibirá a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

   Los trienios devengados hasta el 30 de junio de 2013 (trienios antiguos), se abonarán conforme a los valores que regían hasta dicho momento. Los trienios que se devenguen a partir de dicha fecha (trienios nuevos), se abonarán conforme a los valores señalados en las tablas salariales.

   Dado que hasta el 30 de junio de 2013, venía operando un límite máximo de nueve trienios, que fue suprimido, el abono de trienios por encima de los nueve, únicamente se realizará desde el 1 de julio de 2013, y sin que puedan reclamarse retroactivamente.
4. Complemento de retribución por experiencia: Este complemento se abonará, exclusivamente por cada tres años de servicios prestados a partir del 1 de julio de 2013, y sin que puedan reclamarse los anteriormente prestados.

Dichas retribuciones se percibirán en catorce mensualidades, liquidándose doce mensualidades el último día laborable de cada mes y las otras dos, el 15 de julio y di-

cve: BOB-2020a202-(III-240)

ciembre, respectivamente, salvo que alguna de dichas fechas coincidiera con las vacaciones, en cuyo caso se abonarán anteriormente al disfrute de las mismas.

Se relacionan en el Anexo I, las tablas salariales de aplicación.

Artículo 56.—*Plus de aportación de instrumento*

Este plus atiende a cubrir el desgaste y mantenimiento de los instrumentos musicales propiedad de los/las músicos, y que éstos/as aportan a su trabajo.

La cuantía anual del plus se refleja en el anexo de tablas salariales. Dicho plus será abonado en doce mensualidades.

El plus está integrado por dos subconceptos:

1. *Desgaste*

Se abonará una cuantía igual a todos/as los/las músicos que aporten al trabajo el instrumento musical de su propiedad.

Los/las músicos que no aporten la totalidad del instrumento, tales como el contrabajo percibirán únicamente el 50% del desgaste.

En el caso del oboe-corno inglés, flauta-flautín, y clarinete-clarinete bajo, percibirán el desgaste correspondiente al segundo instrumento, mientras aporten ambos.

Los instrumentos de percusión son propiedad de la orquesta, mientras que las/los músicos aportan las baquetas/mazas precisas para tocarlos. Es por ello que en la percusión se seguirán las siguientes reglas:

— Los/las integrantes de la sección de percusión aportarán las baquetas/mazas precisas para tocar percusión y timbal.

— Percibirán el 50% de desgaste, con excepción del timbal que lo percibirá en su totalidad.

— La empresa únicamente proveerá las mazas/martillos para bombo, campana y tam-tam.

El arpa no percibirá desgaste.

2. *Mantenimiento*

Se abonará una cuantía diferenciada a cada músico, en función del instrumento de su propiedad que aporte.

En el caso del oboe-corno inglés, flauta-flautín y clarinete-clarinete bajo, percibirán el mantenimiento correspondiente al segundo instrumento, mientras aporten ambos.

Los/las músicos de arpa y percusión no percibirán mantenimiento. Tampoco lo percibirán los de contrabajo, salvo que aporten la totalidad de dicho instrumento.

Artículo 57.—*Instrumentos especiales*

Cuando en ejecución de un programa, los/las músicos deban tocar alguno de los llamados instrumentos especiales, procederá el abono de los pluses de ejecución de instrumentos especiales cuantificados en el anexo de tablas salariales. Dichos pluses se reducirán en un 50%, a partir del séptimo servicio del mismo programa/obra a interpretar.

Se distinguen dos tipos de instrumentos especiales, en función de la habitualidad de su ejecución:

a) Tienen la consideración de instrumentos especiales de ejecución no habitual los siguientes: viola de gamba, bajo de viola de gamba, viola da braccio, flauta contrabajo, familia de flautas de pico o barrocas, oboe de amor, oboe barítono, hekelfón, clarinete contrabajo, clarinete alto, corno de basseto, sarrusófono, fiscorno, trompeta baja, trompeta piccolo, trompa alta, trompa natural, trompa alpina, trombón contrabajo, trombón de pistones, bombardinos, saxofón y serpentón.

b) Tienen la consideración de instrumentos especiales de ejecución habitual los siguientes: Flauta baja, clarinete requinto mi b, tuba wagneriana, trombón alto, corneta, cimbasso y batería de jazz.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

En ambos casos, quienes hayan tocado dichos instrumentos con anterioridad, podrán ser requeridos por la dirección para volver a tocarlos, siendo obligatoria su interpretación.

Artículo 58.—*Plus por conciertos como concertista, e instrumentista de música de cámara*

Todos los y las músicos de la orquesta, podrán participar como concertistas en temporada de abono, de cámara u otros.

La dirección, previa consulta con la comisión artística, propondrá los/las concertistas para cada temporada.

Asimismo todos los/las músicos de la BOS podrán participar en la interpretación de programas de música de cámara, de acuerdo con las necesidades de programación, y a propuesta de la dirección, previa consulta con la comisión artística.

La actuación como instrumentista en obras de música de cámara, (máximo 17 músicos) en los conciertos de temporada de cámara, conciertos de temporada de abono, u otros conciertos, conllevará la percepción de un plus especificado en el anexo de tablas salariales.

Las repeticiones de un programa de música de cámara, dentro del plazo de tres meses contados desde la ejecución del anterior, se remunerarán al 50% de las cantidades previstas en las tablas salariales.

Artículo 59.—*Plus de Tribunal*

Este plus se abonará, exclusivamente, a los/las músicos que participen en las sesiones de los tribunales de selección. Su cuantía se especifica en el anexo de tablas salariales.

Artículo 60.—*Plus por actividades didácticas y sociales*

Dicho plus se abonará, exclusivamente, al personal músico que participe en las referidas actividades. Su cuantía se especifica en el anexo de tablas salariales.

Artículo 61.—*Grabaciones*

En el caso de la contratación de retransmisiones y/o grabaciones de radio, TV, discos compactos o cualquier otro soporte audio-visual que sean lucrativas para la orquesta, los/las músicos percibirán el 40% de los importes netos acordados por la misma.

Artículo 62.—*Servicios en escena*

En representaciones líricas, no será obligatoria la participación en el escenario de los/las músicos de la orquesta, ni como banda interna, ni interpretando partes de banda desde el foso. En caso de producirse esa eventualidad, la remuneración correspondiente se establecerá mediante acuerdo entre el/la músico y la parte contratante.

Artículo 63.—*Seguro de instrumentos*

Los riesgos de accidente, pérdida o robo de los instrumentos en los desplazamientos conjuntos en vehículos facilitados por la empresa, estarán cubiertos por el seguro correspondiente.

La empresa no responderá de la pérdida, robo, extravío o accidente de ningún instrumento musical fuera del tiempo de servicio.

Artículo 64.—*Provisión material instrumentos*

La BOS se hará cargo, cada temporada, del siguiente material para los diversos instrumentos que se citan:

— Violines y Violas: 3 juegos de cuerdas y 1 encerdadura.

— Violonchelos: 2 juegos de cuerdas y 1 encerdadura

— Contrabajos: 1 juego de cuerdas y 1 encerdadura.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

— Oboes: 200 palas y 30 tudeles.
— Corno Inglés: 125 palas y 15 tudeles.
— Clarinetes: 14 cajas de cañas.
— Clarinete Bajo: 8 cajas de cañas.
— Fagots: 90 cañas.
— Contrafagot: 10 cañas.

Artículo 65.— *Vestuario para el personal músico*

1. La BOS se obliga a facilitar al personal músico fijo de plantilla, y éste a su uso obligatorio, el vestuario necesario para el desempeño de sus funciones, que sólo podrá usarse durante la jornada laboral.

2. Normas de vestuario: El personal músico respetará en todo momento las siguientes normas de vestuario en las representaciones públicas:

2.1. Profesores: Los profesores actuarán de frac, traje o camisa negra, a indicación de la BOS.

Cuando actúen de frac vestirán camisa blanca, pajarita blanca, fajín negro y calcetines y zapatos negros.

Para el cumplimiento por parte de los profesores instrumentistas de las normas citadas en los dos puntos anteriores, la BOS adquirirá un vestuario que constará de las siguientes piezas:

— Dos camisas blancas.
— Un frac (chaqueta y pantalón).
— Dos pajaritas blancas.
— Un traje (chaqueta y pantalón).
— Un par de zapatos negros, cerrados y de cordón.
— Una camisa negra.

2.2. Profesoras: Las profesoras de la BOS llevarán falda, falda-pantalón, pantalón ancho de fiesta y vestidos bajos y negros. Las blusas también deberán ser negras.

— Telas recomendadas: Seda, satén, raso, crepé, terciopelo, gasa y encaje.
— Medias: negras, finas y lisas.
— Zapatos: cerrados, de corte salón, negros y preferentemente con un poco de tacón.
— No se podrá utilizar pantalones o faldas-pantalón que no sean anchas y de fiesta.

Para el cumplimiento por parte de las profesoras instrumentistas de las normas citadas en los puntos anteriores, la BOS les entregará una suma de dinero que les permita adquirir un vestuario que constará de las siguientes piezas:

— Dos blusas de color negro.
— Falda o falda-pantalón o pantalón ancho de fiesta o vestido bajo, en color negro y con un número máximo de 2 piezas a seleccionar entre las alternativas.
— Dos pares de medias negras.
— Un par de zapatos negros.

3. A la terminación de la relación laboral con la BOS, (salvo en caso de jubilación) los/las trabajadores/as están obligados/as a devolver la ropa de trabajo que les haya sido entregada; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

TÍTULO III

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE ESCENARIO

CAPÍTULO I

GRUPOS PROFESIONALES ADMINISTRATIVO Y DE ESCENARIO

Artículo 66.—*Grupo profesional administrativo*

El grupo profesional administrativo, comprende las tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades siguientes:

Especialidades:

— Comunicación.

— Producción artística.

— Administración.

— Archivo.

Puestos con responsabilidad y/o mando	Puestos operativos
Responsable de comunicación	Auxiliar administrativo/a «A» (auxiliar de comunicación)
Jefe/a de producción y archivo	Auxiliar administrativo/a
Jefe/a de administración	Secretaria/o de dirección
	Archivero/a

Sus respectivas funciones se recogen en los perfiles de puestos del manual de gestión del sistema de calidad, al que se remite el convenio.

La movilidad funcional en el presente grupo profesional se efectuará con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del ámbito de cada una de las especialidades, responsabilidades y funciones antes detalladas.

Artículo 67.—*Grupo profesional de escenario*

Son funciones propias del grupo profesional de escenario todas aquéllas que se deriven de los servicios necesarios o convenientes para la satisfactoria realización de los ensayos, conciertos y otras actividades en la sede de la BOS, tanto en lo referente a las funciones de cara al público como a su preparación, montaje, acabado, etc., según el trabajo concreto, que comprende la asistencia a visitas programadas, alquiler de salas, etc.

Forma parte de su dedicación laboral el mantenimiento, la ordenación, la conservación, la puesta a punto y la colocación de materiales, elementos, aparatos, utensilios y equipamiento en general, tanto del que está activo como de reserva, así como otros trabajos propios de su especialidad u oficio, a realizar en la sede de la BOS o en cualquier otro puesto de relación con el mismo para la realización de conciertos.

Estas condiciones serán válidas también en caso de que la BOS actuase fuera de su sede. En este caso, será necesario adaptarse a los horarios y otras condiciones de los lugares de acogida.

Todos los trabajadores integrantes del grupo profesional de escenario se comprometen a dar servicio completo en las funciones, los ensayos generales y los pregenerales.

El grupo profesional del personal de escenario comprende las tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades siguientes:

— Regidor/a.

— Ayudante de regidor/a.

Sus respectivas funciones se recogen en los perfiles de puestos del manual de gestión del sistema de calidad, al que se remite el convenio.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

La movilidad funcional en el presente grupo profesional se efectuará con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del ámbito de cada una de las especialidades, responsabilidades y funciones antes detalladas.

CAPÍTULO II

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 68.—*Jornada y horarios de trabajo del personal administrativo*

a) La jornada semanal será la establecida con carácter general por la Diputación Foral de Bizkaia para su personal laboral. Existirá flexibilidad de entrada entre las 7 horas 30 minutos hasta las 8 horas 30 minutos, y consecuente salida.

— La presencia obligada será entre las 8 horas 30 minutos y las 14:00 horas.

— La jornada diaria deberá ser desarrollada antes de las 16:00 horas.

— Fuera de los límites establecidos no se entenderá cumplimiento de jornada.

b) Los horarios del/de la Responsable de comunicación, y del/de la Jefe/a de Producción y archivo, serán flexibles, preferentemente por la mañana, pero con disponibilidad de alguna de las tardes para acudir a las funciones, conciertos, reuniones, siempre dentro del límite anual, y cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, conforme el criterio de la dirección de la BOS.

c) Atención al público: A efectos de atención al público y abonados, se establece que la jornada del personal que se ocupa de tales labores durante los meses de septiembre y octubre, de lunes a jueves, se practicará durante un máximo de cinco semanas en régimen de jornada partida, con una pausa de comida que tendrá una duración mínima de una hora y máxima de hora y media. La empresa concretará y comunicará las semanas a realizar en jornada partida, en atención al calendario de renovación y venta de abonos. La entrada al trabajo se producirá entre las 8:30 y 9:00 horas y la salida una vez cumplidas las horas de trabajo efectivas correspondientes a la duración de la jornada diaria que se establezca. La jornada de los viernes se practicará en forma continua.

d) Como regla general, el personal en régimen de jornada partida se turnará semanalmente en la realización de la misma.

e) Descanso durante la jornada: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se podrá disfrutar de un período de descanso durante la misma de duración no superior a veinte minutos; esta interrupción, considerada como de tiempo de trabajo efectivo, no podrá afectar a la buena marcha de los servicios, y deberá disfrutarse, siempre de conformidad con los criterios organizativos establecidos por la BOS.

f) Turnos de libranza: Siempre que las necesidades organizativas lo permitan, y se cumpla la correspondiente jornada laboral, podrán establecerse dos turnos alternativos de libranza de un máximo de cinco días laborables cada uno, coincidentes con semana santa y navidad, que se articulará de la manera siguiente:

La solicitud se efectuará por el empleado/os que lo insten, con tiempo de un mes anticipación al periodo correspondiente de semana santa y/o navidad, que será contestado dentro del mes siguiente la solicitud.

Artículo 69.—*Jornada y horarios de trabajo del personal de escenario*

a) Especificidad: El/la regidor/a de la BOS y su ayudante, dadas las especiales características del trabajo que realizan, ajustarán su jornada y horarios a la establecida previamente para el grupo profesional de músicos, sin perjuicio de que tengan que iniciar o finalizar su jornada en horario distinto del establecido para la misma. El régimen relativo a jornada de trabajo, horarios y vacaciones se hará en cómputo anual.

b) Sin perjuicio de aquello establecido en las normas de carácter general, se acuerda, respecto al colectivo de escenario, que la empresa comunicará el horario de cada semana con 2 semanas de antelación.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

c) Actuaciones públicas: Deberán asistir necesariamente a todas las actuaciones públicas de la BOS, para lo cual podrán establecerse turnos y horarios dependiendo de las necesidades puntuales de cada uno de ellos, de acuerdo con las indicaciones de la dirección.

d) En servicios de tarde o noche, si estos finalizasen antes de la hora prevista en el plan de trabajo, se computará el total de horas atribuidas en el plan a dichos servicios.

Artículo 70.—*Cómputo horario de salidas y giras*

El primer día se sumarán a las horas de trabajo (prueba acústica o concierto), las horas de viaje desde la citación en Bilbao. El segundo día y restantes, se computarán las horas de viaje y trabajo hasta la llegada al alojamiento. El último día, se computará el viaje de regreso y las horas de trabajo. En todo caso, (siempre que no corresponda con descanso) se computará como mínimo el equivalente a una jornada diaria.

CAPÍTULO III

VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 71.—*Vacaciones anuales del personal administrativo y de escenario*

1. El personal administrativo y de escenario, tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, contados de lunes a viernes. El periodo de disfrute de las mismas será preferentemente el mes de julio, si bien podrán disfrutarse en agosto y septiembre de acuerdo con las necesidades de la orquesta. Asimismo, disfrutarán de dos días para complementar «puentes» a lo largo del año.

2. El personal de escenario (regidor/a y ayudante de regidor/a) acomodará su periodo vacacional al previsto para la orquesta, de conformidad con la programación de la temporada, y las necesidades organizativas y de servicio

3. Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos periodos de al menos 5 días laborables consecutivos cada uno, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado/a podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 72.—*Permisos retribuidos del personal administrativo y de escenario*

El personal administrativo y de escenario, tendrá derecho a un permiso retribuido para asuntos personales de hasta cuarenta y dos (42) horas anuales, pudiéndose disfrutar las mismas bien en jornadas completas o en horas, de conformidad con la empresa.

El disfrute de dicho permiso, deberá ser solicitado con 20 días de antelación, no pudiendo ser disfrutado simultáneamente por más de dos personas del total de la plantilla referida, ni por más del 50% del personal integrante del correspondiente grupo profesional.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES, PRESTACIONES Y MEJORAS SOCIALES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE ESCENARIO

Artículo 73.—*Conceptos retributivos.*

El régimen retributivo convenido, queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base: Correspondiente a cada nivel de grupo profesional.
2. Antigüedad: El concepto de antigüedad, que se devenga trienalmente, se percibirá a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

   Los trienios devengados hasta el 30 de junio de 2013 (trienios antiguos), se abonarán conforme a los valores que regían hasta dicho momento. Los trienios que se devenguen a partir de dicha fecha (trienios nuevos), se abonarán conforme a los valores señalados en las tablas salariales.

   Dado que hasta el 30 de junio de 2013, venía operando un límite máximo de nueve trienios, que fue suprimido, el abono de trienios por encima de los nueve, únicamente se realizará desde el 1 de julio de 2013, y sin que puedan reclamarse retroactivamente.
3. Complemento de retribución por experiencia: Este complemento se abonará, exclusivamente por cada tres años de servicios prestados a partir del 1 de julio de 2013, y sin que puedan reclamarse los anteriormente prestados.

   Dichas retribuciones, se percibirán en 14 mensualidades, liquidándose 12 mensualidades el último día laborable de cada mes y las otras dos, el 15 de julio y diciembre, respectivamente, salvo que alguna de dichas fechas coincidiera con las vacaciones, en cuyo caso se abonarán anteriormente al disfrute de las mismas.

   Se relacionan en el anexo I las tablas salariales de aplicación.
4. Plus por trabajo en domingos y festivos: Los empleados y las empleadas percibirán por cada domingo y/o festivo que trabajen un plus equivalente al 50% del salario base diario. La cuantificación de dicho plus se realizará en función de las horas efectivamente trabajadas, siendo el mínimo a computar por este concepto cuatro horas diarias.

   Todo ello, con independencia del descanso compensatorio que corresponda.

   En todo caso, las horas trabajadas en domingos y festivos, dada la compensación horaria que se produce, y los importes abonados por éste concepto, no tendrán en ningún caso la condición de horas extraordinarias.
5. Plus por interrupción del descanso semanal: Los trabajos que interrumpan en todo o en parte el descanso semanal, serán retribuidos (por el número de horas que corresponda) con un plus equivalente al 25% del salario base diario. Este plus no es acumulable con el plus por trabajo en domingos y festivos, aplicándose en caso de concurrencia el de mayor cuantía.

   Todo ello, con independencia del descanso compensatorio que corresponda.

   El tiempo trabajado en dicho período, no tendrá en ningún caso la condición de horas extraordinarias, dada la previsión compensatoria aquí establecida.

Artículo 74.—*Plus de Tribunal*

Este plus se abonará, exclusivamente, a los/las empleados/as que participen en las sesiones de los tribunales de selección. Su cuantía será idéntica a la establecida para el personal músico.

Artículo 75.—*Vestuario para el personal de escenario*

La BOS facilitará a este personal el vestuario para los conciertos. A estos efectos, la BOS adquirirá un vestuario que constará de las siguientes piezas:

— 2 camisas negras.

— 1 traje de vestir.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

— 1 corbata.

— 2 pares de calcetines de hilo.

— 1 par de zapatos.

A la terminación de la relación laboral con la BOS, (salvo en caso de jubilación) los/las trabajadores/as están obligados/as a devolver la ropa de trabajo que les haya sido entregada; procediéndose, en caso contrario, a la correspondiente deducción, en cualquier liquidación de haberes a que tuviera derecho.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPO I: PERSONAL MÚSICO

RETRIBUCIONES BRUTAS ANUALES

Categoría profesional	Salario base (€)	Complemento de puesto (€)	Trienios antiguos		Trienios nuevos	
			Primer trienio (€)	Trienios sucesivos (€)	Importe trienio (€)	Retribución experiencia (€)
Concertino 2.º	43.709,73	13.922,18	1.367,88	855,23	591,99	146,10
Solista A	41.607,09	5.576,11	1.367,88	855,23	490,76	125,19
Solista B	41.537,81	4.854,42	1.367,88	855,23	490,76	125,19
Ayuda de solista	40.861,15	2.408,19	1.367,88	855,23	490,76	125,19
Tutti	40.538,57	—	1.367,88	855,23	490,76	125,19

Plus de aportación de instrumento (anual)		
Instrumento	Desgaste (€)	Mantenimiento (€)
Violín	1.243,28	64,00
Viola	1.243,28	68,00
Violoncello	1.243,28	110,00
Flautín	1.243,28	60,00
Flauta	1.243,28	80,00
Oboe	1.243,28	100,00
Corno inglés	1.243,28	100,00
Clarinete	1.243,28	100,00
Clarinete bajo	1.243,28	130,00
Fagot	1.243,28	200,00
Trompeta	1.243,28	50,00
Trompa	1.243,28	70,00
Trombón	1.243,28	50,00
Tuba	1.243,28	90,00
Timbal	1.243,28	—
Contrabajo	621,64	—
Percusión	621,64	—

cve: BOB-2020a202-(III-240)

Pluses (importes brutos)

Concepto		Importe (€)	
Solista temporada abono (Por programa)		1.880,81	
Solista temporada cámara (por concierto)		1.253,86	
Instrumentista temporada cámara: Concierto completo. (Según tamaño del grupo)	Hasta 8 miembros	626,94	Repetición programa de cámara en tres meses, reducción 50%
	Más de 8 miembros	417,96	
Instrumentista temporada cámara: Medio concierto. (Según tamaño del grupo)	Hasta 8 miembros	417,96	
	Más de 8 miembros	292,56	
Instrumentista temporada cámara: Interpretación menor		292,56	
Plus ejecución instrumentos especiales, hasta el sexto servicio. (Por servicio)	de ejecución no habitual	83,60	A partir del séptimo servicio, reducción 50%
	de ejecución habitual	62,70	
Plus tribunal, por día		35,00	

Pluses por actividades didácticas y sociales (Año 2020)	
Concepto	Importe (€)
Talleres en familia. Musikaz biziz (Por taller)	160,00
Talleres sociales (Por taller)	100,00
Adoptar un músico (programa completo)	626,94
BOSLaris (programa completo)	626,94

Grupos II y III: Personal administrativo y de escenario
Retribuciones brutas anuales

Categoría profesional	Salario base (€)	Trienios antiguos		Trienios nuevos	Retribución experiencia (€)
		Primer trienio (€)	Trienios sucesivos (€)	Importe trienio (€)	
Responsable de comunicación	50.168,19	1.367,88	855,23	591,99	146,10
Jefe/a de producción y archivo	50.168,19	1.367,88	855,23	591,99	146,10
Jefe/a de administración	50.168,19	1.367,88	855,23	490,76	125,19
Secretaria/o de dirección	32.059,77	1.367,88	855,23	490,76	125,19
Auxiliar administrativo «A»	31.428,77	1.367,88	855,23	378,78	198,54
Auxiliar administrativo	27.772,24	1.367,88	855,23	378,78	198,54
Regidor/a	41.192,00	1.367,88	855,23	490,76	125,19
Ayudante de regidor/a	28.282,23	1.367,88	855,23	378,78	198,54
Archivero/a	35.696,18	1.367,88	855,23	591,99	198,54

Pluses (importes brutos)

Concepto	Importe (€)
Plus tribunal, por día	35,00

Nota: En todos los casos de este anexo, las cifras son válidas a todos los efectos, salvo error material o de cálculo.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

ANEXO II

DIETAS Y GASTOS DE VIAJE

Para todos los grupos profesionales: Dietas diarias.

A. Dieta completa: 55,00 euros.

B. Media dieta: 33,50 euros.

Grupos II y III: Personal administrativo y de escenario. Gastos de viaje.

— Compensación por uso del vehículo particular: 0,29 €/kilómetro.

cve: BOB-2020a202-(III-240)

ANEXO III

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

Para todos los grupos profesionales: Capitales asegurados.

— Fallecimiento por cualquier causa: 40.000,00 euros.

— Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 40.000,00 euros.

cve: BOB-2020a202-(III-240)