

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Euskadiko Orkestra, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20001552011990).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2022ko martxoaren 15an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2022ko urriaren 27an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

*Bigarrena.* Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

*Lehenengoa.* Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko azaroaren 2a.—Victor Monreal de la Iglesia,  
lurralde ordezkarria. (6881)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Orquesta de Euskadi, S.A (código 200015520-11990).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 15 de marzo de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

*Segundo.* El día 27 de octubre de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

*Segundo.* El convenio colectivo 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 el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo.* Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 2 de noviembre de 2022.—El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia. (6881)

## EUSKADIKO ORKESTRAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

### ATARIKO TITULUA

#### XEDAPEN OROKORRAK

##### 1. artikulua. Xedea.

«Orquesta de Euskadi S.A.» Herri Baltzuaeren enpresa-hitzarmen honetan bildutako xedapenen helburua langileen eta enpresaren arteko harremanak arautzea da eta, horrenbestez, enpresan zerbitzua ematen duten langile guztiak eta enpresa bera hitzarmen hau betetzera derrigortuta egongo dira.

##### 2. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen honetan bildutako arauen eremu funtzionala «Orquesta de Euskadi S.A.»ren jarduera propio osora zabaltzen da; zehazki, enpresaren jarduera guztiak hartzen ditu eraginpean, nola egoitza propioan gauzatzen dituenak hala biretan eta bidaietan egiten dituenak.

##### 3. artikulua. Eremu pertsonala.

Hitzarmen kolektibo honetan bildutako arauak «Orquesta de Euskadi S.A.»rekin laneko harreman juridikoa eta kontratu formalizatua dituzten langile guztien lan-baldintzak arautzen dituzte; betiere, langile horiek aurreko puntuan aipatutako eremu funtzionalean «Orquesta de Euskadi S.A.»ren zerbitzura jarduten badute, eta trukean «Orquesta de Euskadi S.A.»ren ordainsaria jasotzen badute.

Hitzarmen honen aplikazio-eremutik espresuki kanpo geratuko dira honako hauek:

- Zuzendariak.
- Enpresak kontratatutako bere programa, sail edo zerbitzuetarako kontratatutako laguntzaileak eta aholkulariak.
- Jarduera jakin batzuetarako kontratatutako zerbitzuak ematen dituzten artistak.

##### 4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik 2024ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Halere, salbuespen gisa eta ordainsariei dagokienez, esanbidez adierazten da, xedapen gehigarrietan, zer ordainsari-kontzeptuk duten atzeraeragina eta zer datatara jotzen duten kontzeptu horiek atzera.

Itundutako iraupena amaitutakoan, alderdietako batek amaiera iragartzen ez badu, urtero luzatuko da hitzarmena.

Berariaz adosten da, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzartutako iraupena amaitzen denean, hitzarmenaren indarraldia mantenduko dela bi aldeek hitzarmen hori ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

Alderdi sinatzaileetako edozeinek hitzarmen hau salatu nahi badu, hitzarmen hau edo haren urteroko luzapena bukatu baino bi hilabete lehenago egin beharko du salaketa hori beranduenez.

##### 5. artikulua. Aurreko erregulazioaren aplikazioa, asimilazioa eta indargabetzea.

Hitzarmen kolektibo honekin erabat indargabetuta geratzen da aurrekoa.

Hitzarmen honetako arauak lehenatasunez aplikatzekoak izango dira gainerako xedapen edo arauen aurrean. Hitzarmenak aurrekusi gabekoan Langileen Estatutua aplikatuko da, eta hartan bildu gabeko alderdietan, berriz, lan-harremanak arautzen dituzten lege-xedapen orokorrak.

Orokorrean edota bana-bana kontuan hartuta, hitzarmen hau gainditzen duten egoera pertsonalak errespetatu eta ad personam gisa baino ez dira mantenduko.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA ORQUESTA DE EUSKADI

### TÍTULO PRELIMINAR

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Objeto.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio de Empresa de la Sociedad Pública de Servicios «Orquesta de Euskadi, S.A.» tienen como objeto regular las relaciones entre personal y empresa y obligan por tanto a todo el personal a su servicio y a la empresa.

##### Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de las normas contenidas en el presente convenio se extiende a toda la actividad propia de la Orquesta de Euskadi S.A. en todas sus actividades sean en la sede que le es propia, así como en giras y desplazamientos en los que se desarrolle su actividad.

##### Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico-laboral y contrato formalizado con la Orquesta de Euskadi, S.A. preste sus servicios y perciba retribuciones con cargo a la misma en el ámbito funcional señalado en el punto anterior.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio:

- El personal directivo.
- Los colaboradores y asesores contratados por la Empresa para sus programas, series o servicios contratados.
- Los artistas en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

##### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración hasta el 31/12/2024. No obstante, como excepción y a efectos retributivos se hace indicación expresa en las disposiciones adicionales de aquellos conceptos retributivos con la fecha a la que se retrotraen.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

Se acuerda expresamente, a los efectos dispuestos en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórogas anuales.

##### Artículo 5. Aplicación, asimilación y derogación de regulación anterior.

Con el presente convenio colectivo queda derogado en su totalidad el anterior.

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario respecto a cualquier otra disposición o norma. En lo no previsto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y en su defecto, las restantes disposiciones legales de carácter general que regulan las relaciones de trabajo.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente «ad personam».

**6. artikulua. Lan-gatazkak.**

Akordio hau sinatu duten alderdiek hitz ematen dute elkarri-  
ketaren bidea agortu arte ez dituztela hartuko bestelako neu-  
rriak.

**7. artikulua. Batzorde paritarioa.**

Hitzarmen honen arazoak eta interpretazioak aztertzeko eta  
ebazteko, batzorde paritarioa eratzen da; hauek osatuko dute:

1. Batetik, eta langileak ordezkatzuz, hitzarmenaren nego-  
ziazioan parte hartu duten hiru kidek; bestetik, enpresa orde-  
katzuz, beste hiru kidek.

2. Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute hitzarmen  
honen interpretazioarekin, aplikazioarekin eta abarrekin loturi-  
ko desadostasun guztiak batzorde paritarioari jakinarazteko.

3. Batzorde paritarioaren egoitza Donostian dago, Miramon  
pasealekuko 124. zenbakian.

4. Edozein alderdik deialdia egin eta hurrengo hiru egun  
naturaleko epe luzaezinaren barruan bilduko da batzorde parita-  
rioa, eta bi alderdiek aholkularien laguntza ere izan ahalko dute  
bilkuretan, zeinek parte hartu ahal izango baitute, hitzarekin eta  
botorik gabe; alderdi bakoitzeko bi izango dira gehienez.

5. Bilera bakoitza baino lehen, jorrazteko gairen bat aurkez-  
tu nahi duen alderdiak dagokion dokumentazioa bidaliko dio  
beste alderdiari, gutxienez bi eguneko aurrerapenez, azter dezan.

6. Batzorde mistoaren erabakiak gehiengo soil bidez har-  
tuko dira, eta idatziz jaso beharko dira. Erabaki horiek bi egune-  
ko epean jakinaraziko zaizkio enpresa-batzordeari eta eraginpe-  
ko alderdiei, erabakia hartu zen bileratik aurrera zenbatzen ha-  
sita. Erabakia balioiduna izan dadin, gutxienez lau kidek parte  
hartu behar dute, eta paritarioak izango dira beti.

I. TITULUA

PLANTILLA

**8. artikulua. Plantilla finkatzea.**

Euskadiko Orkestra SAREN plantilla administrazio-kontseiluek  
finkatuko du; batetik, langile artistikoetarako proposamena mu-  
sika-zuzendariak edo -aholkulariak egingo du, batzar nagusiko  
batzorde artistikoak txostena eman ondoren; eta bestetik, tekni-  
kari eta administrarietarako proposamena organo betearazleak  
egingo du.

**9. artikulua. Saillkapena.**

Euskadiko Orkestra Sinfonikoa SAREN plantilla behean adie-  
razitako taldeetan sailkatuta dago:

- Langile artistikoak.
- Teknikariak eta administrariak.

Langile artistikoak honako kategoria hauen arabera egongo  
dira sailkatuta:

- \* Berezia.
- Kontzertinoa.
- \* Lehena.
- Kontzertino-laguntzailea.
- Bigarren biolinaren bakarlaria.
- Biola-bakarlaria.
- Biolontxelo-bakarlaria.
- Kontrabaxu-bakarlaria.
- Harpa-bakarlaria.
- Flauta-bakarlaria.
- Oboe-bakarlaria.

**Artículo 6. Conflictividad laboral.**

Las partes firmantes del acuerdo se comprometen a agotar  
las vías de diálogo antes de adoptar otro tipo de medidas.

**Artículo 7. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria se constituye con el fin de examinar y re-  
solver las cuestiones e interpretaciones del convenio, como sigue:

1. La Comisión Paritaria estará integrada por una parte en  
representación de los trabajadores por tres miembros que  
hayan intervenido en la negociación del convenio y por otra par-  
te por tres miembros en representación de la empresa.

2. Ambas partes se comprometen a someter a conoci-  
miento de la Comisión Paritaria todas las discrepancias de inter-  
pretación, aplicación, etc. de este convenio.

3. El domicilio de la Comisión Paritaria es el de la Empre-  
sa, Paseo de Miramón 124 de San Sebastián.

4. Se reunirá en el improrrogable plazo de los tres días na-  
turales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las par-  
tes convocantes y, en sus reuniones, ambas partes podrán ser  
asistidas por asesores con facultad de intervenir con voz y sin  
voto y en número no superior a dos por cada parte.

5. Previo a cada reunión, la parte que presente alguna  
cuestión a tratar deberá enviar a la otra la correspondiente do-  
cumentación para su estudio con una antelación de al menos  
dos días.

6. Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán por  
mayoría simple y deberán constar por escrito, comunicándose  
en el plazo de dos días a partir de la reunión en que se adoptó  
el acuerdo, al Comité de Empresa y a las partes afectadas. Para  
que el acuerdo sea válido, se requerirá la presencia de al  
menos cuatro miembros, siempre con carácter paritario.

TÍTULO I

LA PLANTILLA

**Artículo 8. Fijación de la plantilla.**

La plantilla de la Orquesta de Euskadi, S.A. será fijada por el  
Consejo de Administración; a propuesta del Director o Asesor  
Musical previo informe de la Comisión Artística del Consejo para  
el personal Artístico, y a propuesta del Órgano Ejecutivo para el  
Personal Técnico y Administrativo.

**Artículo 9. Clasificación.**

La Plantilla de la Orquesta Sinfónica de Euskadi, S.A. se cla-  
sifica en los siguientes grupos:

- Personal artístico.
- Personal técnico y administrativo.

El personal artístico se clasificará con arreglo a las siguien-  
tes categorías:

- \* Especial.
- Concertino/a.
- \* Primera.
- Ayuda de concertino.
- Solista violín segundo.
- Solista viola.
- Solista violonchelo.
- Solista contrabajo.
- Solista arpa.
- Solista flauta.
- Solista oboe.

- Klarinete-bakarlaría.
- Fagot-bakarlaría.
- Tronpa-bakarlaría.
- Tronpeta-bakarlaría.
- Tronboi-bakarlaría.
- Tuba-bakarlaría.
- Tinbala perkusioaren bakarlaría.
- Perkusioaren eta tinbalen bakarlaría.
- \* Bigarrena A.
- 2. flauta, *piccolo* jotzeko obligazioarekin.
- 2. oboea, adar ingelesa jotzeko obligazioarekin.
- 2. klarineta, klarinete baxua jotzeko obligazioarekin.
- 2. fagota, kontrafagota jotzeko obligazioarekin.
- 3. tronpa, bakarlari-laguntzailea.
- Tronboi baxua.
- Perkusioa/tinbala bakarlari-laguntzailea.
- Lehen biolinen 1. *tuttia*.
- Bigarren biolinen 1. *tuttia*.
- Biolen 1. *tuttia*.
- Biolontxeloan 1. *tuttia*.
- Kontrabaxuen 1. *tuttia*.
- \* Bigarrena B.
- Tronpeta.
- Tronpa.
- Tronboia.
- Perkusioa.
- \* Hirugarrena.
- Lehen biolinaren *tuttia*.
- Bigarren biolinaren *tuttia*.
- Biola-*tuttia*.
- Biolontxelo-*tuttia*.
- Kontrabaxu-*tuttia*.

Teknikari eta administrariak honako kategoria hauen arabera egongo dira sailkatuta:

- Komunikazio-zuzendaría.
- Administrazio-zuzendari laguntzailea.
- Zuzendaritzako idazkaria.
- Errejidorea.
- Artxibozaina.
- Ofizial administraria.
- Muntatzailea/gidaria.
- Mantentze-lanetako atezaina.
- Administraria.

#### 10. artikulua. Lan-kategoriak.

Langile artistikoak.

Hitzarmen honen 9. artikuluan arabera sailkatutako langile artistikoen zeregin nagusiak honako hauek izango dira:

- \* Kontzertinoa.

Orkestra doitzea dagokio, baita teknikoki beharrezkotzat jotzen dituen arku eta digitazioak prestatzea ere. Hari-tresnen egokitasun teknikoaren arduraduna da, zuzendariarekin harreman estuan lan egin behar du, eta behar denean, hura ordezkatzuz ere joka dezake entsegu eta kontzertuetan.

- Solista klarinete.
- Solista fagot.
- Solista trompa.
- Solista trompeta.
- Solista trombón.
- Solista tuba.
- Solista timbales y percusión.
- Solista percusión y timbales.
- \* Segunda A.
- Flauta 2.<sup>a</sup> con obligación flautín.
- Oboe 2.<sup>o</sup> con obligación corno inglés.
- Clarinete 2.<sup>o</sup> con obligación clarinete bajo.
- Fagot 2.<sup>o</sup> con obligación contrafagot.
- 3.<sup>er</sup> trompa, ayuda de solista.
- Trombón bajo.
- Percusión/timbal ayuda de solista.
- 1.<sup>er</sup> tutti de violines primeros.
- 1.<sup>er</sup> tutti de violines segundos.
- 1.<sup>er</sup> tutti de violas.
- 1.<sup>er</sup> tutti de violonchelos.
- 1.<sup>er</sup> tutti de contrabajos.

- \* Segunda B.

- Trompeta.
- Trompa.
- Trombón.
- Percusión.
- \* Tercera.
- Tutti violín primero.
- Tutti violín segundo.
- Tutti viola.
- Tutti violonchelo.
- Tutti contrabajo.

El Personal Técnico y Administrativo clasificará con arreglo a las siguientes Categorías:

- Director/a de comunicación.
- Adjunta/o a dir. de administración.
- Secretaria/o de dirección.
- Regidor/a.
- Archivera/o.
- Oficial administrativo.
- Montador-conductor.
- Conserje mantenimiento.
- Administrativo.

#### Artículo 10. Categorías laborales.

Personal artístico.

Los principales cometidos del personal artístico clasificados con arreglo al artículo 9, del presente convenio, serán:

- \* Concertino.

Le corresponde afinar la Orquesta y preparar los arcos y digitaciones que considere técnicamente necesarios. Es responsable de la adecuación técnica de los instrumentos musicales de cuerda, ha de trabajar en estrecha colaboración con el director, a quien, eventualmente, puede sustituir en ensayos y conciertos.

Kategoria honetan pertsona bat baino gehiago egonez gero, txandakatu egingo dira euren betekizunetan.

\* Kontzertino-laguntzailea.

Kontzertinoaren lankide hurbilenekoa da, eta hura ordezkatzeko deza eta entseguetan hala kontzertuetan; halaber, bakarlari-izaera du eta halakotzat hartzen da.

\* Bakarlaria.

Erantzukizun artistiko handieneko lanpostua izango du bere atalaren barruan.

Bere tresna-atala zainduko du, haren funtzionamendu artistiko eta teknikoaren erantzukizuna izateaz gain, kontzertinoaren eskuduntza eta ahalmenen kalterik gabe.

Tronboi-bakarlariaren kategoriarako, aurreko paragrafoetan ezarritakoaz gain, jarraian jasotako kasuetan derrigorrezkoa izango da bigarren tronboiaren eginkizunak betetzea:

– Baldin eta interpretatu beharreko partiturek horrela eskatzen badute, lau tronboi edo gehiago behar direlako.

– Tresna-ataletako kideek egokitzat jotzen dutenean, horien librantza-txandakatzeko aproposa egite aldera.

\* Teknikariak eta administrariak.

– Komunikazio-zuzendaria. Zuzendari nagusia alde batera utzita, komunikazio, publizitate eta harreman publikoko ekintzak proposatzeko, gauzatzeko eta baloratzeko ardura du.

– Teknikaria (Administrazioa). Administrazio-zuzendariari atxikia. Enpresaren administrazio egokirako arlo guztietan behar diren kudeaketak gauzatzeko dituztenak.

– Teknikaria (Errejidorretza). Langile artistikoen eta bitarteko materialen kudeaketarekin zerikusia duen guztia antolatzeko zeregina du, jarduerak behar bezala gara daitezzen.

– Zuzendaritzako idazkaria. Zuzendari nagusiaren mende dago zuzenean, eta kudeaketa-arlo egoki guztietan laguntzen dio.

– Liburuzaina (Artxibozaina). Artxibo musikalaren kudeaketa, mantentze, idazpen eta banaketaren ardura du funtsean.

– Ofizial administraria. Administrazio-kudeaketaren ardura du, kategoriaren arabera agindu zaizkion lanak kontuan hartuz dagokion arlo-zuzendariaren mende dago funtzionalki.

– Muntatzailea/gidaria. Materiala instalatu, biltegitu eta garraiatzearekin lotutako premia teknikoaren egokitzapena gauzatzeko du.

– Atezaina. Egoitzarako sarbidearen kontrolaz arduratzen da, baita mantentze-premiez ere.

– Administraria. Administrazio-laguntzako eginkizunak egitea.

#### 11. artikulua. Bakarlari-zerbitzuak.

Bigarren eta hirugarren kategoriako langile artistikoen artean bakarlari-zerbitzuak ematen dituztenek bakarlari gisako ordainsaria jasotzeko eskubidea izango dute soil-soilik halako gisa emandako zerbitzuen truke.

Lehen tuttien mugikortasuna hari-ataletan. Lehen eta bigarren biolin, biolen, biolontxelo eta kontrabaxuen ataletan, lehen tuttiaren lanpostua barne-lehiaketaren bidez esleitu zaio dagokion atalaren barneko tresna-jotzaile bati. Hilabeteko aurrerapenarekin egingo da lehiaketa horretarako deialdia, eta lehiaketaren kondizioak iragarki-taulan jakinaraziko dira.

Lehen tuttiaren postua hiru urterako esleitu da, eta hiru urte horien ondoren, beste lehiaketa baterako deialdia egingo da.

En el caso de existir más de una persona en esta categoría, se alternarán en el ejercicio de sus funciones.

\* Ayuda de Concertino.

Es el más directo colaborador del Concertino, a quien ha de suplir en su ausencia tanto en ensayos como en conciertos, y tiene la condición y consideración de solista.

\* Solista.

Desempeñará el puesto de mayor responsabilidad artística dentro de su sección.

Cuidará y se responsabilizará del funcionamiento artístico y técnico de su sección instrumental sin perjuicio de las atribuciones y facultades del Concertino.

Para la categoría Solista de Trombón, además de lo establecido en los párrafos anteriores, se establece la obligatoriedad de realizar las funciones de segundo trombón en los siguientes casos:

– Siempre y cuando las necesidades de las partituras a interpretar lo requieran por necesitarse cuatro o más trombones.

– Cuando así se convenga, entre los componentes de la sección instrumental, para proceder a la conveniente rotación de libranza de estos.

\* Personal técnico y administrativo.

– Director/a de comunicación. Con dependencia del Director General, es la/el responsable de la propuesta, ejecución y valoración de las acciones de comunicación, publicidad y Relaciones públicas.

– Técnico (Administración). Adjunta/o al director/a de administración. Realiza las gestiones relativas a toda área de administración adecuada de la empresa.

– Técnico (Regiduría). Tiene el cometido de organizar y velar sobre todo lo relativo a gestión de la plantilla artística y medios materiales para el correcto desarrollo de las actividades.

– Secretaria/o de dirección. Con dependencia directa del Director General, le asiste en aquellas áreas de gestión oportunas.

– Bibliotecaria/o (Archivera/o). Se ocupa fundamentalmente de la gestión, mantenimiento, anotación y distribución del archivo musical.

– Oficial administrativo. Se ocupan de la gestión administrativa, dependiendo funcionalmente del director de área que corresponda a tenor de las tareas encomendadas acorde a su categoría.

– Montador-conductor. Realizan la adecuación de necesidades técnicas de instalación, almacenaje y transporte del material.

– Conserje. Se ocupa del control de acceso a la sede y a atender necesidades de mantenimiento.

– Administrativa/o. Realización de tareas de soporte administrativo.

#### Artículo 11. Servicios solistas.

El personal artístico de segunda y tercera categoría que realice servicios de solistas tendrá derecho a la remuneración como solista solamente por los servicios prestados como tales.

Movilidad primeros tutti en secciones de cuerda. En las secciones de primeros y segundos violines, violas, violoncelos y contrabajos el puesto de primer tutti será adjudicado mediante concurso interno entre los instrumentistas de la propia sección. Este concurso será convocado con un mes de antelación y las condiciones por las que se registrará serán comunicadas en el tablón de anuncios.

El puesto de primer tutti será adjudicado por un plazo de tres años contados desde la ocupación, pasados los cuales se convocará nuevo concurso.

Programazioak eskatzen duenean eta kausa justifikatuak daudenean –hala nola ustekabeko absentzia edo gaixotasunak–, enpresaren zuzendaritzak zehaztutako postuak bete beharko dituzte irakasleek, betiere atal berberaren barnean, eta hala badagokio, baita familia bereko beste tresna bat jo ere.

#### 12. artikulua. Lehenespen-eskubidea.

Enpresako langileek goragoko kategoriako postu bat lortzen saiatzeko eskubidea dute, eta postua lortzeko lehenespen-eskubidea izango dute enpresakoak ez diren beste izangaien kon-dizio berberetan daudenean.

Sozietateko langileek beheagoko kategoriako postu bat eskatu ahalko du baldin eta hutsik dagoen postua behin betiko de-nean. Enpresaren zuzendaritzak, hala badagokio, zuzendari artistikoari edo musika-aholkulariari kontsulta egin ondoren, eska-bide hori ontzat eman ahal izango du. Uko egin zaion plaza bete ondoren bakarrik sartu ahal izango da aipaturiko postuan.

#### 13. artikulua. Gaitasun artistikoen ondoriozko gutxitzea.

Zuzendari artistiko edo musika-aholkulariak irizten badu lan-gile artistiko batek maila profesional eskasa duela, enpresaren zuzendaritzak ohartarazpen bat bidaliko dio idatziz hartu izanaren adierazpenarekin. Bigarren ohartarazpen bat behar izanez gero, enpresaren zuzendaritzak idatziz eta hartu izanaren adierazpena-rekin adieraziko dio langileari funtzio-kontrolen entzunaldi bat egingo zaiola, entzunaldiko data eta egitarauaren berri emanez hi-labete lehenago. Langileak astebeteko baimena hartzeko eskubi-dea izango du probaren aurretik.

Entzunaldia epaimahai baten aurrean egingo da, epaimahai hori honako hauez osatuta egongo da:

- Buru izango den musika-zuzendari edo -aholkularia.
- Musika-zuzendari edo -aholkulariak aukeratutako kide bat.
- Orkestrako langileek hautatutako bi kide.

– Enpresa-batzordeko kide bat, behatzaile gisa, ahotsarekin baina botorik gabe.

– Enpresaren zuzendaritzaren ordezkari bat, ahotsarekin baina boto gabe.

– Epaimahaiburuak kalitate-botoa erabili ahal izango du ber-dinketa gertatuz gero.

Epaimahaiak epaia emango du langilearentzat, honako au-kerak hauen arabera:

- Berretsia izatea bere postuan.
- Sei hilabetez bere funtzioan mantentzea; denbora-tarte horren ondoren, bigarren kontrol-entzunaldi bat –behin betikoa– egin beharko zaio.

– Beheagoko kategoria batean sailkatua izatea eta lanpos-tu bat hutsik badago bakarrik hartu ahal izatea, hitzarmen ho-netako 12. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

– Bere kontratua deuseztatua izatea; halako kasuetan, lan-postua uzten duen artistak 45 soldata-eguneko kalte-ordaina har-tuko du antzinakotasun-urte bakoitzeko, gehienekoa 42 hilabete izanik.

#### 14. artikulua. Kontratua iraungitzea.

Lan-kontratuak iraungi egingo dira Langileen Estatutuaren 49. eta 52. artikuluetan adierazitako kausengatik eta hitzarmen honen 13. eta 16. artikuluetan azaldutako arrazoiengatik.

#### 15. artikulua. Kalte-ordainak.

Lan-kontratua enpresaren aldetik deuseztatzen edo iraungi-zen bada, eta kausa objektiboengatik eta diziplina-neurriez bes-telako kausengatik eta 13. artikuluan adierazitakoez aparte-koengatik gertatu bada hori, eskubidea izango du langileak Lan-gileen Estatutuan ezarritako kalte-ordainak jasotzeko.

Cuando lo exija la programación y concurren causas justifi-cadas, como ausencia o enfermedad repentinas, los profesores deberán ocupar otros puestos que la Dirección de la Empresa determine, dentro de su misma sección y, en su caso, tocar los restantes instrumentos de la misma familia.

#### Artículo 12. Derecho preferente.

El personal de la empresa tiene derecho a optar a un puesto vacante de categoría superior, y tendrá derecho preferente de acceso al puesto en caso de igualdad de condiciones con otros aspirantes no pertenecientes a la empresa.

El personal de la sociedad podrá solicitar un puesto vacante de categoría inferior, cuando la vacante presente carácter defi-nitivo. La Dirección de la Empresa, una vez consultado el Direc-tor Artístico o Asesor Musical, en su caso, podrá acceder a dicha solicitud. La incorporación a dicho puesto sólo se realizará una vez cubierta la plaza renunciada.

#### Artículo 13. Disminución sobrevenida de las capacidades artísticas.

En caso de que un trabajador perteneciente al Personal Ar-tístico acuse a juicio del Director Artístico o Asesor Musical un nivel profesional insuficiente, la Dirección de la Empresa le en-viará una amonestación por escrito con acuse de recibo. En caso de ser necesaria una segunda amonestación, la Dirección de la Empresa comunicará al trabajador por escrito con acuse de recibo, la realización de una audición de control de funcio-nes, señalando fecha y programa de audición con un mes de antelación. El trabajador tendrá derecho a una semana de per-miso antes de la prueba.

La audición se realizará ante un Tribunal, el cual estará for-mado por:

- El Director o Asesor Musical que presidirá.
- Un miembro designado por el Director o Asesor Musical.
- Dos miembros de la Orquesta, elegidos por el personal de esta.

– Un miembro del Comité de Empresa en calidad de obser-vador, con voz y sin voto.

– Y un representante de la Dirección de la Empresa, con voz sin voto.

– El Presidente del Tribunal podrá ejercer voto de calidad en caso de empate.

El Tribunal emitirá fallo en función de las siguientes posibili-dades para el trabajador:

- Ser confirmado en su puesto.
- Ser mantenido en su función durante un semestre, al tér-mino del cual será sometido a una segunda y definitiva audición de control.

– Ser clasificado en una categoría inferior y pasar a ocupar una plaza solamente si ésta se encuentra vacante, y con arreglo a lo previsto en el artículo 12 de este convenio.

– Serle rescindido su contrato, en cuyo caso el artista ce-sante recibirá una indemnización de 45 días de salario por año de antigüedad, con un tope máximo de 42 meses.

#### Artículo 14. Extinción contrato.

Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señala-das en los artículos 49 y 52 del estatuto de los Trabajadores y por las causas señaladas en los artículos 13 y 16 de este convenio.

#### Artículo 15. Indemnizaciones.

La rescisión o extinción del contrato de trabajo por parte de la Empresa por causas objetivas y por causas distintas a medi-das disciplinarias y a las señaladas en el artículo 13, dará dere-cho al trabajador a las indemnizaciones establecidas en el Es-tatuto de los Trabajadores.

**16. artikulua. Kausa objektiboengatik iraungitzea.**

Kontratua kausa objektiboengatik iraungitzeko, jarraian azaldutako prozedurari jarraituko zaio:

1. Enpresaren zuzendaritzak lehen ohartarazpen bat bidaliko dio idatziz zirkunstantzia horietan dagoen langileari, betiere Langileen Estatutuko 52. artikuluari jarraikiz.
2. Bigarren ohartarazpen bat behar izanez gero, idatzizko jakinerazpena bidaliko zaio kontratu-iraungipenaren berri emanez Langileen Estatutuko 53. artikuluan aditzera emandako prozedurari jarraikiz.

**II. TITULUA**

**HUTSIK DAUDEN LANPOSTUAK BETETZEA, KONTRATAZIOA  
ETA BARNE-IGOERA**

**17. artikulua. Lanpostu hutsak betetzeko kasuak.**

Erretiro, heriotza edota kontratu-desegiteren bat gertatu delako edo langileak berak bere karguari uko egin diolako lanpostu bat hutsik gertatzen denean, kontratazio mugagabearekin estaliko da lanpostu huts hori.

Dagokion hautaketa-prozesuan eta halako lanpostu hutsak gertatzen diren unean bertan beteko direla bermatze aldera, aldi baterako beteko dira lanpostu hutsak, bitarteko kontratu edo lankidetzakontratu bidez, postua behin betiko bete arte.

**18. artikulua. Hutsik dauden lanpostuak betetzeko prozedura orokorra.**

Euskadiko Orkestra S.Aren plantillako plazak barne- edo kanpo-lehiaketa murriztu edo irekiaren bidez beteko dira, kasuaren arabera, eta deialdia indarreko arauen arabera egingo da alde zuzenetik. Xedapen honetatik kanpo geratzen dira kontzertinoaren, zuzendari teknikoaren eta administrazio-zuzendariaren lanpostuak; halakoak enpresaren irizpideen arabera bete ahal izango dira.

Euskadiko Orkestra Sinfonikoan sartzeko hautapena kalitate eta gaitasun profesionaleko irizpideen arabera egingo da. Ezin izango da inolako bereizkeriarik egin sexu, erlijio, arraza edo ideologiarengatik.

Langile artistikoen lanpostuak betetzeko lehiaketak enpresaren zuzendaritzak finkaturiko arauen arabera gauzatuko dira, musika-zuzendariak edo -aholkulariak proposatuz.

**19. artikulua. Lehiaketetarako epaimahaiak.**

Enpresak edo musika-zuzendariak edo -aholkulariak eskatzen dienean, edozein sailkapenetako langile artistikoak darrigortuta daude parte hartzeri lehiaketa, oposizio edo entzundietako epaimahaietan. I. eranskinean seinalaturiko dieta jasoko dute horregatik.

Lehiaketetan, enpresa-batzordeko kide batek epaimahaiaren deliberaziora joan ahalko du, baita probetara ere, behatzaile gisa, ahotsarekin baina botorik gabe.

**20. artikulua. Probaldia.**

Langile guztientzat probaldi bat ezartzen da, Langileen Estatutuko 14. artikuluari jarraikiz. Enpresak berrespenaren edo ezespeneren berri eman beharko die probaldian dauden langileei probaldi hori amaitu baino lehen.

**III. TITULUA**

**ANTOLAMENDUA ETA FUNTZIONAMENDUA**

**21. artikulua. Orkestra eta haren funtzioa.**

Euskadiko Orkestra Sinfonikoa -Eusko Jaurlaritzaren mendeko Sozietate Anonimoa- kultura-erakundea da, eta biztanle-

**Artículo 16. Extinción causas objetivas.**

Para la extinción del contrato por causas objetivas se seguirá el procedimiento que a continuación se expresa:

1. La Dirección de la Empresa enviará una primera amonestación por escrito al trabajador que se sitúe en estas circunstancias según el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
2. En caso de ser necesaria una segunda amonestación, se enviará por escrito comunicación al trabajador informando que se procede a la extinción del contrato siguiendo el procedimiento expresado en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

**TÍTULO II**

**PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN  
INTERNA**

**Artículo 17. Supuestos de cobertura de vacantes.**

Todos los puestos que queden vacantes, ya sea por jubilación, defunción, rescisión de contrato o por renuncia voluntaria del trabajador/a, se cubrirán con contrataciones indefinidas.

Durante el correspondiente proceso de selección y de cara a garantizar que dichas vacantes son cubiertas desde el momento en que se produzcan, se procederá a su cobertura temporal con contratos de interinidad o colaborador, hasta la cobertura definitiva del puesto.

**Artículo 18. Procedimiento general para la cobertura de plazas.**

Las plazas de plantilla de la Orquesta de Euskadi, S.A. serán cubiertas mediante concurso interno o externo, restringido o abierto según los casos y previa convocatoria realizada según normas vigentes. Se exceptúan de esta disposición las plazas de Concertino, Director/a Técnico y Director/a de Administración, que podrán ser cubiertas a criterio de la Empresa.

La selección para el ingreso en la Orquesta Sinfónica de Euskadi se hará en base a criterios de calidad y competencia profesional. No se podrá ejercer ningún tipo de discriminación por razones de sexo, religión, raza o ideología.

Los concursos para provisión de plazas de personal artístico se realizarán según normas que se fijarán por la dirección de la empresa a propuesta de la dirección.

**Artículo 19. Tribunales para concursos.**

El personal artístico en todas sus clasificaciones está obligado a participar en los Jurados o Tribunales de los concursos, oposiciones y audiciones, cuando así sea requerido por la Empresa, Director o Asesor Musical. Por ello, percibirán la dieta señalada en el anexo I.

En los concursos podrá asistir a la deliberación del Tribunal, y estar presente en las pruebas, como observador, con voz y sin voto, un miembro del Comité de Empresa.

**Artículo 20. Periodo de prueba.**

Se establece para todo el personal un período de prueba de acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa ha de comunicar al personal en período de prueba la confirmación o desistimiento antes de la finalización de dicho período de prueba.

**TÍTULO III**

**ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

**Artículo 21. De la Orquesta y su función.**

La Orquesta de Euskadi, Sociedad Anónima dependiente del Gobierno Vasco, es una institución cultural cuyo principal co-

riari zerbitzatzeko eginkizun nagusia du, musika sinfonikoa eta eszenikoa hedatuz eta sustatuz, nazio-mailan zein nazioartean, bere ekintza Euskal Herri osora zabaldu nahian. Euskadiko Orkestra moldakorra da, eta bere lanaren helburu nagusia kontzertu eta emanaldietarako prestatzea eta horietan interpretatzea da, artistikoa eta kulturala izateaz gain soziala, pedagogikoa eta ludikoa ere baden bere eginkizuna betetz eta arreta berezia ipinita euskal musikari.

#### 22. artikulua. Enpresaren ahalmenak.

Enpresako lanaren antolaketa bertako zuzendaritzaren ahalmena da eta Langileen Estatutua eta enpresan indarrean dauden Itun edo Hitzarmen adostuak bete beharko ditu.

Orkestra zatikatu egin daiteke entsegu, kontzertu eta emanaldietarako. Bakarlariak tresna-sailetako arduradun izan daitezke.

Enpresaren zuzendaritzaren erabakia izango da Orkestra osoari edo haren zati bati parte harraraztea adierazpen artistikoetan, nola Euskal Autonomia Erkidegoan egiten direnetan hala beste autonomia-erkidego batzuetan egiten direnetan, baita estatutik kanpokoetan ere.

#### 23. artikulua. Jarduera-mendekotasuna eta librantzak.

Jarduera-mendekotasuna. Entsegu, kontzertu, grabazio, lehiaketa eta beste edozein jarduera artistikorako, Orkestra musika-zuzendari edo -aholkulariaren agintaritzaren eraginpean egongo da, eta ordezkari bidez, zuzendari gonbidatuen agintaritzaren eraginpean.

Tresnak. Tresnen kopurua, kalitatea eta ezaugarriak Orkestraren musika-zuzendariak edo -aholkulariak zehaztuko ditu.

Berriak artistikoak diren jarduerak –arestian aipaturikoez kanpo, irakasleak administratiboki, lanari dagokionez eta hierarkiki enpresaren zuzendaritzaren agintaritzaren mende daude.

Librantzak. Orkestrak programa bakoitzerako izango duen araudi-osaera zuzendari artistiko edo musika-aholkulariaren eskumena izango da. Musika-zuzendari edo -aholkulariak ez duenean bere ahalmena baliatzen eta behin orkestraren tresna-eraketa iragarri ondoren, tresna-familia bakoitzak aukeratutako ordezkariak, hala badagokio, erregidoreari jakinaraziko dio bai esku hartzen duten irakasleak bai esku hartzen ez dutenen zerrenda. Hori jakinarazi ezean, zuzendaritzak berak erabakiko du.

Librantzarako aldiek ez dute lanegun-kondizioa galtzen. Ondorioz, libre geratzen den irakasle orok lokalizatzeko moduan eta eskuragarri egon behar du.

#### 24. artikulua. Asteko atsedenaldia.

Orokorrean, egun eta erdiko atsedenaldia finkatzen da astean: larunbat arratsaldea eta igande osoa.

#### 25. artikulua. Asteko atsedenaldia aldatzea.

Enpresaren zuzendaritzak asteko atsedenaldia hartzeko egunak aldatu ahalko ditu, larunbat arratsaldean eta/edo igandearen zerbitzuak antolatuz, gehienez ere hamar aldiz urtean. Muga hori zenbaketa kolektiboan aplikatzekoa dela ulertuko da.

Aste natural berean larunbat arratsaldean eta igandez lan egiten duenean langileak, enpresak aldatzeko dituen hamar aste-buru horietako bi aldatu direla ulertuko da.

Bira eta irtenaldietako asteburuak zenbaketa horretatik kanpo geratuko dira.

Orkestra asteburu berean lan egiteko zatikatzen denean, asteburu hori asteburu bakar gisa zenbatuko da orkestra osorako.

Halako kasuetan, asteko atsedenaldia honela hartuko da:

metodo es el servicio a la ciudadanía mediante la difusión y promoción de la música sinfónica y escénica tanto en el ámbito nacional como internacional, con voluntad de extender su acción por igual en el territorio de Euskal Herria. Es una orquesta versátil que tiene como objeto básico del trabajo la preparación e interpretación de conciertos y representaciones, cumpliendo su labor artística y cultural, a la vez que social, pedagógica y lúdica, con especial atención a la música vasca.

#### Artículo 22. Facultades de la Empresa.

La organización del trabajo de la Empresa es facultad de la Dirección de esta y se atenderá al Estatuto de los Trabajadores y a los Convenios o Pactos acordados y en vigor en la Empresa.

La Orquesta podrá ser fraccionada para ensayos, conciertos y representaciones. Los solistas podrán estar a cargo de las secciones instrumentales.

Será decisión de la Dirección de la Empresa la de hacer participar a la totalidad de la Orquesta o a parte de esta en las manifestaciones artísticas que tengan lugar bien sea en la Comunidad Autónoma, bien fuera de la misma o fuera del Estado.

#### Artículo 23. Dependencia de actividades y libranzas.

Dependencia de actividades. Para todas sus actividades de ensayos, conciertos, grabaciones, concursos y cualesquiera otras actividades artísticas, la Orquesta estará bajo la autoridad del Director o Asesor Musical y, por delegación, bajo la autoridad de los Directores Invitados.

Instrumentos. El número, calidad y características de los instrumentos será determinado por el Director o Asesor Musical de la Orquesta.

Fuera de las anteriores actividades propiamente artísticas, los Sres. Profesores están administrativa, laboral y jerárquicamente bajo la autoridad de la Dirección de la Empresa.

Libranzas. La composición nominativa de la Orquesta para cada programa es facultad del Director Artístico o Asesor Musical. Cuando el Director o Asesor Musical no ejerza su facultad y una vez anunciada la formación instrumental de la orquesta, un representante designado por cada familia instrumental comunicará en su caso al regidor la relación tanto de profesores que intervengan, como de los que no lo hagan. De no comunicarlo, será la propia dirección quien lo determine.

Los periodos de libranza no pierden su consideración de días de trabajo. En consecuencia, todo profesor que libre debe estar localizable y disponible.

#### Artículo 24. Descanso semanal.

Se fija con carácter general un descanso semanal de día y medio, que comprende la tarde de sábado y el domingo completo.

#### Artículo 25. Modificación descanso semanal.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar las fechas de descanso semanal establecidas con carácter general organizando trabajo en sábado por la tarde y/o en domingo, como máximo diez veces a lo largo del año. Este límite se entenderá aplicable en cómputo colectivo.

Cuando en la misma semana natural se trabaje en sábado por la tarde y domingo se entenderá como dos fines de semana modificados de los diez que dispone la Empresa.

Los Fines de Semana de Giras y Salidas quedan fuera de este cómputo.

Cuando la orquesta se fraccione para trabajar en un mismo fin de semana, éste se computará como un único fin de semana para toda la orquesta.

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

1. Larunbat arratsalde zerbizuren bat egiten bada, atsedendialdiak igande osoa eta astelehen goiza hartuko ditu barne. Astelehen arratsaldeko zerbiztuak ez du hiru ordu baino gehiagoko iraupenik izango.

2. Igande goizez lan egiten bada, atsedendialdiak igande arratsaldea eta astelehen osoa hartuko ditu barne.

3. Igande arratsaldean lan egiten bada, atsedendialdiak astelehen osoa eta astearte goiza hartuko ditu barne. Astearte arratsaldeko zerbiztuak ez du hiru ordu baino gehiagoko iraupenik izango.

Egun eta erdiko kondizio hori ezin bada bete eta bigarren egunean 3 ordutik gorako zerbiztu bat badago (adibidez, ABAO-OLBERen Opera Berri), ituntzen da egun eta erdiko atsedendialdiaren inguruko bi egunetan lan egiten duten langileek 190,00 € gordin kobratuko duela hurrengo nominan, eta EAEko Aurrekontuen Legeetan ezarritako igoera-ehuneko jakin baten arabera areagotuko dela zenbateko hori.

Bigarren egunean 3 ordu baino gehiago sartzen badira baina gehiegizko denbora hori ez bada ordubetetik gorakoa, gehiegizko denbora hori aparteko ordu gisa zenbatuko da, eta bi aukera izango ditu enpresak: ordaintzea edo Poltsara eramatea.

**26. artikulua.** *Asteko atsedendialdia teknikari eta administrariarentzat.*

Orokorrean, teknikari eta administrariak larunbat arratsaldez eta igande osoz izango dute euren asteko atsedendialdia. Hala eta guztiz ere, Orkestraren jardueraren eta bidaiekin zuzenean lotutako zerbiztuak ematen dituzten langileek asteko atsedendialdia moldatu egingo dute langile artistikoen aldi berean hartzeko.

**27. artikulua.** *Igande eta jaiegunetan lan egitea.*

Indarreko lan-egutegian jaitzat jotako egunetan gauzatutako lan edo zerbiztuak, Orkestraren antolaketa-premien arabera konpentsatuko dira; horretarako, bi aukera daude: enpresak erabaki dezake berak aukeratutako edozein oporraldiri jaiegun bat gehitzea eta plus bat -ohiko soldata-egun baten % 50en baliokidea- ematea langileari (beste plus edo ordainketa berezirik ez da aplikatuko kasu horretan); bestela, enpresak erabaki dezake berak aukeratutako edozein oporraldiri bi egun gehitzea.

Igandetan gauzatutako lan edo zerbiztuak, 25. artikuluko 2. eta 3. zerbiztuetan adierazitakoaren arabera arautuko dira, eta plus bat -soldata-egun baten % 50en baliokidea- emango zaio langileari (beste plus edo ordainketa berezirik ez da aplikatuko kasu horretan); bestela, enpresak erabaki dezake berak aukeratutako edozein oporraldiri egun bat gehitzea.

Jaiegun batean lan egiten denean, egun hori aktibatutzat joko da, eta lau asteko zenbaketaren barruan sartuko da bloke horretako ordu programagarrien guztizko baturarako. Hori guztia, 27. artikuluan ezarritako konpentsazioak alde batera utzita.

**28. artikulua.** *Urteko oporrak.*

Urteko oporrak hiru alditan egingo dira:

– Udan. Hogeita hamar egun natural; horietatik, hogeita sei lanegunak izango dira. Opor horiek ekainaren 25etik irailaren hamabostera bitarte hartuko dira eta enpresaren zuzendaritzak udaberriko oporren hasiera baino lehen iragarriko ditu. Udako oporrak egun jarraituetan hartu beharko dira; nolahi ere, Orkestrak egingo duen jardueraren izaera, munta edo garrantzi artistiko berezia dela-eta gomendagarritzat joz gero, oporraldi hori -zuzendaritza eta enpresa-batzordearen arteko akordioz- bi zatitan banatu ahal da, eta zati horietako bat segidako hiru astekoak izango da gutxienez.

– Udaberrian. Zuzendaritzak erabakita, Aste Santuko edo Pazko-asteko egunak hartuko dira, eta 8 egun natural izango da gutxienezkoa bi kasuetan. Zuzendaritzak aurreko urteko abenduaren 31 baino lehen jakinaraziko dio langileari oporraldi hori noiztik nora hartuko dituen.

1. Si se celebra un servicio en sábado a la tarde el descanso abarcará el domingo entero y el lunes por la mañana. El servicio del lunes por la tarde no durará más de tres horas.

2. Si se trabaja en domingo por la mañana el descanso abarcará la tarde del domingo y el lunes entero.

3. Si se trabaja en domingo por la tarde, el descanso abarcará el lunes completo y la mañana del martes. El servicio del martes por la tarde no durará más de tres horas.

En el caso de que no se pueda respetar el día y medio y que el segundo día haya un servicio superior a 3 horas (ejemplo Opera Berri de ABAO), se pacta que todo personal que trabaje ambos días alrededor del descanso de día y medio cobre 190,00 € brutos en la siguiente nómina, esta cantidad se incrementará según el tanto por ciento de incremento que se establezca en las Leyes de Presupuestos de la CAV.

En el caso de que el exceso sobre las 3 horas del segundo día no exceda de una hora dicho exceso se computará como hora extra pudiendo abonarse o llevar a Bolsa según decisión de la empresa.

**Artículo 26.** *Descanso semanal del personal técnico-administrativo.*

Con carácter general, el Personal Técnico y Administrativo disfrutará de su descanso semanal durante la tarde del sábado y domingo entero. No obstante, el personal cuyos servicios están directamente ligados a la actividad y desplazamientos de la Orquesta, adaptará su descanso semanal para disfrutarlo del mismo modo que el personal artístico.

**Artículo 27.** *Trabajo en domingos y festivos.*

Los trabajos o los servicios que tengan lugar en días considerados como festivos por el calendario laboral vigente serán compensados, en función de las necesidades organizativas de la Orquesta, bien con un día, acumulativo a cualquier periodo vacacional a elección de la empresa, más un plus equivalente al 50 % del salario día normal, sin aplicar pluses ni otras retribuciones especiales, bien con dos días más a añadir a cualquier periodo vacacional a elección de la empresa.

Los trabajos o servicios que tengan lugar en domingo se regularán, según se indica en el artículo 25, núm. 2 y 3, más un plus equivalente al 50 % del salario día normal, sin aplicar pluses ni otras retribuciones especiales, o bien con un día más a añadir a cualquier periodo vacacional a elección de la empresa.

Cuando se trabaje un día festivo, dicho día se considerará activado y entrará dentro del cómputo cuatrisesemanal para la suma total de horas programables de ese bloque. Todo ello con independencia de las compensaciones establecidas en este art. 27.

**Artículo 28.** *Vacaciones anuales.*

Las vacaciones anuales tendrán lugar durante tres periodos:

– Verano. Treinta días naturales de los que veintiséis serán laborables. Estas vacaciones tendrán lugar dentro del periodo comprendido entre el 25 de junio y el quince de septiembre y se anunciarán por la Dirección de la Empresa con anterioridad al inicio de las vacaciones de primavera. El disfrute de las vacaciones estivales será en días consecutivos si bien, cuando la especial entidad, relevancia o trascendencia artística de la actividad que la Orquesta vaya a acometer así lo aconseja, este periodo vacacional podrá, -mediante acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa- fraccionarse en dos, siendo uno de ellos de una duración mínima de tres semanas consecutivas.

– Primavera. Se disfrutarán los días comprendidos en la Semana Santa o Semana de Pascua, a criterio de la Dirección, con un mínimo, en ambos casos, de 8 días naturales. La Dirección comunicará antes del 31 de diciembre del año anterior la fecha de disfrute de este periodo vacacional.

– Neguan. Abenduaren 24tik urtarrilaren 6ra bitarte, biak barne.

Teknikari eta administrariarentzat zaintza-txandak erabaki ahal izango dira.

Inola ere ezingo dira sartu udako, udaberriko eta neguko oporraldietan beste edozein oporralditako egunak.

Oporretarako eskubidea izango dute enpresaren zerbitzura urtebete daramaten langileek.

Oporraldien hasieran urtebeteko epea –gutxienekoa– egin ez duten langileek opor osoak hartuko dituzte, baina enpresak dagozkien oporren zati proportzionala bakarrik ordainduko die, enpresaren Zerbitzuan lan egindako denbora-tartearen arabera.

### 29. artikulua. Langileen lanaldia.

Lanaldia benetako 35 lanordukoa izango da astean.

Langile artistiko eta tekniko-administratibo guztiei 1.592 ordu dagozkie urteko zenbaketan.

35 ordu horietarik, langile artistikoei 22 ordu emango dituzte taldeko lanean eta 13 ordu banakako lanean.

Taldeko lanean emandako asteko 22 orduen zenbaketa lau astean behin egingo da.

Denboraldi bakoitzeko bi aldiz, lau asteko zenbaketa 88tik 100 ordu programagarria gehitu ahal izango da. Lau aste horietako soberako orduak aurreko lauastekotik, ondorengoetatik edo bietatik kenduko dira.

Hori gertatzen bada, zuzendaritzak proiektu baten berri emango du gutxienez ekainaren 1a baino lehen. Bigarren aldia gertatuz gero, irailaren 1a baino lehen jakinaraziko da.

Teknikari/administrariak dagokienez:

1. Lanaldia jarraitua edo zatitua izan daiteke. Lanaldi zatitua egingo dute lanpostuaren izaeragatik hala eskatzen dutenek eta, lanpostuaren izaerak lanaldi jarraitua ahalbidetzen badu ere, lanaldi zatitua egitea nahiago dutenek. Oro har, langileek beharizanen arabera egokituko dituzte beren ordutegiak, astelehenetik larunbaterako lanaldietan.

2. Orkestraren ohiko jarduerarekin lotura zuzena duten langileek jarduera horretara egokituko dute beren lanaldia.

3. Lanaldi jarraituaren artikulazioa:

a. Neguko lanaldi jarraitu arrunta 8 ordukoa izango da asteleheneetik ostegunera, eta sartzeko malgutasun-tartea 08:00etatik 09:00etara izango da, eta irteteko malgutasuna 15:30etik aurrera; eta 6 ordu eta 30 minutukoa ostiraletan, 08:00etatik 09:00etara sartzeko malgutasunarekin, eta irteteko malgutasuna 14:30etik aurrera. Salbuespen gisa, eta lanaldiari eragiten dioten aldaketen ondorioz, langilearen lanaldia hasi ahal izango da 7:30etik aurrera.

b. Udako lanaldi jarraitu arrunta 6 ordu eta 30 minutukoa izango da, 08:00etatik 09:00etara sartzeko malgutasunarekin, eta irteteko malgutasuna 14:30etik aurrera.

c. Eguneko lanaldia asteko zenbaketan ebaluatuko bada ere (35 ordu), oro har, ordu-konpentsazioak hilaren barruan konpentsatu beharko dira.

d. Langileek, beren zereginari lotutako premia jakinen bat izanez gero, lanaldia murriztu edo handitu ahal izango dute ordutegi arruntean, gehienez ere ordubete egunean, aparteko ordutzat hartu gabe, eta aurreko puntuaren arabera konpentsazioa izan beharko dute.

– Inbierno. Se disfrutarán desde el 24 de diciembre hasta el 6 de enero, ambas inclusive.

Para el Personal Técnico y Administrativo se podrán acordar turnos de guardia.

En ningún caso se podrán incorporar a los períodos vacacionales de verano, primavera e invierno los días procedentes de cualquiera de otros períodos vacacionales.

Tendrá derecho a las vacaciones el personal que lleve un año completo al servicio de la empresa.

El personal que no haya cubierto el período mínimo del año cuando tenga lugar el inicio de las vacaciones, disfrutará de las vacaciones completas, pero, la empresa únicamente le abonará la parte proporcional a las vacaciones que le correspondan, en función del tiempo trabajado al servicio de la empresa.

### Artículo 29. Jornada de trabajo del personal.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

Para todo el personal artístico y técnico-administrativo, se corresponden, en cómputo anual 1.592 horas.

De estas 35 horas, el personal artístico destinará 22 horas a trabajo de conjunto y 13 horas de trabajo individual.

El cómputo de las 22 horas semanales de trabajo de conjunto se realizará cuatrisesemanalmente.

Dos veces por temporada el cómputo cuatrisesemanal se podrá incrementar de 88 a 100 horas programables. Las horas de exceso de este cuatrisesemanal serán restadas del cuatrisesemanal anterior, del posterior o de ambos.

Si ello se produce, la dirección informará al menos de uno de los Proyectos no más tarde del 1 de junio. De producirse un segundo periodo se informará no más tarde del 1 septiembre.

Con respecto al Personal Técnico/Administrativo:

1. La jornada de trabajo podrá ser continuada o partida. Realizarán jornada partida aquellas personas que por la naturaleza de su puesto así se requiera, y aquellas que, aunque la naturaleza de su puesto permita la jornada continuada, prefieran realizarla partida. De forma general, el personal adaptará sus horarios en función de las necesidades para cumplir sus tareas, en jornadas de lunes a sábado.

2. El personal cuyo servicio esté directamente ligado a la actividad ordinaria de la orquesta, adaptará su jornada a esa actividad.

3. Articulación de la jornada continua:

a. La jornada continua ordinaria de invierno será de 8 horas de lunes a jueves, siendo la franja de flexibilidad de entrada entre las 08:00 a las 09:00 horas y la flexibilidad de salida, a partir de las 15:30; y de 6 horas y 30 minutos los viernes con flexibilidad de entrada entre las 08:00 y las 09:00 horas y la flexibilidad de salida, a partir de las 14:30. Excepcionalmente, y motivado por alteraciones que afecten a su tarea, el personal podrá iniciar su jornada a partir de las 7:30.

b. La jornada continua ordinaria de verano, será de 6 horas y 30 minutos con flexibilidad de entrada entre las 08:00 y las 09:00 horas y la flexibilidad de salida, a partir de las 14:30.

c. Aunque el cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal (35 horas), de manera general, las compensaciones horarias que se produzcan deberán compensarse dentro del mes.

d. Ante necesidades puntuales vinculadas a su tarea, el personal, en horario ordinario, podrá reducir o incrementar su jornada hasta un máximo 1 hora al día, sin que suponga consideración de hora extra, debiendo tener su correspondiente compensación según el punto anterior.

4. Aurreko lerrokada batean adierazitako urteko zenbaketaren barruan sartzen dira, eta, beraz, ordainduak izango dira, atsedernaldiak eta otorduak hartzeko denborak; guztira, ezin izango dira 30 minututik gorakoak izan 7 ordutik gorako eguneko lanaldi jarraituetan, ez eta 20 minututik gorakoak ere 6 eta 7 ordu bitarteko iraupena duten lanaldi jarraituetan. Jendaurreko langileen kasuan, lanaldi osoan gutxienez pertsona bat egongo dela bermatuko da.

5. Langileen proposamenak entzun ondoren, Zuzendaritzak urtero finkatuko du lan-egutegia aurreko urteko azaroaren 1ean. Udako aldia ekainaren 16ko astetik aurrera izan daiteke, eta egutegiko urteko orduen banaketaren arabera iraungo du.

### 30. artikulua. Ordu-zenbaketa.

Ordu-zenbaketarako, taldeko ordutzat joko dira entsegu, proba akustiko, kontzertu eta grabazioetan emandakoak.

Halaber, taldeko ordutzat joko dira bidaietan eta atsedendietan emandako ordu guztiak, Orkestrak egoitza-hiritik kanpo antzeztu behar duenean baina gaua egoitza-hiritik kanpo ematea beharrezkoa izan gabe.

### 31. artikulua. Langileen gehieneko lanaldia.

Langile artistikoen eguneko gehieneko lanaldia –taldeko lanorduek– zazpi ordukoa izango da. Teknikari eta administrarien eguneko gehieneko lanaldia ez da izango bederatzitik gorakoa.

### 32. artikulua. Postuak aukeratzea.

Atalen barneko zerbitzuetan bete beharreko postuen antolamendua txandakatzeko bidez egingo da, musika-zuzendari edo -aholkulariaren kontrolaren eraginpean. Musika-zuzendari edo -aholkulariak aukeratu ahal izango du musikari bakoitzari zer postu dagokion programa bakoitzean. Musika-zuzendari edo -aholkulariari dagokio, eskusiboki, musikariaren postuak aldatzeko eskumena, baita lehen eta bigarren biolinaren atalen barnean lerroko biolinistak aukeratzeko ere.

Eraketa osoa ez bada eszenatokian sartzen, bi bakarlariek antzeztuko dute programa, eta areagotzeen bidez kontratatutakoak kenduko dira, hala badagokio, eta horien ondoren, azken atrilak. Programaren eskakizunak direla-eta beharrezkotzat jotzen bada Orkestra murriztea, areagotzeen bidez kontratatutakoak kenduko dira lehendabizi; horien ondoren, bakarlarietako bat edo lehen tutia; horien ondoren, azken atrilak.

### 33. artikulua. Jardueren plana.

Orkestraren kontzertu, emanaldi eta jardueren Plan Orokorra –hurrengo denboraldikoa– informazio-aurrerapen gisa emango da ezagutzera, beranduenez ere aribidean den denboraldiko udaberriko oporren ondorengo lehen lan-asteen.

Ekainaren 1ean, zuzendaritzak langile guztien eskura utziko ditu hastear den denboraldiaren xehetasunak, aplikazioen bidez, hala nola OPAS edo antzeko beste bat.

Ekainaren 15ean, ataletako bakarlariek plantilla nominatiboan proposamena entregatuko diote zuzendaritza teknikoari, eta premia guztiak zuzendaritzari. Proposamen horiek musika-zuzendariarekin eztabaidatuko dira, eta azkenean, musika-zuzendariak berretsi edo aldatu egingo ditu, ahal dela, denboraldiko lehen abonamendu-programa baino lehen.

Denboraldia igaro ahala, musika-zuzendariak behin-behineko proposamenak aldatu ahalko ditu, aldaketan eta premien arabera.

### 34. artikulua. Langile artistikoen zerbitzuak.

1. Informazioa. Zerbitzuak –horien ordutegiekin– eta eraketak –tresna-familia bakoitzeko irakasleen kopurua barne hartuta– (edota adierazpen nominatiboa baldin eta musika-zuzendari

4. Dentro cómputo anual indicado en un párrafo anterior se entiende incluidos, y por tanto son remunerados, los tiempos destinados a descansos y comida que, en total, no podrán superar los 30 minutos en jornadas continuas diarias superiores a 7 horas ni los 20 minutos en jornadas continuas diarias cuya duración esté entre 6 y 7 horas. Para el caso del personal de atención al público se garantizará la presencia de al menos una persona en toda la jornada laboral.

5. Oídas las propuestas del personal, la Dirección fijará anualmente el calendario laboral a 1 de noviembre del año anterior. El periodo de verano podrá ser desde la semana del 16/junio, y durará en función del reparto de horas anuales en calendario.

### Artículo 30. Cómputo horario.

A efectos de cómputo horario se considerarán horas de conjunto las efectuadas en ensayos, pruebas acústicas y conciertos, y grabaciones.

Se considerarán así mismo como horas de conjunto el total de las horas invertidas en los desplazamientos y descansos cuando la orquesta actúe fuera de la ciudad sede sin que se requiera pernocta.

### Artículo 31. Jornada máxima del personal.

La jornada diaria de trabajo en conjunto del personal artístico será como máximo de siete horas. La jornada diaria del personal técnico y administrativo no podrá exceder de nueve horas.

### Artículo 32. Designación de puestos.

La organización de los puestos a ocupar en los servicios dentro de las secciones se hará por rotación bajo el control del Director o Asesor Musical. Este podrá designar el puesto que ha de ocupar cada músico en cada programa. La variación de puesto de los músicos será exclusiva competencia del Director o Asesor Musical, así como la asignación de los violinistas de fila dentro de las secciones de primeros y segundos violines.

Cuando en algún escenario no quepa toda la formación que existe, interpretarán el programa los dos solistas y se retirarán los contratados por aumentos en su caso, seguidos de los últimos atriles. Si por exigencia del programa se hace necesaria la reducción de Orquesta, ésta se iniciará por los aumentos contratados y seguirá por uno de los solistas o primer tutti, y luego por los últimos atriles.

### Artículo 33. Plan de actividades.

El Plan General de conciertos, actuaciones y actividades de la Orquesta de la siguiente Temporada se dará a conocer con carácter de avance informativo no más tarde que la primera semana laboral después de las Vacaciones de Primavera de la Temporada en curso.

A 1 de junio, la Dirección pondrá a disposición de todo el personal el detalle disponible de la Temporada entrante, vía aplicaciones tipo OPAS o similar.

A 15 de junio, los Solistas de cada Sección entregarán a la Dirección Técnica, su propuesta provisional de plantillas nominativas y todas las necesidades a la Dirección. Estas propuestas serán discutidas con el Director Musical, y finalmente refrendadas o modificadas por este último preferentemente antes del primer programa de abono de temporada.

Las propuestas provisionales podrán ser modificadas por la Dirección Musical, en función de los cambios y necesidades, a lo largo de la Temporada.

### Artículo 34. Servicios del personal artístico.

1. Información. Los servicios con sus horarios y las formaciones con indicación del número de profesores por familia instrumental, (o indicación nominativa si el Director o Asesor Musi-

edo -aholkulariak hitzarmen honek ematen dizkion ahalmenak baliatzen baditu) iragarki-taulan jakinaraziko dira eta langile guztiak derrigor-tuta egongo dira horren jakinaren gainean egotera.

Enpresaren zuzendaritzak zerbitzu-antolamenduaren alorreko jokaera helaraziko die zuzendari gonbidatuei, artikulua honekin arautzen den moduan.

2. Ordu-tegiak. Entseguak lehenetsunez goizetik egiteko moduan antolatuko ditu zerbitzuak enpresaren zuzendaritzak Entseguak arratsaldean egin behar direnean, baldin eta horren arrazoiak koruek entseguetan parte hartu beharra bada, lanaldia arratsaldeko zerbitzu bakar batean egingo da.

Zerbitzu, entsegu, kontzertu eta grabazioetarako ordu-tegiak hiru asteko aurrerapenez emango dira aditzera, Orkestraren tresna-eraketarekin batera.

Enpresaren zuzendaritzak ordu-tegi horiek aldatu ditzake aparteko zirkunstantziak direla eta.

Aldaketa konpentsagarritzat joko dira:

a) Lanean ordu gehiago eman beharra dakarren ordu-tegi-aldaketa.

b) Zerbitzuak goizetik arratsaldera eta alderantziz aldatzea, hirurogeita hamabi orduko aurreabisu bat ez badago tartean (koruen premiek eragindako aldaketak salbuetsita geratzen dira).

c) Programatu gabeko zerbitzuak ematea.

Kompentsatu beharreko denbora honako hau izango da:

– (a) atalerako, ordu gehituak.

– (b) eta (c) ataletarako, zerbitzua emateko sartutako orduak.

Aldaturiko denbora konpentsatu egingo da:

– (a) eta (b) ataletarako, oinarriko ordu-prezioaren gaineko % 25eko gainkargua ordainduz; edo bestela, 62. artikuluan araututako ordu-poltsara bideratuz, 1,75eko koefizientea aplikatuta.

– (c) atalerako, aparteko ordu-tzat hartu eta halako gisa abonatu edo konpentsatuko dira eta, ondorioz, ez dira ordu-zenbaketan sartuko.

3. Ordu-tegi-mugak.

– Lana egunean zerbitzu bat edo bi emanez egingo da, eta 09:00etatik biharamuneko 01:15era bitartean gerta daiteke. Zerbitzu horiek bi ordu-tatik lau ordu-ra bitarteko iraupena izan dezakete, eta entsegu orokor, entsegu aurreorokor edo ikuskizun lirikoaren kasuan, bost ordukoak ere izan daitezke. Aldez aurretik bukaera-ordurik finkatuta ez duten entsegu orokorrak emanaldia bukatzen den unean joko dira amaitutzat.

– Goizeko entsegu-zerbitzuak ezingo dira 14:30 baino goerago amaitu, eta arratsaldekoak ezingo dira 15:00ak baino lehenago hasi.

– Lanean sartutako taldeko orduen zenbaketarako, 24:00ez geroko ordu eta zatiei 1,5eko koefizientea aplikatuko zaie. Zatiak ordu-laurdeneko bloketan hartuko dira kontuan.

4. Etena eta atsedanak.

Bi zerbitzuren artean gutxienez bi orduko etena egin behar da.

2 orduko zerbitzuek 15 minutuko atsedenaldira hartzen dute barne; 3 ordukoek 20 minutuko atsedenaldira; 3 ordu eta erdi-koek 25 minutuko atsedenaldira edo eta 15 minutuko bat eta 10 minutuko beste bat; 4 ordukoek 15 minutuko bi geldialdi edo 30 minutuko bakarra eta 5 ordukoek 20 minutuko bi edo 40 minutuko bakarra; zerbitzuaren iraupena arestian aipatutako ezein ez bada, deskribatutako modu proportzionalean egingo dira atsedenaldirak. Musika zuzendariak edo aholkulariak finkatuko ditu atsedenaldirak, eta gehienez ere ordu-bete eta hogeita ha-

cal usa de las facultades que el presente Convenio le concede) serán anunciados mediante su colocación en el tablón de anuncios, estando obligado todo el personal a su conocimiento.

La Dirección de la Empresa trasladará a los directores invitados el proceder en el ámbito de organización de los servicios según se regula en este artículo.

2. Horarios. La Dirección de la Empresa organizará los servicios de tal forma que los ensayos se realicen preferentemente de mañana. Cuando los ensayos deban realizarse por la tarde y si, además, esta circunstancia es motivada por la participación de coros en los ensayos, la jornada de trabajo se realizará en un solo servicio de tarde.

Los horarios de servicios, ensayos, conciertos y grabaciones se darán a conocer, juntamente con la formación instrumental de la Orquesta, con una antelación de tres semanas.

Estos horarios podrán ser modificados a juicio de la Dirección de la Empresa por circunstancias excepcionales.

Tendrán la consideración de modificaciones compensables:

a) Modificación de horarios que supongan un incremento de horas a trabajar.

b) El traslado de servicios de mañana a tarde y viceversa, cuando no medie un preaviso de setenta y dos horas (se exceptúan las modificaciones causadas por necesidades de los coros).

c) La realización de servicios no programados.

El tiempo que compensar será el siguiente:

– Para el apartado (a) las horas incrementadas.

– Para los apartados (b) y (c) las horas de servicio realizadas.

El tiempo modificado será compensado:

– Para los apartados (a) y (b), bien con el pago del 25 % de recargo sobre el precio hora base, bien, destinándolo a la bolsa de horas que se regula en el art. 62 aplicando un coeficiente del 1,75.

– Para el apartado (c), tendrán la consideración de horas extraordinarias abonándose o compensándose como tales y, por tanto, no entrarán en el cómputo horario.

3. Límites horarios.

– El trabajo se efectuará a razón de uno o dos servicios por día, pudiendo tener lugar entre las 9:00 horas y la 01:15 horas del día siguiente. Estos servicios podrán tener una duración desde dos a cuatro e incluso cinco horas en caso de ensayos generales, pregenerales o espectáculos líricos. Los ensayos generales que no tengan prefijada la hora de finalización se considerarán finalizados en el momento de terminar la representación.

– Los servicios de ensayos de mañana no podrán terminar más tarde de las 14 horas 30 minutos y los de la tarde iniciarse antes de las 15:00 horas.

– A efectos del cómputo de horas de conjunto trabajadas, a las horas o fracciones posteriores a las veinticuatro horas se les aplicará el coeficiente de 1,5. Las fracciones serán consideradas por bloques de cuarto de hora.

4. Interrupción y descansos.

Entre dos servicios debe haber una interrupción de 2 horas como mínimo.

Los servicios de 2 horas comprenden un descanso de 15 minutos, los de 3 horas un descanso de 20 minutos, los de 3 horas y media un descanso de 25 minutos, o bien uno de 15 y otro de 10, los de 4 horas dos pausas de 15 minutos o una de 30 minutos y los de 5 horas dos de 20 minutos o una de 40 minutos; en servicios de distinta duración a la especificada se efectuarán los descansos de forma proporcional a las descritas anteriormente. Los descansos serán fijados por el director o Asesor Musical que establecerá el primer descanso transcurri-

mar minutuko atsedernaldia ezarriko du, hurrengo 5. puntuan ezarritakoari kalterik egin gabe. Entsegu jarraituaren denboramuga horrek ez du eraginik izango dinamika eszenaren mende dagoen entseguetan (opera, balleta edo antzekoa).

#### 5. Zerbitzuen luzapena.

Musika-zuzendariak, beharrezkotzat joz gero, entsegu-zerbitzuak luza ditzake (ordu-laurdeneko luzapena edo bi ordu-laurdenekoa), enpresaren zuzendaritzarekin aldeztu aurretik adostuta, eta Orkestrari aurreko eguneko entsegu amaitzean eman beharko zaio luzapen horren berri, edo bestela, zerbitzua luzatu nahi den entseguko atsedernaldietan.

Ordu-laurden bakoitza edo horren zatia oinarrizko ordu-prezioa aplikatuta ordainduko da, edo bestela, ordu-poltsan sartuko da gehiegizko denbora, 1,75eko koefizientea aplikatu ondoren.

#### 6. Zerbitzuak lekuz aldatzea.

Aire zabalean egiteko programatuta dagoen zerbitzu bat lekuz aldatzeko, egunean bertan, eguraldi txarra dela-eta edo enpresaren zuzendaritzak arrazoikotzat jotako beste edozein arrazoiengatik, areto estali edo itxi batera.

#### 7. Proba akustikoa.

Proba akustikoak hogeita hamar minutuko iraupena izango du eta kendu egingo da honako kasu hauetan:

– Kontzertua entsegu orokorraren toki berean egiten denean.

– Programa bereko bigarren kontzertuak edo hortik aurrerakoak direnean eta lokal berean egitekoak direnean.

– Musika-zuzendariak edo -aholkulariak egokitzen jotzen denean.

Proba akustikoaren amaieraren eta kontzertuaren hasieraren artean berrogeita bost minutuko geldialdi bat egingo da.

Proba akustikoa ez da zerbitzutzat hartzen, eta beraz, egun berean bi zerbitzu gehi proba akustiko bat egin daitezke.

#### 8. Zerbitzuak bertan behera uztea. Informazioa.

Zerbitzu bat bertan behera uzteko, egin behar zen eguna baino berrogeita zortzi ordu lehenago adierazi beharko da beranduenez. Bestela, zerbitzuak egin direla iritziko da zenbaketari dagokionez.

### 35. artikulua. Bidaiak, birak eta irtenaldiak.

#### 1. Definizioa.

– Bidaia: Donostiatik kanpo egin beharreko jarduera, gaua Donostiatik kanpo ematea beharrezkoa ez denean.

– Irtenaldia: Donostiatik kanpo egin beharreko jarduera, gaua Donostiatik kanpo ematea beharrezkoa denean.

– Bira: Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo egin beharreko jarduera, gau bat baino gehiago EAETik kanpo ematea beharrezkoa denean.

#### 2. Bidaiak.

– Joateko bidaia baten iraupena hiru ordu gorakoa bada, ordubeteko atsedena egin beharko da emanaldia egingo den tokira iritsi eta proba akustikoa egin edo zerbitzua eman baino lehen.

– Joan-etorrian hiru ordu baino gutxiago igaro badira, 15 minutuko atsedernaldia egin beharko da Akustika Proba edo Zerbitzura iritsi eta hasi bitartean.

– Astebetean ez dira egingo joatean eta etortzean 70 km-tik gora duten hiru bidaia baino gehiago. ABAO-OLBEren jardueretara joateko asteak muga horretatik salbuetsita geratuko dira; halakoetan, bost bidaia egin ahalko dira gehienez.

da no más de una hora y treinta minutos, sin perjuicio de lo establecido en el punto 5 siguiente. Este límite de tiempo de ensayo continuado no afectará a ensayos en los que la dinámica esté supeditada a la escena (ópera, ballet o similar).

#### 5. Prolongación Servicios.

El Director Musical puede eventualmente prolongar los servicios de ensayo en uno o dos cuartos de hora suplementarios, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa, y se procurará comunicar a la Orquesta al finalizar el ensayo del día anterior, o en las pausas del mismo ensayo donde se quiera prolongar el servicio.

Cada cuarto de hora o fracción será retribuido con la aplicación correspondiente del precio hora/base, o bien se incluirá el tiempo suplementario en la bolsa de horas, tras aplicar el coeficiente 1,75.

#### 6. Traslado Servicios.

Un servicio programado al aire libre puede ser trasladado en el mismo día, por causa de mal tiempo u otra causa razonable a Juicio de la Dirección de la Empresa, a una sala cubierta o cerrada.

#### 7. Prueba acústica.

La prueba acústica tendrá una duración de treinta minutos y se suprimirá en los casos siguientes:

– Cuando el concierto se celebre en el mismo lugar que el ensayo general.

– Cuando se trate de segundos y ulteriores conciertos del mismo programa en el mismo local.

– Cuando el Director o Asesor Musical lo estime conveniente.

Entre la terminación de la prueba acústica y el comienzo del concierto habrá una pausa de cuarenta y cinco minutos.

La prueba acústica no tiene consideración de servicio, por lo que en un mismo día pueden realizarse dos servicios más una prueba acústica.

#### 8. Cancelación servicios. Información.

La cancelación de servicios deberá ser comunicada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a su celebración. En otro caso, los servicios se considerarán como realizados a efectos de su cómputo.

### Artículo 35. Desplazamientos y giras y salidas.

#### 1. Definición.

– Desplazamiento: es la actividad que se efectúa fuera de San Sebastián, sin necesidad de pernoctar.

– Salida: es la actividad que se efectúa fuera de San Sebastián y requiere una pernocta.

– Gira: es la actividad que se efectúa fuera de la Comunidad Autónoma, cuando es necesaria más de una pernocta.

#### 2. Desplazamientos.

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

– Si el tiempo de desplazamiento de ida es inferior a tres horas, deberá mediar un descanso de 15 minutos entre la llegada y el inicio de la Prueba Acústica o el Servicio.

– No se efectuarán en una semana más de tres viajes que superen los 70 km ida y vuelta por viaje. Quedan exceptuadas las semanas en que se acuda a actividades de la A.B.A.O., en las que el número de viajes no podrá exceder de cinco.

– Urtean behin ABAO-OLBERentzat astean egin daitezkeen 4 bidaiak Bilboko Arriaga Antzokirako asimilatu ahal izango dira.

Irtenaldietan gau bat kanpo eman behar denez, behean adierazitako moduan egingo da zenbaketa.

Lehenengo eguna: Orduak honela zenbatuko dira: Donostia hiritik ateratzeko ordutik gaua emango den ostatura iristeko ordura bitarteko orduak gehi proba akustikorako zitazio-ordutik proba akustikoa amaitzeko ordura bitarteko orduak. Zerbitzuaren hasieran edo amaieran garraioa erabili behar izanez gero, gainera, estatutik irtetetik zerbitzua eman beharreko tokira iritsi bitarteko denbora ere zenbatuko da, baita kontzertua amaitu eta garraio kolektibo berebanean ostatura iritsi bitartekoa ere.

Bigarren eguna: Bidaia-orduak zenbatuko dira, eta hala bada-gokio, kontzertuan eta proba akustikoan emandako orduak ere bai.

### 3. Garraioa bidaietan.

Gaua egoitza-hiritik kanpo ematea eskatzen duten bidaietan, garraio-zerbitzu egokiak ipiniko ditu langileentzat enpresaren zuzendaritzak.

Zerbitzu horiek –nola publikoak hala pribatuak– baliatzen dituzten langileek euren gain hartzen dituzte horren arriskuak eta erantzukizuna, eta kontzeptu horrengatik ezein konpentsazio jasotzeko eskubiderik ez dute izango.

### 4. Birak eta irtenaldiak.

– Bidaiak garraio kolektiboan egingo dira beti, baina egoera pertsonalak kontutan hartuko dira. Horretarako, enpresak lokomozio-baliabide egokiak izango ditu edo, bestela, behar diren txartelak emango ditu. Trena erabiltzen denean, lehen mailan bidaiatuko da eta gaueko bidaiak direnean, berriz, ohe-bagoian.

– Bira eta irtenaldietan, asteko 40 orduak taldekoak izango dira, eta eguneko gehienekoa 8 ordu izango da. Ordu horiek zenbatzeko, zazpi eguneko astea hartuko da kontuan, irteeragunetik aurrera zenbatzen hasita.

– Orkestrak 5 ordu arteko lekualdaketak egiten dituenean, zitazioa egiten denetik helmugara iritsi arte zenbatuta, laneguna saio bakar batekoa izango da (entsegua edo kontzertua). Zerbitzurik ez da programatuko bidaia batentzat aurreikusitako iraupena bost ordutik gorakoa denean. Orkestraren zuzendaritzaz aparteko arrazoiak direla-eta bidaiaren iraupena bost ordutik gorakoa bada, zerbitzua egingo da eta gehiegizko orduak ordu-poltsan zenbatuko dira, 1,75eko koefizientearekin.

– Bira edo irtenaldia 6 egunetik gorakoa denean, atsedengun bat –asteko atsedenditatzat hartuko ez dena– egingo da, zorrozki, lan egindako sei egun bakoitzeko. Egun horretan ez da inolako bidaia edo emanaldirik egingo.

– Langileari legez dagozkion asteko atsedendialdiak bira edo irtenalditik itzultzean hartuko dira.

– Bira edo irtenaldi bakoitzetik itzultzean, atsedeneko egun erdi bat hartuko da biran emandako astebete bakoitzeko eta astebetetik beherako aldi bakoitzeko, eta aurreko paragrafoan aipatutako asteko atsedendialdiei gehituko zaizkie aste-erdi horiek.

### 36. artikulua. Ostatu-kondizioak bira eta irtenaldietan.

Bira eta irtenaldietan, arau orokor gisa, ostatua banako geletan izan dadin saiaturiko da enpresa; halako kasuetan, langileak ez du ostatu-dietarik jasoko.

Zuzendaritzak irizten badu zirkunstantziek –nola ekonomikoek hala ekoizpenarekin loturikoek– oztopatu egiten dutela bidaiatu duen talde guztiari banako geletan ostatu ematea, enpresak horren berri emango dio enpresa-batzordeari, eta ostatua gela bikoitzetan emango zaie langileei; enpresak berak gain-

– En una ocasión al año se podrá asimilar para el Teatro Arriaga de Bilbao los 4 viajes por semana que se pueden efectuar para ABAO.

En las salidas, por requerir una pernocta, el cómputo se realizará de la siguiente forma.

Primer día: Se computarán las horas desde la salida de la ciudad de San Sebastián hasta la llegada al alojamiento donde se realice la pernocta y desde la hora de citación para la prueba acústica o servicio hasta la terminación de éste. Si tanto a la iniciación del servicio como a su terminación fuera necesario el uso del transporte, se computará, además, el tiempo desde la salida del alojamiento hasta el lugar de prestación del correspondiente servicio, así como desde la terminación del concierto hasta la llegada al alojamiento en el mismo transporte colectivo.

Segundo día: Se computarán las horas de viaje, incluyendo en su caso las horas destinadas al concierto y a la prueba acústica, si ésta fuera necesaria.

### 3. Transporte desplazamientos.

La Dirección de la Empresa procurará para los desplazamientos fuera de la ciudad sede, servicios de transporte adecuados para el personal.

El personal que utilice otros servicios, bien sean públicos o privados, lo hará bajo su exclusivo riesgo y responsabilidad sin que tenga derecho a compensación alguna por este concepto.

### 4. Giras y Salidas.

– Los desplazamientos se realizarán siempre en transporte colectivo, si bien las situaciones personales serán consideradas. A tal fin, la Empresa dispondrá los medios de locomoción apropiados o facilitará los billetes o pasajes correspondientes. Cuando se utilice el ferrocarril, se viajará en primera clase y en los casos de viajes nocturnos, en coche-cama.

– Durante las giras y salidas, las 40 horas semanales serán de conjunto, siendo 8 horas el máximo diario. A efectos del cómputo, se considerará la semana de 7 días, contados a partir del día de salida.

– Cuando la Orquesta realice desplazamientos de hasta 5 horas, contadas desde el momento de la citación hasta la llegada, la jornada de trabajo se reducirá a una sola sesión, sea ensayo o concierto. No se programará ningún servicio cuando el tiempo previsto de duración de un desplazamiento sea superior a cinco horas. Si por causas ajenas a la Dirección de la Orquesta el tiempo de desplazamiento real superase las cinco horas, el servicio se realizará y el exceso de horas será computado en la bolsa de horas con un coeficiente del 1,75.

– Cuando la gira o salida sea de duración superior a 6 días, se observará rigurosamente un día de descanso, que no tendrá consideración de descanso semanal, por cada seis días trabajados. Durante este día no se realizarán desplazamientos o actuaciones de cualquier índole.

– Los descansos semanales legales se disfrutarán a la vuelta de la gira o salida.

– Al regreso de cada gira o salida, se disfrutará de medio día de descanso por cada semana o fracción de semana de gira, el cual se unirá a los descansos semanales del párrafo anterior.

### Artículo 36. Condiciones de alojamiento en giras y salidas.

En giras y salidas, como norma general la Empresa procurará que el alojamiento sea en habitaciones individuales; en estos casos, no procederá la percepción de dieta por alojamiento.

Si a criterio de la Dirección las circunstancias (económicas o de producción) dificultan alojar todo el grupo desplazado en habitaciones individuales, la Empresa informará al Comité de Empresa y el alojamiento se realizará en habitaciones dobles que la propia empresa supervise. Aun así, el personal que a pe-

begiratuko ditu gela bikoitz horiek. Hala eta guztiz ere, banako geletan ostatu hartzeko eskatzen duten langileek dagokion gehigarria –sekula ez 25 €-tik gorakoa pertsona eta egun bakoitzeko– ordaindu beharko dute (EAEko Aurrekontuen Legeetan ezarritako igoera-ehuneko jakin baten arabera areagotuko dira zenbateko horiek). Eskabide horrek homogeneoa izan beharko du bira osoan. Eskubide hori betetzeagatik eta hotel-edukierarekin loturiko arrazoiak direla-eta beste hotel bat kontratatu behar bada, lehenengo hotela hartuko da kontuan ordu-zenbaketatara, hala badagokio. Halako kasuetan, ostatua baliatzen ez duten langileek dieta bat –I. eranskinean hitzartua– jasoko dute kontzeptu horrengatik. Arestian aipaturiko bi kasuetan, bikote diren langileak gela bikoitzetan hartuko dute ostatu, behar bezala justifikatutako kausak ez badaude.

#### IV. TITULUA

##### ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK

###### 37. artikulua. Langile artistikoen estaldura-bermeak.

Langile artistikoen estalduran denborak eta kausak finkatzeko aldera, honako hauek ezartzen dira:

1. Eszedentzia guztiak, arrazoia edozein dela ere, eta ikasketetarako baimenak –horien iraupena edozein dela ere– bitarteko kontratu edo lankidetzakontratu bidez kontratatutako langileekin estaliko dira, programa bakoitzerako ezarritako plantilla edozein dela ere (haize-tresnen, perkusio-tresnen eta harparen kasuan, plantilla nominatiboko aurreikuspenak –denboraldiaren hasieran entregatuak– kontuan hartuko dira), eskatzailea bere lanpostura itzultzen den arte.

2. Haurdunaldi arriskutsu, amatasun, aitatasun eta edoskitzeagatik baja guztiak gertatzen diren unean bertan estaliko dira bitarteko kontratu edo lankidetzakontratu bidez kontratatutako langileekin, programa bakoitzerako ezarritako plantilla edozein dela ere (haize-tresnen, perkusio-tresnen eta harparen kasuan, plantilla nominatiboko aurreikuspenak –denboraldiaren hasieran entregatuak– kontuan hartuko dira), eskatzailea bere lanpostura itzultzen den arte.

3. Lanaldi-murrizketa guztiak, kausa eta murrizketa-ehunekoa edozein direla ere, gertatzen diren unean bertan estaliko dira bitarteko kontratu edo lankidetzakontratu bidez kontratatutako langileekin, programa bakoitzerako ezarritako plantilla edozein dela ere (haize-tresnen, perkusio-tresnen eta harparen kasuan, plantilla nominatiboko aurreikuspenak –denboraldiaren hasieran entregatuak– kontuan hartuko dira), lanaldi-murrizketa horrek dirauen bitartean.

4. Kontzertino-laguntzaileak kontzertino-zereginak egiten dituen bakoitzean, lehen biolinaren postua beteko duen lankide bat kontratatuko da lehengo entsegu-egunetik aurrera eta kontzertino-zereginak egin bitartean, salbu eta lehen biolinaren plantilla bederatzi kidekoa edo gutxiagokoa denean.

5. Laneko gaixotasun edo istripuek eragindako iraupen luzeko bajak –60 egunetik gorakoak– 61. egunetik aurrera estaliko dira bitarteko kontratu edo lankidetzakontratu bidez kontratatutako langileekin, programa bakoitzerako ezarritako plantilla edozein dela ere (haize-tresnen, perkusio-tresnen eta harparen kasuan, plantilla nominatiboko aurreikuspenak –denboraldiaren hasieran entregatuak– kontuan hartuko dira), bajaran zegoen langile hura bere lanpostura itzultzen den arte. 61. eguna entsegu-eguna bada, kontratazioa programa hori hasten denean egingo da, 60 egun horiek bete gabe egonik ere. 61. eguna kontzertuetarako aldiaren bada edo publikoari irekitako entsegu orokorra bada, kontratazioa hurrengo programaren hasieran egingo da, 60 egun horiek gaindituta ere.

###### 38. artikulua. Taldeko zerbitzuen garapena.

Langile artistikoek behar bezala prestatuta izan beharko dute euren zati musikala hura antzetzeko den lehenengo entsegu baina lehen.

Propia solicitatzen alocarse en habitación individual, deberá abonar el suplemento correspondiente que no podrá ser superior a 25 € por persona/día (estos importes se incrementarán según el tanto por ciento de incremento que se establezca en las Leyes de Presupuestos de la CAV). La solicitud deberá ser homogénea en toda la gira. Si por cumplir con este derecho, y por problemas de capacidad hotelera se debiera contratar un segundo hotel más, se considerará el primer hotel a los efectos de cómputos horarios si proceden. En estos casos el personal que no utilice el alojamiento percibirá la dieta que por este concepto se estipula en el anexo I. En ambos supuestos indicados anteriormente, los trabajadores que sean pareja se alojarán en habitaciones dobles salvo causa justificada.

#### TÍTULO IV

##### DERECHOS Y DEBERES

###### Artículo 37. Garantías de cobertura del personal artístico.

Con el objeto de fijar los tiempos y causas en las coberturas del personal artístico, se establece que:

1. Todas las excedencias, sea por el motivo que sea, así como los permisos por estudios independientemente de su duración, serán cubiertos desde el momento en el que se produzcan, por personal contratado en interinidad o colaborador independientemente de la plantilla establecida para cada programa (en el caso de los vientos / percusión / arpa, se tendrán en cuenta las previsiones de plantilla nominativa entregadas al comienzo de temporada), hasta el momento en el que el/la solicitante se reincorpore a su puesto de trabajo.

2. Todas las bajas por riesgo de embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, serán cubiertas desde el momento en que se produzcan a través de un contrato de interinidad o colaborador, independientemente de la plantilla establecida para cada programa (en el caso de los vientos / percusión / arpa, se tendrán en cuenta las previsiones de plantilla nominativa entregadas al comienzo de temporada), hasta la reincorporación de la trabajador/a.

3. Todas las reducciones de jornada, independientemente de la causa que den origen a la misma y del porcentaje de reducción, serán cubiertas desde el momento en que se produzcan a través de un contrato de interinidad o colaborador independientemente de la plantilla establecida para cada programa (en el caso de los vientos / percusión / arpa, se tendrán en cuenta las previsiones de plantilla nominativa entregadas al comienzo de temporada), durante la duración de esta.

4. Siempre que el Ayuda de Concertino pase a realizar funciones de concertino, se contratará un colaborador para cubrir un puesto de primeros violines, desde el primer día de ensayo y mientras realice las funciones de concertino, excepto cuando la plantilla de primeros violines sea de nueve miembros o menor.

5. Las bajas por enfermedad o accidente de trabajo de larga duración que superen los 60 días, se cubrirán a partir del día 61 a través de un contrato de interinidad o de colaborador, independientemente de la plantilla establecida para cada programa (en el caso de los vientos / percusión / arpa, se tendrán en cuenta las previsiones de plantilla nominativa entregadas al comienzo de temporada), hasta que dicho trabajador/a se reincorpore a su puesto de trabajo. Si el día 61 coincide con un periodo de ensayos, la contratación se hará al comienzo de dicho programa, aunque no se hayan cumplido los 60 días. Si el día 61 coincide en periodo de conciertos o ensayo general con público, la contratación se hará al comienzo del siguiente programa, aunque se superen los 60 días.

###### Artículo 38. Desarrollo de los servicios de conjunto.

El personal artístico deberá tener preparado convenientemente su parte musical antes del primer ensayo en que ésta vaya a ser interpretada.

Zuzendariak irakasle bati eskatu ahalko dio entseatzen ari den zati jakin bat bakarka antzetzeko.

Langile artistikoek, hala eskatzen bazaie, euren parte-hartzea justifikatu beharko dute dagokion presentzia-orrian sinatuta edo sarrera-fitxa beteta. Langile batek presentzia-orrian ez badu sinatzen edo sarrera-fitxa ez badu betetzen, iritziko da ez dela joan zerbitzura.

Bestalde, eszenatokian edo pezoian geratzera derrigortuta egongo dira publikoaren txalok dirauten bitartean eta artisten azken eszenaratzerara arte.

**39. artikulua. Atalen komunikazio-betebeharrak.**

Langile artistikoek derrigorrean eman beharko diote errejido-reari, idazki bidez, lan-plana argitaratu eta zortzi eguneko epearen barnean, behar dituzten laguntza, material eta tresnen berri, baita librantzen berri ere, halakoak egonez gero. Zuzendaritzak erabaki ahalko du zer kanali jarraitu beharko zaion, arduradunek informazio hori dagokion garaian eta behar bezala eman dezaten.

Atal guztiek halako jakinarazpenen arduradun bat izan beharko dute. Ataleko arduradunik egon ezean, ataleko kide bati esleituko zaio ardura hori denboraldi bakoitzean; urtez urteko arduradunen hurrenkera finkatzeko, abizenen alfabeto-ordenari jarraituko zaio.

Premia horiek aurreko paragrafoan adierazitako epea –zortzi egun– igaro ondoren jakinarazten badira, enpresak ez ditu zertan kontuan hartu beharko.

**40. artikulua. Bateriaezintasunak. Baimenak.**

Euskadiko Orkestrako musikari titular guztiak dedikazio osoak izango dira.

Eraketa horretatik kanpoko edozein jarduera –hala nola irakaskuntza edo interpretazioa– gauzatzeko, enpresaren zuzendaritzari jakinarazi beharko zaio alde aurretik.

Jarduera horiek bi kondizio bete beharko dituzte: batetik, kalitate-eskakizun jakin batzuk bete behar dituzte; bestetik, ez dute kolokan jarri behar artista Euskadiko Orkestrarako eskura garri egotea.

Jakinarazpena idazki bidez egin beharko da hiru egun lehenago.

Obligazio hori ez betetzea hutsegite larritzat joko da, eta gehieneko zehapena hiru egunez soldata eta lanik gabe uztea izango da.

**41. artikulua. Kontzertuetarako arropa.**

Artistek enpresak izendatutako jantziak erabili beharko dituzte kontzertuetan.

Bai errejidoreak bai muntatzaileek emanaldi-jantzia erabili behar dute kontzertuetan jendearen aurrean egiten dituzten jardueretan.

**42. artikulua. Kontzertuetarako sarrerak.**

Enpresak antolatutako kontzertuetan eta publikoari irekitako entseguetan, doako sarrera bat emango dio plantillako langile bakoitzari enpresak programa bakoitzeko, eta langileak beste sarrera bat merkeago eskuratzeko aukera ere izango du.

Orkestrak publikoari irekitako entsegu orokorretan parte hartzen duenean baina entsegu horiek ez daudenean enpresak antolatuta, enpresa saiatuko da langile bakoitzak doako gonbidapen bat izan dezan.

**43. artikulua. Euskalduntze-ikastaroen matrikula.**

Enpresak bere gain hartuko ditu langileen euskalduntze-ikastaroen gastuak, ikastaroa gainditu duela edo eskoletara erregulartasun eta ahaleginez joan delako ziurtagiria eskuratu ondoren.

El Director podrá solicitar de un profesor la interpretación individual de una determinada parte que se esté ensayando.

El personal artístico podrá ser requerido a justificar su participación firmando la correspondiente hoja de presencia o cumplimentando la ficha de entrada. La falta de firma en la hoja de presencia o la falta de cumplimentación de la ficha será considerada como inasistencia al servicio.

Por otro lado, estarán obligados a continuar en el escenario o foso mientras duren los aplausos del público, hasta la última salida a escena de los artistas.

**Artículo 39. Responsabilidad de comunicación de las secciones.**

El personal artístico está obligado a comunicar, por escrito al regidor, dentro de los ocho días posteriores a la publicación del plan de trabajo, las necesidades de ayudas, materiales e instrumentos, así como las libranzas, todo ello en su caso. La Dirección establecerá el canal a seguir para que los responsables cursen en tiempo y forma esta información.

Todas las secciones deberán tener un responsable de estas comunicaciones. De no haber responsable de la sección, la responsabilidad será asignada por temporada por un miembro de la sección diferente cada año comenzando alfabéticamente por apellido, y siguiendo correlativamente.

La comunicación de estas necesidades posterior a los ocho días señalados en el párrafo anterior no obligará a la Dirección a su consideración.

**Artículo 40. Incompatibilidades. Autorizaciones.**

Todos los músicos titulares de la Orquesta de Euskadi lo serán de plena dedicación.

Toda actividad musical fuera de esta formación, como la enseñanza o la interpretación, deberá realizarse previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

Estas actividades deberán cumplir la doble condición de responder a algunas exigencias de calidad y de no comprometer por su importancia la disponibilidad del artista para la Orquesta de Euskadi.

La comunicación deberá hacerse por escrito con tres días de antelación.

El incumplimiento de esta obligación será calificado como falta grave con una sanción máxima de tres días de suspensión de empleo y sueldo.

**Artículo 41. Vestuario conciertos.**

El personal artístico deberá usar en los conciertos el vestuario designado por la Empresa.

Tanto el/la regidor/a como los/as montadores/as deben de usar en los conciertos traje de representación en sus actividades ante el público.

**Artículo 42. Localidades conciertos.**

En los conciertos y ensayos abiertos al público organizados por la empresa, ésta facilitará a cada trabajador de la plantilla una localidad gratuita por programa, teniendo opción a otra más a precio reducido.

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

**Artículo 43. Matrícula cursos euskaldunización.**

La Empresa correrá con los gastos de matrícula del personal para cursos de euskaldunización, previa certificación de haber aprobado el curso o de haber asistido a clase con regularidad y aplicación.

HABEk homologaturiko euskaltegietan egin beharko dira ikastaroak, eta aurkezturiko ziurtagiriak bai HABEren ikuskaritzak bai enpresak egiaztatu ahal izango dituzte.

## V. TITULUA

### ORDAINSARIAK

#### 44. artikulua. *Batzar Nagusiaren ahalmena.*

Euskadiko Orkestra SA Sozietate Publikoren estatutuen arabera, batzar nagusiaren ahalmena da ordainsari-erregimena onestea.

#### 45. artikulua. *Urteko ordainsari-igoera.*

Oinarrizko soldatari eta gainerako ordainsari-kontzeptuei urtero aplikatu beharreko ordainsari-igoera Eusko Jaurlaritzak EAEko Administrazio Orokorraren mendeko sozietate publikoentarako urtero ezarritakoa izango da, eta behin hark onetsi duela ordainduko da. Salbuespen gisa, igoera hori aplikatu egin beharko dela erabaki da, alde batera utzita hitzarmena amaituta eta/do negoziazio-fasean ote dagoen.

#### 46. artikulua. *Erregimenen egitura.*

Ordainsarien egitura hau izango da:

- Ordainsariak-Erregularrak.
- Ordainsariak-Erdierregularrak.
- Ordainsariak-Ez erregularrak.
- Konpentsazio-osagarriak.

#### 47. artikulua. *Ordainsari motak.*

1. Ordainsari erregularrak honako hauez osatuta egongo dira:

- Oinarrizko soldata.
- Antzinasuna.
- Tresna-plusa.
- Produktibitate-plusa.
- Grabazio-plusa.

2. Ordainsari erdierregularra honako hauez osatuta egongo da:

- Jarduera-plusa.
- Zerbitzu bikoitza.

3. Ordainsari ez-erregularrek hauek hartuko dituzte barnean:

- Ordezkapenak.
- Zerbitzu bereziak.

Eszenako zerbitzuak.

Tresna bereziak.

Talde txikietan parte hartzea.

- Adostutako bestelako plus batzuk.
- Aparteko orduak.
- Sariak.
- Epaimahai-plusa.

4. Konpentsazio-osagarriek hauek hartuko dituzte barne:

- Bidaiengatiko dietak.
- Kilometraje-gastuak.

#### 48. artikulua. *Oinarrizko soldata.*

Lanbide-kategoria bakoitzerako oinarrizko soldata hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean agertzen dena izango da, eta hamalau hileko soldata berdinetan banatuko da; hileko soldatetako bi ekaineko eta abenduko aparteko haborokinak dira.

Los cursos deberán desarrollarse en euskaltegis homologados por HABE, y los certificados que se presenten podrán ser comprobados tanto por la inspección de HABE como por la Empresa.

## TÍTULO V

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 44. *Facultad Junta General.*

De acuerdo con los Estatutos de la Sociedad Pública «Orquesta de Euskadi, S.A.», es facultad de la Junta General la aprobación del régimen de retribuciones.

#### Artículo 45. *Incremento retributivo anual.*

El incremento retributivo anual aplicable al salario base y demás conceptos retributivos será el que determine anualmente el Gobierno Vasco para las sociedades públicas dependientes de la Administración General de la CAV, y se abonará una vez sea determinado por éste. Excepcionalmente, se acuerda que ello será de aplicación sin perjuicio de que el Convenio haya vencido o esté denunciado y/o en fase de negociación.

#### Artículo 46. *Estructura régimen.*

La estructura de retribuciones será la siguiente:

- Retribuciones-Regulares.
- Retribuciones-Semirregulares.
- Retribuciones-No regulares.
- Complementos de compensación.

#### Artículo 47. *Tipo retribuciones.*

1. Las retribuciones regulares estarán formadas por las siguientes:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de instrumento.
- Plus de productividad.
- Plus por grabación.

2. La retribución semirregular será:

- Plus de actividad.
- Doble servicio.

3. Las retribuciones no regulares comprenderán:

- Sustituciones y suplencias.
- Servicios especiales.

Servicios en escena.

Instrumentos especiales.

Participación en conjuntos reducidos.

- Otros pluses acordados.
- Horas extraordinarias.
- Premios.

– Plus de tribunal.

4. Los complementos de compensación comprenderán:

- Dietas por desplazamiento.
- Gastos kilometraje.

#### Artículo 48. *Salario base.*

El salario base para cada categoría profesional será el que figura en el anexo I del convenio colectivo, y se percibirá distribuido en catorce mensualidades iguales, dos de las cuales corresponden a las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

Ekaineko haborokina ekainaren 20an ordainduko da, eta Egu-berrietakoa, aldiz, abenduaren 20an.

**49. artikulua. Antzinasuna.**

1. Langile finkoek, soldataz aparte, antzinasunagatik oigoerak ere jasoko dituzte, hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean finkatutako zerbitzu-urteen arabera.

2. Lehenengo hirurtekoa konstante mantenduko da urtez urte, urte bakoitzeko aldakuntzen eraginez bigarren hirurtekoa iristen den arte; hortik aurrera, urtero aplikatzen zaizkion aldakuntzen eraginpean egongo da antzinasuna.

3. Finkatu da bosgarren hirurtekoagatik zenbatekoa lau-  
garren hirurtekoari dagokionaren berdin-berdina izango dela.

**50. artikulua. Tresna-plusa.**

Lanera euren jabetzako musika-tresna ekartzen duten langile artistikoek plus bat jasoko dute hilerio; plus horri tresna-plus deritza eta hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean zehaztuta dago.

Tresna-plusa hileko hamabi ordainketatan jasoko dute inter-  
resdunek.

**51. artikulua. Produktibitate-plusa.**

Euren jarduerarekin (dibertsifikatuaz gain, deszentralizatu lurralde guztietan) betearazpen kolektiboaren ondorioz, osagarri hori 12 pagatan banaturik kobratuko da, eta hitzarmen honen I. eranskinean ezarritako zenbatekoaren arabera.

**52. artikulua. Grabazio-plusa.**

Langile artistikoek I. eranskinean ezarritako ordainsari bat jasoko dute grabazioengatik, eta ordainsari horrek edozein motatako grabazioak –nola jendaurrekoak hala egoitzan edo estudioan eginak–, emankizunak eta edozein euskarritako finkape-  
nak –dela audioak dela irudizkoak– konpentsatuko dituzte, alde batera utzita horien helburua komertziala, sustapeneko edo ar-  
tibekoa ote den.

**53. artikulua. Jarduera-plusa.**

Enpresako langileek ordainsari bat jasoko dute, jarduera-  
plus gisa, honako kondizio hauen arabera:

1. Jarduera-plusa egindako kontzertuen arabera ordaindu-  
ko zaie langileei.

1.1. Halakotzat joko dira, esate baterako, honako hauetan  
egindakoak:

- Abonamendu-programak.
- ABAO-OLBEren Opera Programa.
- Donostiako Musika Hamabostaldiko programak.
- EOS Herrietan programa.
- Bira eta irtenaldietako programa.
- Programa bereziak.
- Eguberrietako kontzertuen programa.

1.2. Plusaren sortzapena egindako kontzertu bakoitzeko  
izango da, eta prestaketa-entseguak ez ezik, entsegu orokorrak  
ere biltzen ditu.

1.3. Entsegu orokor bat jendaurrean egiten bada, kontzer-  
tutat joko da, eta, beraz, jarduera-plusa ordainduko zaie langile  
guztiei. Lantokira eta "records" etara egindako bisitak, gehienez,  
50 lagunekoa izango dira.

2. Jarduera-plusa berdin-berdina izango da zerbitzua ema-  
ten duten langile artistiko guztientzat.

Emanaldietan parte hartzen ote duten alde batera utzita, lan-  
gile artistiko guztiei bermatuko zaie urte natural bakoitzean gu-  
txieneko plus bat –60 emanaldikoa– kobratuko dutela, edo hor-  
ren zati proportzionala baldin eta enpresan adierazitako den-  
bora-tarte hori baino gutxiago badaude eskuragarri.

La gratificación de junio se abonará el día 20 de dicho mes,  
y la de Navidad el 20 de diciembre.

**Artículo 49. Antigüedad.**

1. El personal fijo percibirá, además de su sueldo, aumen-  
tos por antigüedad según los años de servicio y que se fijan en  
el anexo I del convenio colectivo.

2. El primer trienio permanecerá constante en años suce-  
sivos hasta tanto el segundo trienio llegue a alcanzarle, por su-  
cesivas variaciones anuales, y a partir de esa fecha se verá  
afectado por las variaciones que anualmente se apliquen.

3. Se establece un importe por el quinto trienio idéntico al  
que corresponde por el cuarto trienio.

**Artículo 50. Plus de instrumento.**

El personal artístico que aporte a su trabajo el instrumento  
musical de su propiedad percibirá con carácter mensual un plus  
denominado plus de instrumento que figura en el anexo I del  
convenio colectivo.

El plus de instrumento se percibirá en doce mensualidades.

**Artículo 51. Plus de Productividad.**

Fruto del cumplimiento colectivo de su actividad además de  
diversificada, descentralizada en todos los territorios, este com-  
plemento se percibirá distribuido en 12 pagas y según la canti-  
dad que se establece en el anexo I del presente convenio.

**Artículo 52. Plus de grabación.**

Todo el personal artístico percibirá una retribución mensual  
indicada en el anexo I en concepto de grabaciones, que com-  
pensará cualquier tipo de grabación (ante público o cerrada en  
la sede o en estudio), retransmisión y fijación en cualquier so-  
porte de audio o de imagen con propósito comercial, promocio-  
nal o de archivo.

**Artículo 53. Plus de actividad.**

El personal de la empresa recibirá una retribución en concep-  
to de plus de actividad con arreglo a las siguientes condiciones:

1. El plus de actividad se abonará al personal en función  
de los conciertos realizados.

1.1. Tendrán esta consideración los realizados en, por  
ejemplo:

- Programas de abono.
- Programa de Opera ABAO.
- Programas Quincena Musical de San Sebastián.
- Programa de conciertos Pueblos.
- Programa de giras y salidas.
- Programas especiales.
- Programas de conciertos Navidad.

1.2. El Plus se devengará por cada concierto realizado e  
incluye los ensayos de preparación y ensayos generales.

1.3. Siempre que durante un ensayo general asista públi-  
co al mismo, estos tendrán la consideración de concierto, y por  
tanto corresponderá el abono de un plus de actividad a todo el  
personal. Quedan excluidas las visitas al centro de trabajo y a  
records, hasta un máximo de 50 personas.

2. El plus de actividad será igual para todos y cada uno de  
los miembros del personal artístico que presten el servicio.

Independientemente de su participación en las actuacio-  
nes, se garantiza a todo el Personal Artístico la percepción míni-  
ma del Plus correspondiente a 60 actuaciones en un año natu-  
ral, o su parte proporcional en el caso de que su disponibilidad  
efectiva en la Empresa sea inferior a este período.

3. Teknikari eta administrariet plus hori jasoko dute taldeko zenbaketan egiten diren emanaldi guztiengatik, Miramongo Matinéetakoak barne hartuta (16 kontzertu).

Jarduera-plusa hilero ordainduko da, eta hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean finkatuta dagoena izango da haren zenbatekoa.

**54. artikulua. Zerbitzu bikoitza.**

Egun berean bi zerbitzu ematen direnean, langile artistikoek I. eranskinean finkatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera.

Zerbitzu bikoitza dagoenean, entsegu-orduen gehieneko denbora sei ordukoa izango da. Bi zerbitzuen artean bi orduko etenaldia egongo da.

**55. artikulua. Ordezkapenak.**

Ordezkapen bidez egindako zerbitzuak ordeztutako postuaren soldata-mailaren arabera ordainduko dira.

Ordezkapenen ardura enpresaren zuzendaritzaren esku dago.

**56. artikulua. Eszenako zerbitzuak.**

1. Jendaurrean ekintza eszenikoren batean parte hartzen duten langile artistikoek, karakterizazioa ote dagoen alde batera utzita, osagarri bat jasoko dute ekintza horretan emandako denborarengatik; oinarriko ordu-prezioaren baliokidea izango da osagarri hori.

2. Ekintza eszeniko batean banaka parte hartzen dutenen kasuan, artistak eta zuzendaritzak adostuta erabakiko den ordainketa bat jasoko dute eraginpeko langileek.

**57. artikulua. Tresna bereziak.**

Langile artistikoek euren plazari dagokion tresna nagusiaz edo kontratuan ezarritako osagarriaz bestelako tresnarekin ematen badituzte zerbitzuak, oinarriko ordu-prezioaren % 50 jasoko dute osagarri gisa. Tresna berezia erabiltzea dakarten hautazko tresnen kasuan, zuzendaritzak formalki eta behar adinako aurreapenez helaraziko dizkie orkestra-zuzendarietarako bakarlariek horri buruz egindako proposamenak, kontuan har ditzaten; azken erabakia produkzio bakoitzeko orkestra-zuzendariaren eskuetan egongo da. Irakasleak jasoko duen plusa tresna erabiltzen duen egun bakoitzeko –dela larunbata dela igandea edo jaieguna– ezarritako zenbatekoaren % 100 izango da.

**58. artikulua. Talde txikietan parte hartzea.**

Hamabost irakasle baino gutxiagoko taldeetan emandako zerbitzuetan parte hartzen duten langile artistikoak bakarlaritzat joko dira zerbitzu horiengatik. Eskubide hau ez da aplikagarria izango ekintza eszeniko batean parte hartzearen kasuan.

**59. artikulua. Ordainsari eta plus bereziak.**

Ezohiko zirkunstantziak direla eta, ordainsari edo plus bereziak adosten badira, zirkunstantzia horiek desagertzen direnean ordainsari edo plus berezi horiek ere desagertu egingo dira.

**60. artikulua. Aparteko orduak.**

**1. Langile artistikoak.**

1.1. Aparteko ordutzat hartuko dira astean hogeita bost taldeko lanordutik (taldeko lana) gorakoak, betiere lau asteko zenbaketan.

1.2. Halaber, eguneko zazpi ordutik gorako zenbaketa-orduak ere aparteko ordutzat joko dira. Dagokigun kasuan, kontzeptu horrengatik apartekotzat jotzen diren orduak ez dira lan egindako orduetan sartuko lau asteko zenbaketari dagokionez.

2. Teknikariak eta administrariak. Aparteko ordutzat joko dira lanaldi arruntaz gaindi sartutakoak, ezarritako lan-egutegia-ri jarraikiz.

3. El Personal Técnico y Administrativo percibirá este Plus por la totalidad de las actuaciones que se realicen en cómputo de conjunto, incluyendo, además, las actuaciones de Matinéas de Miramón (16 conciertos).

El Plus de Actividad, se abonará mensualmente, siendo su cuantía, la que figura en el anexo I del presente Convenio.

**Artículo 54. Doble servicio.**

Cuando en un mismo día se realicen dos servicios, el personal artístico afectado percibirá, a partir de la firma del presente Convenio, el importe fijado en el anexo I.

El tiempo máximo de horas de ensayo cuando haya doble servicio será de seis horas. Entre ambos servicios habrá una interrupción de dos horas.

**Artículo 55. Sustituciones y suplencias.**

Los servicios realizados por sustitución o suplencia serán remunerados en función del nivel de salario del puesto sustituido.

Las sustituciones son facultativas de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 56. Servicios en escena.**

1. El personal artístico que intervenga en una acción escénica ante público con o sin caracterización, recibirá como complemento por el tiempo dedicado el importe correspondiente a la hora/base.

2. En el caso de una participación individual en una acción escénica, el personal afectado recibirá una remuneración que se establecerá por acuerdo entre el artista y la dirección.

**Artículo 57. Instrumentos especiales.**

El personal artístico que realice servicios con instrumentos distintos al principal de su plaza o al complementario establecido en su contrato, recibirá como complemento un 50 % del precio hora/base. En caso de instrumentos opcionales que también conlleven la utilización de instrumento especial, la Dirección trasladará formalmente y con tiempo suficiente a los directores de orquesta las propuestas de los solistas a este efecto para su consideración, la decisión última de lo cual sólo recaerá en el director de orquesta de cada producción. El plus se percibirá en el 100 % de la cantidad estipulada por cada día que el/la profesor/ra utilice el instrumento sea sábado y/o domingo y festivos.

**Artículo 58. Participación en conjuntos reducidos.**

El personal artístico que intervenga en servicios realizados en conjuntos de menos de quince profesores tendrá la consideración de solistas por estos servicios. Este derecho no es aplicable en el caso de participación en una acción escénica.

**Artículo 59. Remuneración y pluses especiales.**

Si por circunstancias puntuales y concretas se acuerdan remuneraciones o pluses especiales, éstos dejarán de ser abonados en el momento que desaparezcan dichas circunstancias.

**Artículo 60. Horas extraordinarias.**

**1. Personal artístico.**

1.1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen las veintidós horas de trabajo de conjunto semanales, consideradas en cómputo cuatrisesmanal.

1.2. Tendrán igualmente la consideración de horas extraordinarias las horas de cómputo que sobrepasen las siete diarias. En este caso las horas consideradas como extraordinarias por este concepto, no se incluirán como horas trabajadas a efectos de cómputo cuatrisesmanal.

2. Personal técnico y administrativo. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que realice el trabajador de manera convenida con la Dirección, y que excedan de 1 hora sobre la jornada ordinaria de trabajo, según calendario establecido.

3. 1,75eko koefizientea aplikatu ondoren, ordu-poltsara bideratuko dira aparteko orduak. Zuzendaritzak erabakita, aparteko orduak dirutan ordainduz konpentsatu ahalko dira. Kasu honetan, aparteko orduaren prezioa ordu arrunt bakoitzari dagokion ordainsariari % 75 gehituz kalkulatu da, eta irizten da aparteko ordu bakoitzaren prezioak barne hartzen duela oinarritzko soldata gehi antzinatasuna.

ABAO-OLBEn sortutako aparteko orduak dirutan konpentsatuko dira beti.

**61. artikulua. Ordu-poltsa.**

Langile artistikoek, gorabehera jakin batzuk direla-eta (aparteko orduak, zerbitzuen luzapena, eta abar) benetan egindako lanean emandako denbora –lau asteko zenbaketan aurreikusitakoaz gainerakoa– ordu-poltsa batera bideratuko da. Poltsa horretan metatutako bost ordu eta erdi bakoitzeko, hitzarmeneko 28. artikuluan adierazitako edozein oporraldi egun bat gehituko zaio, eta edozein kasutan, hurrengo urteko urtarrilaren 15a baino lehen. Edozein zirkunstantzia dela-eta zuzendaritzak ezin baditu poltsan metaturiko lanordua konpentsatu hurrengo urteko urtarrilaren 15a baino lehen, ordu arruntaren prezioan ordainduz konpentsatuko dira hurrengo urteko lehendabiziko nominan.

**62. artikulua. Erretiroa.**

1. Ezarri da 65 urte izango dela erretiroa hartzeko gehieneko adina, betiere langileak erretiroko kontribuzio-pentsioa eskuratzeko behar diren gutxieneko epeak kotizatuta baditu.

2. Enpresak erretiroen ondoriozko postu hutsak berehala eta kontratu mugagabeen bitartez betetzeko konpromisoa hartzen du.

3. Arauzko erretiro behartua hartzeko adinera iristen diren jarduneko langileak saritu egingo ditu enpresak, baldin eta diziplinazko hutsegite larririk edo oso larririk egin ez badu erretiro-egunaren aurreko 5 urteetan; zehazki, oinarritzko soldataren hileko bat –apartekoa– emango zaie halako langileei. Eskubide hori erretiro berezietan (64 urte) ere aplikatuko da; halere, halako erretiroak geldiarazita egongo dira Eusko Jaurlaritzak horien aplikazioa onartu arte.

4. Enpresak du errelebo-kontratuak indarreko legeak araututako kondizioetan esleitzeko ahalmena; horregatik, antolamendu- eta eragiketa-aukeren arabera betiere, errelebo-langileari ahalbidetu egingo zaio lanpostuan jarraitzea eta horretarako, errelebatutako langilea erretiro osora iritsi bezain laster kontratua mugagabe bihurtuko zaio.

**63. artikulua. Erretiro partziala txanda-kontratuarekin.**

Aplikatzeko uanean indarrean dauden legezko baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partziala eskatu ahal izango dute, hasi baino urte eta erdi lehenago, eta txanda-kontratu bat formalizatu beharko dute, betiere honako baldintza hauek guztiak betetzen badira:

1) Enpresarentzako betebeharrak, langile artistikoen kasuan, aldi berean gehienez bi erretiro partzial eta txanda-kontratu bi egitera mugatzen da, eta, beraz, ezin izango da gehiago hitzartu horiek amaitu arte (administrazio-teknikarien mugarigabe).

2) Erretiro partziala eskatzeko, adinari eta kotizazioari dagokienez baldintza hauek bete beharko dira:

3. Las horas extraordinarias se destinarán, tras aplicar un coeficiente del 1,75, a la bolsa de horas. A juicio de la dirección, las horas extras podrán ser compensadas mediante su abono en metálico. En este caso, el precio de la hora extraordinaria se calculará con un incremento del 75 % sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria; entendiéndose que en el precio de la hora ordinaria entra el salario base más la antigüedad.

Las horas extraordinarias que se produzcan en A.B.A.O. serán compensadas siempre en metálico.

**Artículo 61. Bolsa horaria.**

El tiempo de trabajo efectivo que por distintas incidencias (horas extraordinarias, prolongación de servicios, etc.) realice el personal artístico sobre el inicialmente previsto en el cómputo cuatrisesenal se destinará a una bolsa de horas. Por cada 5:30 horas acumuladas en esta bolsa se añadirá un día a cualquiera de los periodos de vacaciones señalados en el art. 28 del Convenio y en cualquier caso siempre antes del 15 de enero del año siguiente. En el caso de que por cualquier circunstancia la Dirección se viera imposibilitada de compensar las horas de trabajo acumuladas en la bolsa, antes del 15 de enero del año siguiente en que se realicen, se compensarán mediante su pago al precio de hora normal, en la primera nómina del año siguiente.

**Artículo 62. Jubilación.**

1. Se establece la edad máxima de jubilación en los 65 años siempre y cuando el trabajador tenga cotizados los periodos mínimos necesarios para acceder a una pensión contributiva de jubilación.

2. La empresa se compromete a cubrir de forma inmediata, mediante un contrato indefinido, los puestos vacantes por jubilaciones.

3. La Empresa premiará al personal en activo que accede a la jubilación forzosa reglamentaria, y no haya incurrido en falta disciplinaria grave o muy grave durante los 5 años anteriores a la fecha de jubilación, con un premio de una mensualidad extraordinaria de salario base. Este derecho también será aplicable a las jubilaciones especiales a los 64 años, las cuales quedan suspendidas hasta que el Gobierno Vasco acepte su aplicación.

4. Siendo potestad de la Empresa el conceder contratos de relevo en las condiciones que regule la ley vigente y en virtud de sus posibilidades organizativas y operativas, se posibilitará la continuidad del trabajador relevista transformando su contrato en indefinido en cuanto el trabajador relevado pase a la jubilación total.

**Artículo 63. Jubilación parcial con contrato de relevo.**

El personal que cumpla los requisitos legales que estén vigentes en el momento de aplicación, podrá solicitar, con un año y medio de antelación a su inicio, la jubilación parcial con la correspondiente formalización de un contrato de relevo siempre que se cumplan todos y cada uno de los requisitos siguientes:

1) Dicha obligación para la empresa se limita, en el caso del personal artístico, 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 (sin limitación para el personal administrativo-técnico).

2) La jubilación parcial sólo podrá solicitarse en el cumplimiento de los siguientes términos de edad y cotización:

Gertaera eragilearen urtea	Eskatutako adina, gertaera eragilearen uanean kotizatutako aldien arabera		Gertaera eragilearen uanean 33 urte kotizatuta izatea eskatzen den adina
2022	62 eta 2 hilabete	35 urte eta 6 hilabete edo gehiago	63 eta 4 hilabete
2023	62 eta 4 hilabete	35 urte eta 9 hilabete edo gehiago	63 eta 8 hilabete
2024	62 eta 6 hilabete	36 urte edo gehiago	64 urte

Gertaera eragilearen urtea	Eskutatako adina, gertaera eragilearen unean kotizatutako aldien arabera		Gertaera eragilearen unean 33 urte kotizatuta izatea eskatzen den adina
2025	62 eta 8 hilabete	36 urte eta 3 hilabete edo gehiago	64 eta 4 hilabete
2026	62 eta 10 hilabete	36 urte eta 3 hilabete edo gehiago	64 eta 8 hilabete
2027 eta hurrengoak	63 urte	36 urte eta 6 hilabete	65 urte

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

3) Kasu berezi horretan erretiro partziala hartzen duten langileek % 75ean hartuko dute. (Hau da, pertsona horiek urteko lanaldia % 25era murriztuko dute).

4) Erretiro partziala hartuko duen langileak legez aurreikusitako adina beteta ohiko erretiroa hartzeko konpromisoa hartuko du.

5) Txanda-langilearen txanda-kontratua mugagabea izango da.

6) Erretiro partzialean Gizarte Segurantzaren arloan eskatzen diren eskakizunei eutsi ahal izateko, txanda hartzen duen langilearen borondatezko bajaren edo dimisioaren kasuan, langileak gutxienez 6 hilabete lehenago jakinarazi beharko du kargua utzi duela.

7) Erretiro partzialean Gizarte Segurantzaren arloan eskatzen diren eskakizunei eutsi ahal izateko, txandakako langileak probaldia gainditzen ez badu, enpresak lanpostuan mantendu ahal izango du lanpostua bete arte.

8) Erretiro partziala Gizarte Segurantzaren arloan betetzeko nahitaezko kontratazio mugagabearen egoera baten aurrean, enpresak langile bat kontratatu ahal izango du mugarik gabe, plazak betetzeko ezarritako prozedura arrunta bete gabe (Hitzarmen Kolektiboaren 18. artikulua). Horretarako, musika zuzendari titularraren edo aholkulariaren eta ataleko bakarlariren iritzia hartuko da kontuan.

9) Urte berean erretiro partziala hartzeko interesa duten bi pertsona edo gehiago egonez gero, antzinatean handieneko langileak lehenetsiko ditu enpresak.

**64. artikulua. Dietak.**

Zerbitzuak emateko bidaiatu egin behar duten langileek gastuen konpentsaziorako dieta bat jasotzeko eskubidea izango dute.

**1. Dietak sortuko dira kasu hauetan:**

– Joan-etorriko bidaiaren guztizko denbora 4 orduko gora-koa denean.

– Donostiarako itzulera 14:30etik aurrera edo 22:30etik aurrera gertatzen denean.

Aldi berean a) eta b) zirkunstantziak aldi berean gertatzen badira, dieta bakar bat jasoko da, afari-dieta edo bazkari-dieta.

**2. Orkestrak Espainiako estatuan eta Ipar Euskal Herrian egindako bidaietan, dieta berbera jasoko da (haren zenbatekoa I. eranskinean bilduta dago).**

3) 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 %).

4) La persona trabajadora a jubilar parcialmente, aceptará el compromiso de acceder de forma necesaria a la jubilación ordinaria cumplida la edad prevista legalmente.

5) El contrato de relevo de la persona trabajadora relevista será indefinido.

6) De cara a poder mantener las exigencias en materia de Seguridad Social requeridas en la jubilación parcial, en el caso de baja voluntaria o dimisión por parte del trabajador relevista, éste deberá notificar su cese con una antelación mínima de 6 meses.

7) De cara a poder mantener las exigencias en materia de Seguridad Social requeridas en la jubilación parcial, en el caso en el que el trabajador relevista no supere el periodo de prueba, la empresa le podrá mantener en el puesto de trabajo hasta la cobertura de la plaza.

8) Ante una situación de contratación forzosa indefinida para el cumplimiento en materia de seguridad social de la jubilación parcial, la empresa podrá contratar de manera indefinida a un trabajador sin cumplir el procedimiento ordinario establecido de cobertura de plazas (artículo 18 del Convenio Colectivo). Para ello se tendrá en cuenta la opinión del Director Titular o Asesor Musical y el/los solistas de la sección.

9) En caso de que, en un mismo año, hubiera dos o más personas interesadas en acceder a la jubilación parcial, la empresa priorizará a aquellos trabajadores de mayor antigüedad.

**Artículo 64. Dietas.**

El personal que para la prestación de sus servicios haya de desplazarse tendrá derecho a la percepción de una dieta de compensación de gastos.

**1. Se devengarán dietas:**

– Cuando el tiempo total de viaje de ida y vuelta exceda de 4 horas.

– Siempre que el regreso a San Sebastián tenga lugar después de las 14:30 horas o de las 22:30 horas.

Si se producen simultáneamente las circunstancias a) y b), sólo se percibirá una dieta, bien de cena o bien de comida.

**2. En los desplazamientos de la orquesta por el Estado Español y País Vasco-Francés, se percibirá la misma dieta, cuyo importe figura en el anexo I.**

Dieta horiek EAEko aurreko urteko KPlaren aldaketaren men- de egongo dira urtero, eta, hala badagokio, Aurrekontuen Legeak urtero ezartzen dituen murrizketen mende.

3. Orkestrak aurreko puntuan adierazitako herrialdeez bes- telakoetara bidaiatzen badu, I. eranskinean agertzen den zenba- tekoa jasoko da dieta gisa.

4. Irtenaldi eta biretan, dietak irten baino lehen ordainduko dira.

**65. artikulua. Berezko ibilgailuan bidaiatzea.**

Zerbitzuak emateko banaka bidaiatu behar duten langileek, aldez aurretik enpresaren zuzendaritzarekin ados jarri eta euren ibilgailua erabiltzen badute, eskubidea izango dute egin- dako kilometro bakoitzeko konpentsazio bat jasotzeko, I. erans- kinean jasotako zenbatekoan.

EAEko Aurrekontuen Legeetan ezarritako igoera-ehunekoan arabera eguneratuko da zenbateko hori.

**66. artikulua. Aurrerakinak.**

Jardunean dauden langileek, indarrean diren aurrekontuetako diru-eseleipenen barruan, beren hileko soldata garbiaren % 100e- rainoko aurrerakinak, interesik gabe, jasotzeko eskubidea izango dute, beren kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatu den hileko nominan kon- pentsatu beharko da.

**67. artikulua. Kontzertista-emanaldiak.**

Orkestrako kide batek kontzertista gisa diharduenean en- presak antolatutako eta egoitza kanpo egindako abonamen- du-kontzertuetan, II. eranskinean seinalatutako zenbatekoa ja- soko du kontzertu bakoitzeko.

Orkestrako kide batek Matinéen programaren barnean jo- tzen duenean, taldeko zenbaketako orduetatik kanpo badago, II. eranskinean adierazitako zenbatekoak jasoko ditu.

**VI. TITULUA**

**BITARTEKO MATERIALAK ETA ARRETA SOZIALAK**

**68. artikulua. Istripu-asegurua.**

Enpresak aseguru-etxe batekin kontratatuko du istripuen aurkako aseguru bat enpresako langile guztientzat; II. eranski- nean bildu dira aseguru horren ezaugarriak eta kondizioak.

**69. artikulua. Tresna-asegurua.**

1. Enpresak ez du erantzukizunik izango musika-tresnak zerbitzu-denboratik kanpo galtzen edo lapurtzen direnean, edo- ta istripua dutenean. Zerbitzutzat hartuko dira, aseguruaren on- dorio horretarako soilik, «in itinere» bidaiak.

2. Aseguru horrek hari-tresnen tasazio-balioa estaliko du, baita haize-tresnen birjartze-balioa ere. Tresnen balioak urtero eguneratuko dira.

3. Aseguru honek ez ditu estaliko musika-tresnei gertatu- riko ezbeharrak baldin eta langilea egoitza-hiritik kanporako bi- daia garraio kolektiboan eta auren kabuz egitean ari zela gerta- tzen bada ezbarra.

4. Enpresak ez du erantzukizunik izango musika-tresnak zerbitzu-denboratik kanpo galtzen edo lapurtzen direnean, edo- ta istripua dutenean.

**70. artikulua. Arropa-hornikuntza.**

1. Enpresak kontzertu-jantziak emango dizkie artistei.

Enpresak arropa horiek berrituko ditu enpresaren zuzendari- tzaren irizpideen arabera.

Arropa hori Orkestraren jarduera propioetarako baino ezingo da erabili.

Estas dietas estarán sujetas anualmente a la variación del IPC de la CAV del año anterior, sujeto en su caso a las restriccio- nes que establezca anualmente la Ley de Presupuestos.

3. En los desplazamientos de la orquesta por países dis- tintos a los señalados en el punto anterior, se percibirá, en con- cepto de dieta, el importe que figura en el anexo I.

4. En las salidas y giras, las dietas se abonarán antes de la salida.

**Artículo 65. Desplazamiento vehículo propio.**

El personal que para la prestación de servicios haya de des- plazarse individualmente y que previo acuerdo con la dirección de la empresa utilice para tal desplazamiento vehículo propio, tendrá derecho a una compensación por kilómetro recorrido y cuyo importe figura en el anexo I.

Este importe se actualizará según el tanto por ciento de incre- mento que se establezca en las Leyes de Presupuestos de la CAV.

**Artículo 66. Anticipos.**

Los trabajadores en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno de hasta el 100 % de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la fina- lización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho an- ticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

**Artículo 67. Actuaciones concertistas.**

Cuando un miembro de la Orquesta actúe como concertista en conciertos de abono fuera de la Sede organizados por la Em- presa, percibirá por cada concierto la cantidad señalada en el anexo II.

Cuando un miembro de la Orquesta actúe dentro del progra- ma Matinéen, siempre que no sea dentro de las horas de cóm- puto de conjunto, percibirá los importes reflejados en el anexo II.

**TÍTULO VI**

**MEDIOS MATERIALES Y ATENCIONES SOCIALES**

**Artículo 68. Seguro accidentes.**

La empresa contratará con una Compañía de Seguros un se- guro contra accidentes para todo el personal de la Empresa, cuyas características y condiciones quedan fijadas en el anexo II.

**Artículo 69. Seguro instrumentos.**

1. La empresa contratará un seguro que responda de la pérdida, robo, extravío o accidente de instrumentos musicales en tiempo de servicio. Tendrán también la consideración de ser- vicios, a este solo efecto del seguro, los desplazamientos «in iti- nere».

2. Este seguro cubrirá el valor de tasación de los instru- mentos de cuerda y el de reposición de los de viento. Los valo- res de los instrumentos se actualizarán anualmente.

3. Este seguro no cubrirá los siniestros ocurridos a los ins- trumentos, cuando realizándose desplazamientos fuera de la ciudad sede en transporte colectivo, el personal viaje con ellos por medios propios.

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

**Artículo 70. Provisión vestuario.**

1. La Empresa proveerá al personal artístico de la vesti- menta de concierto.

Estas prendas de vestir serán repuestas por la Empresa se- gún criterios de la Dirección de ésta.

Estas prendas serán utilizadas exclusivamente para las ac- tividades propias de la Orquesta.

2. Enpresak emango die muntatzaileei eta atezainari euren jardueretarako behar duten arropa: txandal oso bat, alkan-dora eta zapatilak. Errejidorearen eta muntatzaileen ordezkari-tza-jantziari dagokionez, Enpresak ere emango du, eta behar den maiztasunarekin ordezkatzuko da.

**71. artikulua. Tresnetarako materialen hornikuntza.**

Urtero, enpresak jarraian azaltzen diren tresnez hornituko ditu honako tresna hauek:

- Biolinak eta biolak: 3 hari sorta eta 3 zurda sorta.
- Biolontxeloak: 2 hari sorta eta 3 zurda sorta.
- Kontrabaxuak: 3 zurda sorta.
- Klarineteak: 200 mihi.
- Fagotak: 200 pala.
- Oboeak: 240 pala eta 24 tudel.
- Adar ingelesa: 120 pala eta 12 tudel.
- Klarinete Baxua: 100 mihi.
- Errekintoa: 10 mihi. (20 programazioaren arabera).
- Kontrafagota: 6 mihi.

– Perkusioa: gehienez 500 € urtean, bakarlari-kategoriaren kasuan; 400 € urtean, bakarlari-laguntzaileen kasuan; 250 € urtean, azkenik, tutti kategoriarako. Kasu guztietan, material-konponketei erantzungo zaie, betiere alde aurretik administrazioari proposatzen bazaio. EAEko Aurrekontuen Legeetan ezarritako igoera-ehunekoaren arabera eguneratuko dira zenbateko horiek.

Enpresak urtean behin hornituko du hari sortez:

– Biolinak/Biolak: 4 hariko 3 sorta eskatu ahaliko dira, edo gehienez 12 hari eska daitezke. Bigarren kasuan, 3 izango da gehienez eska daitezkeen 3. hariak, eta 3, berriz, 4.ak. Eskatu ahaliko dira, ordea, 3 baino 1. hari gehiago, eta 3 baino 2. hari gehiago.

– Txeloak: 4 hariko 2 sorta eskatu ahaliko dira, edo gehienez 8 hari eska daitezke. Bigarren kasuan, 2 izango da gehienez eska daitezkeen 2. hariak, eta 3, berriz, 4.ak. Eskatu ahaliko dira, ordea, 2 baino 1. hari gehiago, eta 2 baino 2. hari gehiago.

Enpresak hornitzaile bakar baten bidez egingo du zurda sorten hornikuntza.

Enpresak ordezkatzutako materialak erakusteko eskatu ahaliko du.

VII. TITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

**72. artikulua. Gizarte Segurantzaren kontrola.**

Enpresako langileek bete egin beharko dituzte Gizarte Segurantzako zerbitzu medikoek aurreikusitako kontrol-arauak.

**73. artikulua. Osasun-azterketak.**

Urtero, langileentzako osasun-azterketak jarriko ditu mar-txan enpresak; gutxienez, odol-analisiak, gernu-analisiak eta audiometria egingo dira.

**74. artikulua. Tenperatura.**

Akustika-azterketaren hasieran, errejidoreak eta enpresa-batzordeak, bakoitzak bere ingurune-termometroarekin (biak berdin-berdinak), zerbitzua egingo den aretoko tenperatura hartu ahaliko dute; aretoko tenperatura 18 °C-koa izango da gutxienez.

Aretoko tenperatura ez bada gutxienezko horretara iristen, zuzendaritzak ezingo die zerbitzua emateko eskatu irakasleei.

2. La Empresa facilitará, a los montadores el vestuario necesario para sus actividades, consistente en un chándal completo, camisa y zapatillas. En cuanto al traje de representación de regidora y montadores, que también será facilitado por la Empresa, será repuesto con la periodicidad necesaria.

**Artículo 71. Provisión material instrumentos.**

La Empresa se hará cargo anualmente del siguiente material para los diversos instrumentos que se citan:

- Violines y Violas: 3 juegos de cuerdas y 3 encerdaduras.
- Violonchelos: 2 juegos de cuerdas y 3 encerdaduras.
- Contrabajos: 3 encerdaduras.
- Clarinetes: 200 cañas.
- Fagots: 200 palas.
- Oboes: 240 palas y 24 tubeles.
- Corno Inglés: 120 palas y 12 tubeles.
- Clarinete Bajo: 100 cañas.
- Requinto: 10 cañas. (20 según programación).
- Contrafagot: 6 cañas.

– Percusión: un máximo de 500 € al año para los de categoría solista; 400 € al año para el Ayuda de solista; 250 € al año para el de categoría tutti. En todos los casos, se atenderán las reparaciones de material previa propuesta a la administración. Estos importes se incrementarán según el tanto por ciento de incremento que se establezca en las Leyes de Presupuestos de la CAV.

La Empresa proveerá una vez al año los juegos de cuerdas:

– Violines/Violas: se podrán pedir hasta 3 juegos de 4 cuerdas cada uno, o se pueden pedir hasta 12 cuerdas. En este segundo caso no se podrán pedir más de 3 cuerdas 3.<sup>a</sup> y más de 3 cuerdas 4.<sup>a</sup> Si se podrán pedir más de 3 cuerdas 1.<sup>a</sup> y más de 3 cuerdas 2.<sup>a</sup>.

– Cellos: se podrán pedir hasta 2 juegos de 4 cuerdas cada uno, o se podrán pedir hasta 8 cuerdas. En este segundo caso no se podrán pedir más de 2 cuerdas 3.<sup>a</sup> y más de 2 cuerdas 4.<sup>a</sup> Si se podrán pedir más de 2 cuerdas 1.<sup>a</sup> y más de 2 cuerdas 2.<sup>a</sup>.

La Empresa proveerá los cambios de encerdaduras con un único proveedor.

La Empresa podrá solicitar la exhibición del material sustituido.

TÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 72. Seguridad Social control.**

El personal de la Empresa deberá cumplir las normas de control previstas por los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

**Artículo 73. Exámenes médicos.**

La Empresa procederá cada año al reconocimiento médico del personal, y como mínimo se efectuarán los exámenes o análisis de sangre, orina y audiometría.

**Artículo 74. Temperatura.**

Al inicio del ensayo de acústica podrán el regidor con un termómetro ambiental y el Comité de Empresa con otro idéntico al anterior, tomar la temperatura de la sala donde se vaya a realizar el servicio, debiendo alcanzar ésta una mínima de 18 ° centígrados.

En caso de no alcanzarse dicha temperatura, la Dirección no podrá exigir a los profesores la realización del servicio.

VIII. TITULUA

LIZENTZIA BAIMEN ETA ESZEDENTZIAK

75. artikulua. *Lizentziak ordainsariarekin.*

Enpresako langileek aukera izango dute lanera ez joateko baina ordainsaria jasotzeko, baldin eta alde zuzenetik abisatu eta justifikatzen badute, behean azaldutako arrazoiengatik eta denbora-tarteetarako:

1. Ezkontzagatik: hemezortzi egun natural; lizentzia hori hamar egunekin luzatu ahalko da, baina egun horiek ez dira ordainduak izango.

2. Emazteak edo bikotekideak erditzeagatik, indarreko legeriak ezarritakoa aplikatuko da.

3. Heriotzagatik:

3.1. Ezkontide, bikotekide edo seme-alabena (ezkontza-ahaidetasunekoak ere bai): bost egun natural.

Lizentzia egun batez luzatu ahalko da baldin eta 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu eraginpekoak.

3.2. Guraso, anai-arreba, biloba edo aitona-amonena: 3 egun natural, eta horietako bi, gutxienez, lanegunak.

3.3. 2. mailarainoko ezkontza-ahaidetasuneko senideena: 2 lanegun.

4. Ospitaleratzea eragiten duen gaixotasun larriagatik edo istripu larriagatik:

4.1. Ezkontide, bikotekide, seme-alaba, (ezkontza-ahaidetasuna barne hartuta), guraso, anai-arreba, biloba edo aitona-amonena: 3 lanegun.

4.2. 2. mailarainoko ezkontza-ahaidetasuneko senideak: 2 lanegun.

5. Guraso, anai-arreba edo seme-alaben ezkontzagatik: 1 egun natural.

6. Ohiko etxebizitza aldatzeagatik: lanegun bat.

7. Gizarte Segurantzako mediku espezialistaren kontsultara joateko, medikuntza orokorreko medikuak hala agintzen duenean eta kontsulta-orduak eta lanekoak aldi berean direnean. Horretarako, langileak medikuaren aginduraren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresari.

Gizarte Segurantzako familiako medikuaren kontsultaren edo mediku partikularrak emandako laguntzaren kasuan, ordaindutako 16 ordu, gehienez ere, urte natural bakoitzeko; behar bezala justifikatuta egon beharko dute.

Horretaz gainera, odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailako senideei (ezkontideak, gurasoak eta seme-alaba odolkideak edo politikoak) kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara laguntzeko aukera izango dute langileek, baldin eta politzatik eskuratu baditzaizkete urte natural bakoitzean Gizarte Segurantzako familiako medikuaren edo mediku partikularraren kontsultara joateko ordaindutako orduak: 16 ordu; Nolanahi ere, justifikatu egin beharko dira ordu horiek.

8. Zentro ofizial edo homologatuetan azterketak egiteko, bai deialdi arruntetan bai aparteko deialdietan, azterketei dagozkien egunetan eta dagokion ikastetxearen ziurtagiriarekin justifikatuta.

9. Nahitaezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko baimena.

9.1. Nahitaez bete behar diren eginbehar publikoak edo norberaren eginkizunak betetzeko baimen ordaindua izango dute langileek, eta horretarako behar beste denbora izango dute, baldin eta ezin badira lanorduetatik kanpo egin.

TÍTULO VIII

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 75. *Licencias con remuneración.*

El personal de la Empresa podrá ausentarse del trabajo previo aviso y justificación y con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio: dieciocho días naturales, pudiendo ampliarse en diez más que tendrá carácter de no retribuíbles.

2. Por alumbramiento de esposa o compañera es de aplicación lo que estipule la legislación vigente.

3. Por fallecimiento:

3.1. Del cónyuge o compañero/a, e hijos (incluyendo afinidad en este último): cinco días naturales.

La licencia se ampliará en un día si fuera necesario un desplazamiento superior a 150 km.

3.2. Padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días naturales de los que al menos dos serán laborables.

3.3. Parientes hasta 2.º grado de afinidad: 2 días laborables.

4. Por enfermedad grave o accidente grave que requieran hospitalización:

4.1. De cónyuge, compañero/a, hijos (incluyendo afinidad en este último), padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días laborables.

4.2. Parientes hasta 2.º grado de afinidad: 2 días laborables.

5. Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: un día natural.

6. Por traslado o mudanza de domicilio: un día laborable.

7. En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante acreditativo de la referida prescripción médica.

En los casos de consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas retribuídas por año natural, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras/as podrán acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de hasta 1er grado de consanguinidad y afinidad (cónyuges, padres e hijos consanguíneos y políticos), siempre que puedan disponer de la bolsa de las 16 horas retribuídas por año natural para consulta de médico de cabecera de la Seguridad Social o medicina particular, que deberán ser asimismo justificadas.

8. Para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, durante los días correspondientes a los exámenes y justificándolo con certificado del Centro Docente.

9. Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

9.1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuído por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

9.2. Edonola ere, akordio honen ondorioetarako, honako hauek hartuko dira derrigorrezko eginkizun publiko edo pertsonaltzat:

- Zitazioak Epaitegi eta Komisarietara (a).
- NANA, pasaportea, eta gidabaimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa (b).
- Odol-ahaidetasuneko lehen mailarainoko senideei, minusbalotasun psikiko edo fisikoren bat badute, beren egoerari dagozkion izapide zehatzak egiten laguntzea. Halakotzat hartuko dira artikulua honetako a eta b idatz-zatietan adieraziak.

2., 3.1, 3.2, 3.3, 4. eta 5. zenbakietarako, lizentzia egun batekin luzatuko da 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu langileak; bi egunekin, berriz, 300 km-tik gorako bidaia egin behar badu; eta hiru egunekin, azkenik, bidaia 450 km baino gehiagokoa bada.

Odol-ahaidetasuneko mailak honako hauek izango dira:

- 1. maila: Gurasoak eta seme-alabak.
- 2. maila: Aiton-amonak, anai-arrebak eta bilobak.

Ezkontza-ahaidetasuneko mailak honako hauek izango dira:

- 1. maila: Ezkontidea, ezkontidearen gurasoak eta ezkontidearen seme-alabak.
- 2. maila: Ezkontidearen aitona-amonak eta ezkontidearen anai-arrebak.

#### 76. artikulua. Ezgaitasun iragankorra. Osagarria.

Lan-istripuaren, lanbide-gaixotasunaren, haurduntzaren eta amatasunaren ondoriozko ezintasun iragankorreko kasuetan, langileari eskubidez dagozkion prestazioaren osagarri bat eman-go dio enpresak, hitzarmen honen 48.1 artikuluan zehaztutako ohiko ordainsarien % 100eraino, baja hartzen duen lehenengo egunetik hasita, egoera hori amaitu arte; hori guztia EAEko Aurrekontuen Legeak urtero ezartzen duena alde batera utzirik.

1. Osagarri hori lortzeko, eraginpeko langileek baja-parte edo berrespen-parte egokiak aurkeztu beharko dituzte, parte horiek egin zirenetik hasita 48 orduetik gorakoa ez den epean, salbu eta parte horiek epe horretan aurkeztea eragozten duten zirkunstantzia bereziak badaude; kasu horietan, epea legez ezarritakoa izango da.

2. Baja-egoeran dagoen langile oro enpresak aukeratutako mediku batek aztertu ahal izango du. Medikuek horrek langilearen egoera kontuan hartuta egokiak diren probak, azterketak eta kontrolak egin ahal izango dizkio, egoeraren garrantzia eta irismena zehazteko.

Langileak uko egiten badiu enpresak aukeratutako medikuak azterketa egin diezaion, osagarri hori galduko du, azterketa egiteari uko egiten dion egunetik aurrera.

#### 77. artikulua. Amatasun edo aitatasunagatikoa lizentzia.

Atal honi dagozkion guztian, hitzarmen hau indarrean hasten duen unean legeriak xedatzen duenari jarraituko zaio.

#### 78. artikulua. Arazo pertsonaletarako baimenak.

Langileek gehienenez zazpi laneguneko lizentzia edo baimenak izango dituzte urtean arazo pertsonaletarako, baldin eta zazpi eguneko aurrerapenez eskatzen badute.

Zazpi egun horietako lau ordainduak izango dira eta hiru ordaindu gabeak. Ordaindutako lau egunetako hiru edozein oporraldiri gehituko zaizkio, enpresak nahi bezala; teknikari eta administrarietarako egokitutako josten dutenean hartu ahalko dituzte hiru egun horiek; are gehiago, ez dira derrigorrezko egongo hiru egun horiek hartuz, eta ahal izanez gero, edozein oporraldiri gehitu ahalko dizkiete, betiere zerbitzuaren funtzionamendu ona ber-

9.2. En todo caso, a los efectos de este Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- Citaciones de Juzgados y Comisariías (a).
- DNI, Pasaporte y examen o renovación del carnet de conducir (b).
- Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 1er grado de consanguinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiéndose como tales los expresados en los apartados a y b del presente artículo.

En los casos 2, 3.1., 3.2., 3.3., 4 y 5, la licencia se ampliará en un día si fuera necesario un desplazamiento superior a 150 km, dos días si el desplazamiento supera 300 km y tres días si es superior a 450 km.

A efectos de grado de consanguineidad se considerará:

- 1.º grado: Padres e hijos/as.
- 2.º grado: Abuelos/as, hermanos/as y nietos/as.

A efectos de grado de afinidad se considerará:

- 1.º grado: Cónyuge, Padres del/de la cónyuge, hijos/as de/de la cónyuge.
- 2.º grado: Abuelos/as del/de la cónyuge, hermanos/as del/de la cónyuge.

#### Artículo 76. Incapacidad temporal. Complemento.

En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidentes de trabajo, enfermedad común o profesional, embarazo y maternidad, la Empresa complementará la prestación a que tenga derecho el trabajador, hasta el 100 % de sus retribuciones regulares definidas en el artículo 48.1 del presente Convenio desde el primer día de baja hasta la finalización de dicha situación; todo ello, sin perjuicio de lo que establezca anualmente la Ley de Presupuestos de la CAV.

1. Para acceder a este complemento, el personal afectado tendrá 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.

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.

#### Artículo 77. Licencia maternidad/paternidad.

En todo lo relativo a este apartado se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento de vigencia del presente convenio.

#### Artículo 78. Permisos para asuntos personales.

El personal tendrá derecho a disfrutar de licencias o permisos hasta siete días laborables de permiso por año para asuntos personales y previa solicitud con una antelación mínima de siete días.

De estos siete días de permiso cuatro serán remunerados y tres sin remuneración. De los cuatro remunerados tres se añadirán a cualquier período vacacional a discreción de la empresa; el personal técnico administrativo podrá disfrutar de estos tres días cuando lo crea conveniente, sin estar obligado a disfrutarlos añadiéndolos a cualquier período vacacional, siempre que se garantice el buen funcionamiento del servicio y con las

matuta geratzen bada eta aurrerago finkatuko diren mugen barnean. Ordaindutako egunetako laugarrena eta ordaindu gabeko hiru egunak langileak berak nahi bezala hartu ahalko ditu, berriz muga hauen barnean:

1. Langile artistikoek ezingo dituzte baimen-egunak hartu entsegu orokorretako, kontzertuetako edo grabazioetarako egunetan.

2. Langile artistikoen kasuan, ezingo zaie aldi berean plantilla osoko bi pertsonari baino gehiagori eman baimen hori; hala-ber, hari-atal edo tresna mota bakoitzeko pertsona batek baino gehiagok ezingo dute hartu baimena egun berean.

3. Ezingo zaie teknikari eta administrari bati baino gehiagori eman baimen hori baldin eta egin beharreko lanen ezaugarriak ahalbidetzen ez badute.

4. Ezingo dira segidako bi egun natural baino gehiago eman.

5. Lizentzia-egunak ezingo zaizkio inolaz ere gehitu ezein oporraldiri.

Langileek uko egin ahal izango diote jada emandako baimen bati baldin eta horretarako eguna baino gutxienez hamabost egun lehenago egiten badute uko-eskabidea.

#### 79. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Langileek ordaindu gabeko baimenak hartzeko aukera ere izango dute. Horrelako baimenak lortzeko, eskatzaileak dagokion eskabidea aurkeztu beharko dio enpresari, hala badagokio, justifikazio-dokumentazioa ere gehituta; eskabidea hilabete lehenago egin beharko da beranduenez.

Baimenen sailkapena:

- Ikasketengatik.
- Langile artistikoentzat.
- Teknikari eta administrarietzat.

Ikasketa-baimena (a motakoa).

Baimen hori lortzeko, dagokion eskabidea eta justifikazio-dokumentuak aurkeztu beharko ditu enpresan langileak, gutxienez hamabost eguneko aurrerapenez. Onartu ondoren emango dio enpresak langileari baimena.

Baimena amaitzen zaionean, langileak justifikatu egin beharko du ikastarora joan dela eta, hala badagokio, aprobetxatu egin duela.

Hona hemen baimenek izan ditzaketen iraupenak:

- Astebete.
- Hilabete gehienez.
- Hilabetetik gora baina urtebetetik behera.

Baimena amaitu eta berehala hasi beharko du langileak lanean. Langileak ezin badu baimena amaitu eta berehala hasi lanean, enpresaren zuzendaritzak uste duelako programa bat fase aurreratuan dagoela, hurrengo programaren hasieran hasiko da langile hori lanean berriro. Kasu horretan, lan egin gabeko egunak ez zaizkio ordainduko langileari baldin eta lanpostua azkenean beste norbaitek bete behar izan badu.

3. puntuaren jasotako baimenen kasuan, baimena amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko du langileak berriz lanean hasteko, eta baimena amaitu eta hurrengo hiru eguneko epearen barnean, aurreko paragrafoan seinalatutako programa aurreratuaren kasuan izan ezik.

Orkestra osoko bost irakasleri baino gehiagori ezingo zaie eman baimena aldi berean, eta inolaz ere ez bi biolin edo bi biolari baino gehiagori aldi berean, ezta bati baino gehiagori ere aldi berean gainerako tresna-familien kasuan.

(b) eta (c) motako baimenak EOSeko edozein langilek eskatu ahalko ditu, baldin eta 2 urtetik gorako antzintasuna badu.

limitaciones que se establecen más adelante. El cuarto remunerado y los otros tres no remunerados se disfrutarán a discreción del/de la trabajador/a, con las siguientes limitaciones:

1. Los días de permiso para el Personal Artístico no podrán coincidir con ensayos generales, conciertos o grabaciones. A estos efectos, se considerará ensayo general el último ensayo antes del concierto.

2. Para el personal artístico, no podrán concederse simultáneamente a más de dos personas de la totalidad de la plantilla, sin poder coincidir más de una persona por cada sección de cuerda o grupo instrumental.

3. No podrán concederse simultáneamente a más de una persona del Personal Técnico y Administrativo cuando las características de los trabajos a realizar no lo permitan.

4. No podrán concederse para más de dos días naturales consecutivos.

5. En ningún caso podrán incorporarse los días de licencia a períodos vacacionales.

El personal podrá renunciar a un permiso ya concedido siempre que la solicitud de renuncia se realice con un mínimo de quince días de antelación a la fecha del disfrute.

#### Artículo 79. Permisos no retribuidos.

El personal podrá disfrutar de permisos no retribuidos. Para su obtención el solicitante deberá presentar en la Empresa la correspondiente solicitud acompañada de los documentos justificativos si procede, con una antelación mínima de un mes.

Los permisos se clasifican en:

- Por estudios.
- Para el personal artístico.
- Para el personal técnico administrativo.

Permiso de estudios (tipo a).

Para su obtención deberá presentar en la Empresa con una antelación de quince días naturales la correspondiente solicitud acompañada de los documentos justificativos. El permiso será concedido tras ser aprobado por la Empresa.

A la terminación del permiso deberá justificarse la asistencia y, en su caso, aprovechamiento del curso.

Los permisos pueden ser de una duración de:

- Una semana.
- Hasta un mes.
- Superior a un mes e inferior a un año.

Una vez finalizado el permiso, la incorporación será inmediata. Si no pudiera realizarse la incorporación de forma inmediata a juicio de la Dirección de la Empresa por encontrarse un programa en fase avanzada, dicha incorporación se realizará al inicio del siguiente programa. En este último caso, los días no trabajados no serán retribuidos si el puesto hubiese sido ocupado eventualmente por otra persona.

En los permisos señalados en el punto 3, la incorporación deberá solicitarse con una antelación de un mes a la finalización del permiso y realizarse dentro de los tres días siguientes a la finalización del permiso con la salvedad de programa avanzado señalado en el párrafo anterior.

No se concederán permisos simultáneamente a más de cinco profesores del conjunto de la Orquesta, y en ningún caso a más de dos violines, dos violas y uno de cada una de las restantes familias instrumentales.

Los permisos tipo (b) y (c) lo podrán solicitar todo el personal de la OSE con una antigüedad mínima de 2 años. El permiso

Baimena astebetekoa izango da gutxienez, 4 lan-aste lehenago eskatu beharko da eta gehienez hiru pertsonak hartu ahalko dute aldi berean.

Langile artistikoentzako baimenak (b). Urtean 4 aste hartu ahal izango dira gehienez ere. Atal bereko kide diren zenbait eskatzailek eskatzen badute baimena (betiere kopuru hori 2 pertsonakoa baino gehiagokoa bada hari-atalaren kasuan eta batetik gorakoa gainerako atalen kasuan), edo oporraldien ondoko proiektuetan eragina badute, zuzendaritzaren onespenera eraginpean egongo da baimena.

Halaber, denboraldia aurkeztu ondoren eta beranduenez ere ekainaren 15ean, zuzendaritzaren baimena beharko duten lau proiektu berezi jakinarazi ahalko ditu enpresak gehienez ere. Eskatzaileak lagundu egin beharko du ordezkaria bilatzen, eta behin betiko ordezkaria kontratatzen bada baino ez zaio emango baimena; baimena hasi baino astebete lehenago ebatzi beharko da baimena beranduenez. Ordezkariak lanbide-kategoria berbera izan beharko du, eta kolaboratzaileen kontratazio-kondizio arruntetan (eguneko cacheta, beste osagarririk gabe). Ordezkariak bere ataleko solisten oniritzia izan beharko du. Eragina duten proiektuen egun natural guzti-guztiak barne hartuta eskatu beharko dira baimenak, eta hurrengo proiektua hasten den egunaren bezperara arte izango dute eragina. Baimena amaitu eta berehala hasi beharko du langileak lanean.

Teknikari eta administrariak (c) zuzendaritzarekin adostuko dituzte euren baimenak, eta departamentu bakoitzaren premietan oinarrituta egingo dute eskabidea; urtean 2 aste hartu ahalko dituzte gehienez, eta aste horiek ez dira segidakoak izango, ezta oporraldien justu aurrekoak edo justu ondokoak ere.

#### 80. artikulua. Ordaindu gabeko baimenen kenkariak.

1. Ordaindu gabeko baimenek ez dute inolako zenbatekorik jasotzeko eskubiderik emango eta, horrenbestez, aparteko ordainsarien, oporren, antzinatasunaren, tresna-plusaren eta bestelako edozein plus edo zenbateko erregular edo adosturen zati proportzionalatik dagozkien deskontuak egingo dira, soldatarenaz gainera.

2. 79. artikuluko b) eta c) letretan bildutako baimenek astebetetik 4 astera bitarteko iraupena badute, «inaktibitate» egoera jakinaraziko da Gizarte Segurantzaren ondorioetarako.

Gainerako baimenen kasuan, astebetetik gorako iraupena badute, langileari baja emango zaio Gizarte Segurantzaren, eta iraupena ez da antzinatasun-ondorioetarako zenbatuko.

#### 81. artikulua. Eszedentziak.

Langileek eszedentzia –borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daitekeena– hartu ahal izango dute.

1. Nahitaezko eszedentzia hartzen dutenek eskubidea izango dute lanpostua gordetzeko eta antzinatasuna kontuan hartzeko; langileak kargu publikoren baterako hautatzen dituztenean eman ohi dira nahitaezko eszedentziak, baldin eta horren eraginez langileak ezin badu lanera joan. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu behar du langileak itzultzeko.

2. Enpresan gutxienik urtebeteko antzinakotasuna duten langile finkoek borondatezko eszedentzia-egoeran sartzeko eskubidea izango dute lau hilabete eta bost urte bitarteko aldi baterako, eta ez dute eskubiderik izango lanpostua gordetzeko. Langileak eskubide hori berriro baliatu ahal izango du aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira bakarrik.

3. Idatzizko eszedentzia-eskabidea enpresaren zuzendaritzari helarazi behar zaio, eta hilabeteko epearen barruan erantzun beharko du hark.

4. Lanera itzultzeko baimena eszedentzialdia amaitu baino hogeita hamar egun lehenago eskatu beharko da.

será como mínimo de una semana, deberá solicitarse con 4 semanas laborables de antelación y lo podrán disfrutar un máximo de tres personas simultáneamente.

Permisos para personal artístico (b). Se podrá disfrutar por un máximo de 4 semanas al año. Si coinciden varios solicitantes miembros de la misma sección (que superen el máximo de 2 personas por sección de cuerda y una en el resto de las secciones) o inciden en proyectos junto a vacaciones, el permiso quedará sujeto a aprobación de la Dirección.

Asimismo, tras presentar la temporada y no más tarde del 15 de junio, la Empresa podrá indicar un máximo de cuatro proyectos singulares en los que será necesaria autorización por parte de la Dirección. El solicitante colaborará en la búsqueda de su sustituto y la concesión quedará supeditada a la contratación del sustituto definitivo, lo cual deberá resolverse hasta una semana laborable antes del inicio del permiso. El sustituto será de su mismo nivel profesional y en las condiciones ordinarias de contratación de colaboradores (cachet diario sin otros complementos). El sustituto deberá contar con el visto bueno de los solistas de su sección. Los permisos deberán solicitarse abarcando la totalidad de días naturales de los proyectos en los que incidan, teniendo efecto hasta el día anterior al inicio del siguiente proyecto. Una vez finalizado el permiso, la incorporación será inmediata.

El personal técnico administrativo (c) convendrá sus permisos con la Dirección en base a las necesidades de cada departamento para la solicitud, siendo el máximo de 2 semanas por año que no podrán ser consecutivas ni adjuntas a periodos vacacionales.

#### Artículo 80. Deducciones permisos no retribuidos.

1. Los permisos no retribuidos no darán derecho a percepción de ningún tipo y en consecuencia se efectuarán los descuentos pertinentes de las partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones, antigüedad, plus de instrumento, y cualquier otro plus o percepción regular y acordada, además del salario.

2. En los permisos del art. 79 b) y c) de más de 1 semana de duración y hasta 4 semanas, se comunicará la situación de «inactividad» a efectos de la Seguridad Social.

En el resto de 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.

#### Artículo 81. Excedencias.

El personal podrá disfrutar de excedencia que será voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador fijo con una antigüedad mínima en la Empresa de un año tiene derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin reserva de puesto de trabajo, por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. La solicitud escrita de la excedencia deberá ser dirigida a la Dirección de la Empresa, quien contestará en el plazo de un mes.

4. El reintegro deberá ser solicitado con treinta días de antelación a la expiración del plazo de excedencia.

5. Eszedentzialdia amaitzean enpresan hutsik dauden kategoría bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio eszedentzia-egoera horretan dagoen langileari.

6. Artikulu honetako 4. puntuan adierazitako epean enpresan berriz ere sartzeko eskatu ondoren, eta behin postu hutsa dagoelako eskabide hori onartu dela, aurreko 5. puntuaren arabera, eszedentzialdia amaitu eta berehala sartuko da langilea enpresan, 79. artikuluan jasotakoa izanik salbuespen bakarra.

7. Eszedentzia berezia. Orkestran hiru urtetik gorako antzinatasa duen langile finkoak urtebetez eszedentzia bereziko egoeran egoteko eskubidea izango du, eta lanpostua gordeko zaio, honako kondizio hauen arabera:

– Eszedentzia hasi baino hiru hilabete lehenago egin behar du eskaera.

– Langileari ez zaio eszedentzia hori emango, ikasketetarako sei hilabetetik gorako baimenak batuta, Orkestra osoko bost langileari baino gehiagori edo biolin-ataleko hiruri baino gehiagori edo hari-tresnen gainerako atal bakoitzean biri baino gehiagori eta Orkestrako gainerako musika-tresnen familia bakoitzeko bakar bati eragiten badio aldi berean. Gainera, ezingo zaie teknikari eta administrari bati baino gehiagori eman baimen hori baldin eta eraginpeko lanen ezaugarriak ahalbidetzen ez badute.

– Langileak eskubide hori berriro baliatu ahal izango du aurreko eszedentzia amaitu zenetik bost urte igaro badira bakarrik.

– Eszedentzialdiaren iraungitze-data baino 30 egun lehenago eskatu behar da enpresan berriz sartzea, eta langilea berehala hasiko da lanean eszedentzialdia amaitzean, enpresan berriz sartzeari buruz 79. artikuluan adierazitakoa izanik salbuespena.

– Beste orkestra batzuetara sartzeko baliatzen diren eszedentzia bereziak indarririk gabe geratzen dira eta berrikusi egingo dira hitzarmen hau amaitzean.

## IX. TITULUA

### DIZIPLINA-ARAUBIDEA

#### 82. artikulua. *Hutsegiteen definizioa.*

Langileak diziplinaren edo lan-erregimenaren kontra gauzaturiko egite edo ez-egite oro honetara kalifikatuko da duen garrantzi eta maleziaren arabera: hutsegite arinak, larriak eta oso larriak.

Sailkapena hurrengo artikuluetan araututakoaren arabera egingo da. Adierazteko baino ez da, eta ez du esan nahi beste batzuk egon ezin direnik; beste batzuk egonez gero, haiekin duten antzekotasunaren arabera eta Langileen Estatutuari jarraituz sailkatuko dira.

#### 83. artikulua. *Hutsegite arinak.*

Honako hauek dira:

1. Lanera joateari dagokionez, puntualtasun-hutsegiteak sarrera-orduan; halakotzat hartuko dira hiru minututik gorako atzerapenak.

2. Lanera ez joateko justifikazioren bat izanda, dagokion baja garaiz ez abisatzea, non eta ez baiten frogatzen abisu hori egitea ezinezkoa zela.

3. Zerbitzua uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako bada ere. Horren ondorioz kalte garrantzitsurik eragin bazaie enpresari edo lankideei, hutsegite hori oso larritzat hartu ahalko da.

4. Arreta-gabezia txikiak tresnak edo lan-materiala kontserbatzean.

5. Norberaren garbitasun eta txukuntasun eza.

5. El excedente en esta situación conserva sólo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran en la Empresa al finalizar el período de excedencia.

6. Solicitado el reingreso en el plazo señalado en el punto 4. de este artículo, y admitido el reingreso por la existencia de vacante según el punto 5. anterior, la incorporación será inmediata al finalizar el período de excedencia, con la salvedad anotada sobre reincorporación en el artículo 79.

7. Excedencia especial. El trabajador fijo 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 concederán estas excedencias cuando sumadas a los permisos para estudios de duración superior a seis meses, afecten simultáneamente a más de cinco profesores del conjunto de la Orquesta, o a más de tres en violines, o a más de dos en cada una del resto de las secciones de cuerda, o solamente a uno por cada una de las restantes familias instrumentales de la Orquesta. Asimismo, no podrán concederse simultáneamente a más de una persona del Personal Técnico y Administrativo cuando las características de los trabajos de los afectados no lo permitan.

– Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador 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, y la incorporación será inmediata al finalizar el período de excedencia, con la salvedad anotada sobre reincorporación en el artículo 79.

– Las excedencias especiales que se utilicen para acceder a otras orquestas quedan sin efecto y sujetas a revisión a la finalización del presente Convenio.

## TÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 82. *Definición faltas.*

Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se calificará en atención a su trascendencia, importancia y malicia en: faltas leves, graves y muy graves.

La clasificación se efectuará de acuerdo con lo regulado en los artículos siguientes. Es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquellas y según el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 83. *Faltas leves.*

Serán las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a tres minutos.

2. No avisar en el tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causa perjuicio de alguna consideración a la Orquesta o a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como «muy grave».

4. Pequeños descuidos en la conservación de los instrumentos o el material de trabajo.

5. La falta de aseo y limpieza personal.

6. Publikoa behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratzea.

7. Bizileku-aldaketak enpresari ez jakinaraztea.

8. Zerbitzua ematen ari denean lanetik kanpoko gaiei buruz hitz egitea edo berriketan aritzea.

9. Hilean egun batez justifikatutako kausarik gabe edozein zerbitzutara huts egitea.

#### 84. artikulua. Hutsegite larriak.

Honako hauek dira:

1. Justifikatu gabeko hiru puntualtasun-hutsegite baino gehiago egitea, hogeita hamar eguneko denbora-tartean, edo 7 puntualtasun-hutsegite 13 hilabeteko epe batean, edo 20 puntualtasun-hutsegite urtebetean. Puntualtasun-hutsegitearen ondorioz langilea ordezkatu behar bada, puntualtasun-hutsegite bakar bat aski izango da larritzat jotzeko.

2. 2 egun lanera ez joatea hogeita hamar eguneko denbora-tartean, justifikatutako kausarik gabe, edo 5 egun 3 hilabeteko epean, edo 12 urtebeteko epean.

3. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestazten saiatzea.

4. Edozein zerbitzu-arlotan nagusien aginduak ez betetzea. Diziplina nabarmen hausten badu, berrerorlea delako, eta horren ondorioz enpresari kalterik sortzen badio, hutsegitea oso larritzat jo ahal izango da.

5. Beste musikari edo langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren ordez sinatuz.

6. Ardurarik gabe edo zabarki aritzea lanean, zerbitzuen funtzionamendu ona kaltetzen badu.

7. Jantzkeran zabarkeria edo utzikeria edo lotsa-falta izatea, batik bat jendaurreko zerbitzuetan. Langilea berrerorlea bada, oso larritzat jo ahal izango da hutsegitea.

8. Hutsegite larriak behin baino gehiagotan egitea, hutsegite berdinak edo desberdinak ote diren alde batera utzita, izaera hartako lehen hutsegitetik zenbatzen hasita hilabeteko denbora-tartean egiten badira.

#### 85. artikulua. Oso hutsegite larriak.

Honako hauek dira:

1. Nork bere onurarako enpresaren tresnak edo lanabesak erabiltzea, behar den baimena izan gabe. Musika-taldeetan parte hartzea eta, horrenbestez, estatutu honetan xedatutakoa haustea.

2. Enpresari edo beste lankideei ebastea edo lapurtzea, baita beste edozein pertsonari ere, dela lantokian bertan dela beste edozein lekutan zerbitzua ematean.

3. Enpresaren edota beste artista baten tresnak edo lan-materiala desagerraraztea, baliogabetzea, suntsitzea edo kaltetzea.

4. Enpresatik kanpo egindako lapurretagatik, ebasketagatik edo bidegabeko erabileragatik, edo enpresak egilearekiko konfiantza galtzea ekar dezakeen beste edozein arrazoiengatik kondenatua izatea eta, nolahi ere, espetxealdi handiko kondena edo giltzapetze-kondena dakarren zerbait egitea.

5. Modu jarraituan eta ohikotasunez txukun eta garbi ez egotea eta lankideak edo musika-zuzendari edo -aholkularia garbitasun-falta horrengatik modu justifikatuan keztatzea.

6. Zerbitzuan mozkortuta edo drogatuta egotea, bereziki, lanean eragin negatiboak baldin baditu.

7. Enpresako isilpeko gutunen edo agirien sekretutasuna urratzea.

8. Enpresakoa ez den norbaiti nahitaez isilpean eduki beharreko datuak ezagutaraztea.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante los actos de servicio o charlas durante los mismos.

9. La falta de asistencia a cualquier servicio, un día al mes, sin causa justificada.

#### Artículo 84. Faltas graves.

Serán las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, o 7 durante un período de 13 meses, o 20 durante un año. Cuando se tuviese que relevar a un compañero, bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2. Faltar 2 días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa justificada, o 5 durante un período de 3 meses, o 12 durante un período de un año.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La nueva desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, por ser reincidente, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como «muy grave».

5. Simular la presencia de otro músico o compañero, firmando por aquel.

6. La negligencia o desidia en su trabajo, que afecte a la buena marcha de los diversos servicios.

7. La negligencia o desidia o poco decoro en su indumentaria, sobre todo en los servicios ante el público. Si fuera reincidente, la falta será considerada como «muy grave».

8. Reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un mes a partir de la primera falta de dicho carácter.

#### Artículo 85. Faltas muy graves.

Serán las siguientes:

1. Emplear para su uso propio los instrumentos o útiles de la Empresa, sin la debida autorización. La actuación en conjuntos musicales, infringiendo lo dispuesto en este Estatuto.

2. El hurto o robo tanto a la Empresa como a los propios compañeros o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o en actos de servicio en cualquier lugar.

3. Hace desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los instrumentos propiedad de la Empresa o de los demás artistas, o en el material de trabajo.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para la misma desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las que lleven aparejada condena de prisión mayor o reclusión.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o del Director o Asesor Musical.

6. Embriaguez durante el servicio o la toxicomanía, sobre todo si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8. Revelar a elementos extraños de la Empresa datos de reserva obligada.

9. Enpresak estatutu honetan bateraezintzat aitortutako jardueretan aritzea.

10. Hitzeko eta egiteko tratu txarrak ematea eta agintekeria edo errespetu-falta larria erakustea nagusiei edo goragoko langileei, lankideei edo mendekoei.

11. Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

12. Lankide musikariekin edo gainerako langileekin maiz liskarrak eta borrokak sortzea.

13. Hutsegite larriak behin baino gehiagotan egitea, hutsegite berdinak edo desberdinak ote diren alde batera utzita, maila hartako lehen hutsegitetik zenbatzen hasita sei hilabete-ko denbora-tartean egiten badira.

#### 86. artikulua. Zehapenak.

Enpresak ezarri ahal izango dituen zehapen handienak honako hauek izango dira:

1. Hutsegite arinak: idatzizko ohartarazpena.
2. Hutsegite larriak: bi eta hamar egun bitartean soldata eta lanik gabe uztea.
3. Oso hutsegite larriak: hamaika eta hogeita hamar egun bitartean soldata eta lanik gabe uztea, enpresan dituen eskubi- de guztiak galduta.
4. Hutsegite larriak eta oso hutsegite larriak dagozkien zehapenak enpresaren zuzendaritzak ezarriko ditu, sei kideko diziplina-komite parekide batek dagokion erabakia hartu ondoren:

– 3 pertsona, enpresaren zuzendaritzak hautatuak, horietako bat presidentea izango dela.

– Enpresa-batzordeko 3 kide.

Berdinketa egonez gero, komite hartako presidentea kalitatezko botoa izango du.

Diziplina-komiteari entzunaldia egin eta enpresaren zuzendaritzak kontratua desegiteko erabakia hartzen duenean, kontratua berehala desegingo da.

Zehapen guztiak idatziz jakinarazi behar dira, eta argi adierazi behar da idazki horretan zer egintzak eragin duen zehapena eta zer egunetik aurrera izango duen eragina zehapenak; hutsegitea larria edo oso larria bada, enpresa-batzordeak idazkiaren kopia bat jasoko du.

Zehapenak ezarri aurretik diziplina-komitearen bat aipatzen bada, argi geratu behar du hutsegite larriak edo oso larriak baino ez dituela hartuko eraginpean.

#### 87. artikulua. Epaimahaia.

Ekintza hutsegite edo delitua izan daitekeenean, lan-alorrean jarritako zigorra bete izanak ez du esan nahi dagokion Auzitegian erruduntasun-testigantzarik emango ez denik.

## X. TITULUA

### LANGILEEN PARTE-HARTZEA

#### 88. artikulua. Langileen eskubideak.

Enpresako langileek eskubidea dute enpresan parte hartze-ko, indarreko legerian eta indarreko hitzarmenean araututako ordezkartza-organoen bitartez.

#### 89. artikulua. Enpresa-batzordea.

Enpresa-batzordea langileen ordezkartza-organoa da, horien interesak defendatzeko balio duena; Langileen Estatutuan ezarritakoak izango dira enpresa-batzordearen eraketa, osakeria eta eskumenak.

9. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles en este Convenio.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los superiores o jefes, compañeros o subordinados.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros músicos o el resto del personal.

13. La reincidencia en faltas graves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

#### Artículo 86. Sanciones.

Las sanciones máximas que la Empresa podrá imponer serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación por escrito.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días o despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.
4. Las sanciones correspondientes a faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la Empresa tras el acuerdo tomado en un Comité Disciplinario Paritario de seis miembros compuesto por:

– 3 personas designadas por la Dirección de la Empresa, una de las cuales actuará como Presidente.

– 3 miembros del Comité de Empresa.

En caso de empate, el Presidente del mencionado Comité tendrá voto de calidad.

Cuando la decisión de la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité Disciplinario, consista en la rescisión del contrato, esta será ejecutiva de inmediato.

Todas las sanciones deberán ser notificadas por escrito, en el que deberán figurar los hechos que la motivan y la fecha/fechas en la que tendrá efecto; en el caso de faltas graves o muy graves el Comité de Empresa recibirá una copia del escrito.

En caso de hacer mención a algún Comité Disciplinario previo a la imposición de sanciones debe quedar claro que sólo afectará a las faltas graves y muy graves.

#### Artículo 87. Tribunales.

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

## TÍTULO X

### PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 88. Derecho de personal.

El personal de la Empresa tiene derecho a participar en la misma a través de los órganos de representación regulados en la legislación vigente, en el convenio en vigor.

#### Artículo 89. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación del personal para la defensa de sus intereses, y su constitución, composición y competencias serán las que marque el Estatuto de los Trabajadores.

**90. artikulua. Enpresa-batzordeko kideen eskubideak.**

Euskadiko Orkestra SAK enpresa gisa jarduera berezia gauzatzen duela kontuan izanik, eta alde batera utzi gabe entsegu eta emanaldietan enpresa-batzordeko kiderik ez egoteak kalte handia eragin diezaiokeela enpresari, honako hau erabaki da berariaz:

1. Enpresak aitortu egiten die enpresa-batzordeko kideei hilean 20 ordu lanetik ateratzeko eskubidea, euren ordezkari-tza-jarduera egin dezaten.

Enpresa-batzordeko kideek aitortu egiten dute entsegu eta emanaldietan Orkestra osoko entsegu eta emanaldietan ezin dutela lanetik irten, taldearen kalitatea eta prestaketa larriki hondatu gabe.

2. Enpresak konpromisoa hartzen du enpresa-komiteari hilerdo ordaintzeko, horren kide bakoitzarentzat, oinarritzko soldataren 20 orduren baliokidea, 11 hilabetez, eta enpresa-batzordeak konpromisoa hartzen du bere ordezkari-tza-lana asteko 40 lanorduetatik kanpo egiteko. Enpresa-batzordeak ez du obligaziorik izango enpresari 20 ordu horien kontsumoaren berri emateko.

3. Hitzarmen kolektiboari buruzko eztabaidan, enpresa-batzordeak bere ordezkari-tza-lana egiten jarraituko du asteko 40 lanorduetatik kanpo, baina enpresak epaimahai-ordu edo aholkulari-tza-ordu guztiak ordaindu beharko dizkie bertaratutako kideei; bertaratutako kideek, bestalde, obligazio bakar bat izango dute: astero justifikatzea eginkizun horietan emandako orduak.

**91. artikulua. Batzorde Artistiko Pertsonala.**

1. Batzorde artistikoaren osaera.

Batzorde Artistikoko kide izango dira presidente bat –zuzendari artistikoa edo musika-ahokularia, kalitatezko botoa izango duena– eta honako kide hauek:

- Kontzertinoak.
- Hari-tresnen eta harparen taldeko bi irakasle.
- Haize-tresnen eta perkusio-tresnen taldeko bi irakasle.

Enpresaren ordezkari gisa, zuzendari nagusiak edo hark hautatutako pertsonak ere joan ahalko du.

2. Batzorde artistikoaren eginkizunak.

– Orkestraren funtzionamenduaren berri ematea eta hobetzeko berrikuntzak edo aldaketak txertatzeko neurriak proposatzea.

– Alderdi artistikoaren berri ematea eta kontzertuetarako lekuei buruz ezarritako kondizioen gaineko berrikuntzak edo aldaketak dakartzaten neurriak proposatzea.

– Orkestraren diziplina musikaren berri ematea eta ezarritako arauetarako neurriak edo aldaketak proposatzea, hobetzeko.

– Tresnen kalitatearen berri ematea eta orkestraren errendimendu artistikoa hobetzeko neurriak proposatzea.

3. Batzorde artistikoaren funtzionamendua.

Bi hilean behin bilduko da, lanaldi normaletatik kanpo, ahal dela, presidentek deitu ondoren.

Bilera horietara bertaratzen direnek eskubidea izango dute asistentzia-dieta bat –soldata-izaera inolaz ere izango ez duena– jasotzeko; indarreko hitzarmeneko tauletan jasota dago dieta horren zebatekoa.

4. Batzordeko kideen hautaketa.

Hari-tresnen eta harparen taldeko bi irakasleak eta haize-tresnen taldeko perkusio-tresnen taldeko bi irakasleak baino ezingo dira hautatu.

Hautaketa bi urtean behin egingo da.

**Artículo 90. Derechos miembros Comité de Empresa.**

Teniendo en cuenta la especial actividad de la Orquesta de Euskadi S.A., como empresa, y el notable perjuicio que puede causar a la misma la ausencia de los miembros del Comité de Empresa durante los ensayos y representaciones, se acuerda expresamente lo siguiente:

1. La Empresa reconoce el derecho de los miembros del Comité de Empresa a ausentarse 20 horas mensuales para ejercer su actividad representativa.

Los miembros del Comité de Empresa reconocen que, durante los ensayos y representaciones del conjunto de la Orquesta no pueden ausentarse, sin grave deterioro de la calidad y preparación del conjunto.

2. La Empresa se compromete a abonar al Comité de Empresa, por cada uno de sus componentes, el equivalente económico a 20 horas mensuales de sueldo base, durante 11 meses, y el Comité de Empresa se compromete a ejercer su labor representativa fuera de las 40 horas de trabajo semanal. El Comité de Empresa no tendrá obligación de dar cuenta a la Empresa respecto al consumo de dichas 20 horas.

3. Durante la discusión del Convenio Colectivo, el Comité de Empresa seguirá ejerciendo su labor representativa fuera de las 40 horas semanales de trabajo, pero la Empresa deberá abonarle la totalidad de las horas de mesa de sus miembros asistentes o de asesoría que inviertan, con la sola obligación, por parte de éstos, de justificar semanalmente a la Empresa el número de las invertidas.

**Artículo 91. Comité Artístico Personal.**

1. Composición del Comité Artístico.

Estará compuesto por un Presidente, que será el Director Artístico o Asesor Musical, con voto de calidad, y los siguientes vocales:

- Concertinos.
- Dos profesores del conjunto de cuerda y arpa.
- Dos profesores del conjunto de viento y percusión.

Podrá asistir en representación de la empresa el Director General o quien éste designe en su nombre.

2. Funciones del Comité Artístico.

– Informar sobre el funcionamiento de la Orquesta y proponer las medidas que supongan innovaciones o modificaciones para mejorarla.

– Informar sobre el aspecto artístico y proponer las medidas que supongan innovaciones o modificaciones sobre las condiciones establecidas para los lugares de los conciertos.

– Informar acerca de la disciplina musical de la orquesta y proponer medidas o modificaciones a las normas establecidas, para su mejora.

– Informar sobre la calidad de los instrumentos y proponer medidas que supongan una mejora en el rendimiento artístico de la orquesta.

3. Funcionamiento del Comité Artístico.

Se reunirá una vez cada dos meses, fuera de la jornada normal de trabajo, si fuera posible, a convocatoria del Presidente.

Los asistentes a dichas reuniones tendrán derecho al percibo de una dieta de asistencia que en ningún caso tendrá naturaleza salarial y cuyo importe figura en las Tablas del Convenio en vigor.

4. Elección de los miembros del Comité.

Sólo serán elegibles los dos profesores del conjunto de cuerda y arpa, y los otros dos del de viento y percusión.

La elección se efectuará cada dos años.

Hautesle-kondizioa izango dute talde bakoitzeko irakasleen artean enpresaren plantillako langile finkoak direnak.

Mahaietako kideak: bi mahai sortuko dira; mahai bat hari-tresnen eta harparen talderako izango da eta bestea, haize-tresnen eta perkusio-tresnen taldearentzat. Bi mahai horietako bakoitzean, taldeko langileen artean antzinatasun handiena duena izango da presidentea, eta bi batzordekideei dagokionez, bestalde, talde bakoitzaren barneko hautesle zaharrena eta gazteena izango dira.

Hautagaien zerrendak bozketarako eguna baino bost egun lehenago argitaratuko dira.

Bozketarako prozedura: irakasle bakoitzak dagokion atalaren mahaiari bozkatu beharko du, eta aukeratutako hautagaiak adierazi behar ditu txartelean; txartelean adierazitako hautagaien kopurua bete beharreko batzordekideen kopuruarekin bat etorriko da.

Batzorde artistikoa hautaketaren hurrengo 15 eguneko epearen barnean eratu behar da, Orkestraren lokaletan, presidentek deialdia egin ondoren.

## XI. TITULUA

### XEDAPEN IRAGANKORRAK

Erabaki da hari-tresnen ataleko lehen tuttiei Bigarren A kategoriarako ordainsaria ematea, hitzarmen honen III. eranskinean xedatutako LPZtik ondoriozta daitekeen bezala, 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Produktibitate-plusa (52. artikulua), grabazio-plusa (53. artikulua) eta hitzarmenean jarduera-plusari buruz (54. artikulua) txertatutako aldaketak (aurrekoarekin alderatuta), 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dira baliozkoak eta aplikagarriak.

Ordu gehiegi sartzegatik konpentsazioa –asteko atsendaldia aldatzeari buruzko 25. artikuluan zehaztua– eta, zehazki, ABAO-OLBERen Opera Berri jardueraren programazioaren ondoriozko gehiegizko orduen konpentsazioa, 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da.

## XII. TITULUA

### XEDAPEN GEHIGARRIAK

*Lehen xedapen gehigarria.*

Hitzarmen honen negoziazioaren azken aktan, 1435/85 Errege Dekretuaren babesean langile artistiko laguntzaileak kontratazeko bete behar diren baldintza berriak jasotzen dira.

*Bigarren xedapen gehigarria.*

Enpresak hitzarmen kolektibo honetan araututako lan-baldintzak ez aplikatzea erabakitzen badu, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutakoaren babesean, eta kontsultaldian langileen legezko ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, aldeetako edozeinek Batzorde Paritarioaren esku jarri ahal izango du desadostasuna, eta batzorde horrek horri buruzko iritzia eman beharko du hitzarmen honen 7. artikuluan aurreikusitako epean. Batzorde Paritarioan eztabaida konpontzen ez bada, edozein alderdik jo ahal izango du Precora auzia konpontzen saiatzeko, nahitaezko adiskidetzegintzaren bidez.

Tendrán la condición de electores los profesores de los respectivos conjuntos que pertenezcan a la empresa como fijos de plantilla.

Componentes de las Mesas: se formarán dos mesas, una para el conjunto de cuerda y arpa, y otra para el de viento y percusión. En ambas será Presidente el trabajador del conjunto de más antigüedad, y dos vocales que serán los electores de mayor y menor edad, dentro del conjunto.

Las listas de candidatos se publicarán con cinco días de antelación a la fecha de la votación.

Procedimiento de la votación: el profesor de cada sección habrá de votar en la mesa correspondiente, señalando en la papeleta el número de candidatos elegidos, que se corresponderá con el número de vocales a cubrir.

El Comité Artístico se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la elección, en los locales de la orquesta, previa convocatoria del Presidente.

## TÍTULO XI

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Se establece retribuir a los primeros tutti de cuerda como categoría de Segunda A, según se deduce de la RPT dispuesta en el anexo III de este Convenio, a partir de 1 de enero de 2018.

Los pluses de productividad (art. 52) y de grabación (art. 53), así como las modificaciones establecidas en el Convenio respecto del anterior respecto a lo estipulado sobre el plus de actividad (art. 54), tendrán validez y aplicación desde 1 de enero de 2019.

La compensación por exceso horario que define el artículo 25 sobre Modificación del descanso semanal y en concreto el provocado por la programación de la ópera Berri en ABAO, será de aplicación desde 1 de enero de 2018.

## TÍTULO XII

### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Disposición adicional primera.*

En la última Acta de la negociación del presente Convenio se hace constar las nuevas condiciones que deben regir la contratación de personal artístico colaborador al amparo del Real Decreto 1435/85.

*Disposición adicional segunda.*

En el caso de que la empresa procediese a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y no hubiese acuerdo con la representación legal de los trabajadores en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que deberá emitir un pronunciamiento sobre ella en el plazo previsto en el art. 7 del presente convenio. De no resolverse la controversia en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir al Preco con objeto de intentar resolverla, mediante el preceptivo acto de conciliación.

I. ERANSKINA

ANEXO I

2022KO ORDAINSARI-TAULA

Kategoria	Urteko oinarritzko soldata	1. hiruortekoa	2. hiruortekoa	3. hiruortekoa	4. hiruortekoa	5. hiruortekoa	CPV €/ hileko
KONTZERTINOA	54.851,13	1.626,23	1.497,44	1.250,61	1.184,78	1.184,78	
LEHENA	45.797,34	1.317,25	1.222,79	1.021,28	966,32	970,90	113,73
BIGARRENA A	41.960,79	1.244,03	1.145,53	956,71	906,35	906,35	103,93
BIGARRENA B	41.138,08	1.219,74	1.123,07	937,95	888,58	888,58	101,83
HIRUGARRENA	39.496,54	1.170,90	1.078,26	900,52	853,13	853,13	97,62
ZUZENDARI TEKNIKOA	59.076,29	1.751,35	1.612,78	1.346,94	1.276,05	1.276,05	125,97
ADMINISTRAZIO-ZUZEND.	49.366,07	1.463,49	1.347,69	1.125,55	1.066,31	1.066,31	120,73
TEKNIKARIA	44.429,52	1.317,25	1.212,93	1.012,99	959,68	959,68	102,88
KOMUNIKAZIO-ZUZEND.	39.144,94	1.184,85	1.068,66	892,50	845,53	845,53	97,62
ZUZEND. IDAZKARIA	36.280,65	1.075,57	990,46	827,20	783,66	783,66	90,28
LIBURUZAINA	32.537,29	964,67	888,27	741,85	702,81	702,81	83,98
BIGARREN OFIZIAL ADMIN	24.895,60	702,51	647,29	537,74	512,85	512,85	65,09
MUNTATZAILEA/GIDARIA	26.555,72	735,16	677,17	565,64	536,43	536,43	65,09
ATEZAINA	21.220,98	518,51	477,47	398,95	377,73	377,73	60,88
ZUZENDARI NAGUSIA	74.929,86						

TABLA RETRIBUTIVA 2022

Categoría	S. base	1.º trienio	2.º trienio	3.º trienio	4.º trienio	5.º trienio	CPV €/mes
CONCERTINO	54.851,13	1.626,23	1.497,44	1.250,61	1.184,78	1.184,78	
PRIMERA	45.797,34	1.317,25	1.222,79	1.021,28	966,32	970,90	113,73
SEGUNDA A	41.960,79	1.244,03	1.145,53	956,71	906,35	906,35	103,93
SEGUNDA B	41.138,08	1.219,74	1.123,07	937,95	888,58	888,58	101,83
TERCERA	39.496,54	1.170,90	1.078,26	900,52	853,13	853,13	97,62
DIRECTOR TÉCNICO	59.076,29	1.751,35	1.612,78	1.346,94	1.276,05	1.276,05	125,97
DTOR. ADMINISTRACIÓN	49.366,07	1.463,49	1.347,69	1.125,55	1.066,31	1.066,31	120,73
TÉCNICO	44.429,52	1.317,25	1.212,93	1.012,99	959,68	959,68	102,88
DTORA. COMUNICACIÓN	39.144,94	1.184,85	1.068,66	892,50	845,53	845,53	97,62
SECRETARIA DCCIÓN.	36.280,65	1.075,57	990,46	827,20	783,66	783,66	90,28
BIBLIOTECARIO/A	32.537,29	964,67	888,27	741,85	702,81	702,81	83,98
OFICIAL ADMTVO. 2.ª	24.895,60	702,51	647,29	537,74	512,85	512,85	65,09
MONTADOR-CONDUCTOR	26.555,72	735,16	677,17	565,64	536,43	536,43	65,09
CONSERJE	21.220,98	518,51	477,47	398,95	377,73	377,73	60,88
DIRECTOR GENERAL	74.929,86						

Tresna-kontrabaxuen plusa: 320,49.  
Tresna-gainerakoen plusa: 1.282,32.  
Grabazio-plusa: 524,05.  
Jarduera-plusa: 26,58.  
Zerbitzu bikoitzeko plusa: 23,56.  
Km: 0,31.

Plus Instrumento-contrabajos: 320,49.  
Plus Instrumento-resto: 1.282,32.  
Plus de grabación: 524,05.  
Plus actividad: 26,58.  
Plus doble servicio: 23,56.  
Km: 0,31.

Jateko dietak: 31,83.  
Ostatu-dietak: 42,91.  
Atzerriko janariaren dietak: 48,53.  
Batzorde artistikoa: 30,05.  
Epaimahaiaगतiko plusa: 63,00.

II. ERANSKINA

ISTRIPU-ASEGURUAREN POLIZA

– Aseguratutako zenbatekoak.  
Istripuak eragindako heriotza, eguneko 24 orduz: 24.040,48.  
Zirkulazio-istripuak eragindako heriotza: 27.045,54.  
Laneko istripuak eragindako heriotza: 30.050,61.  
Ezintasun iraunkorra, eguneko 24 orduz: 24.040,48.  
Zirkulazio-istripuak eragindako ezintasun iraunkorra: 27.045,54.  
Laneko istripuak eragindako ezintasun iraunkorra: 30.050,61.  
Laguntza mediko, kliniko eta farmazeutikoa: Mugagabea.  
– Onuradunak.  
Aseguratuaren legezko oinordekoak edo hark hautatutako pertsonak.  
– Kontzertista-emanaldiak.  
Kontzertu bakoitzeko: 750,00.  
– Emanaldiak matinéetan.  
1ek edo 2k jokatzeko dutenean: 598,00.  
3k jokatzeko dutenean: 492,00.  
4k jokatzeko dutenean: 387,00.  
5ek jokatzeko dutenean: 316,00.  
6k edo gehiagok jokatzeko dutenean: 246,00.

III. ERANSKINA

Lanpostuen zerrenda bat (LPZ) finkatzen da «Orquesta de Euskadi S.A.»rako; zehazki, guztira 91 langile finkatu dira langile artistikoen artean eta beste 14 teknikari eta administrarien artean. Dokumentu bat erantsi da, zerrenda xehatuarekin.

Dietas comida: 31,83.  
Dietas alojamiento: 42,91.  
Dietas comida extranjero: 48,53.  
Comité artístico: 30,05.  
Plus tribunal: 63,00.

ANEXO II

PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

– Sumas aseguradas.  
Muerte por accidente las 24 horas del día: 24.040,48.  
Muerte por accidente de circulación: 27.045,54.  
Muerte por accidente laboral: 30.050,61.  
Invalidez permanente las 24 horas del día: 24.040,48.  
Invalidez permanente por accidente de circulación: 27.045,54.  
Invalidez permanente por accidente laboral: 30.050,61.  
Asistencia médica, clínica y farmacéutica: Ilimitado.  
– Beneficiarios.  
Herederos legales del asegurado, o personas designadas por él mismo.  
– Actuaciones concertistas.  
Por concierto: 750,00.  
– Actuaciones en matinées.  
Cuando actúen 1 o 2: 598,00.  
Cuando actúen 3: 492,00.  
Cuando actúen 4: 387,00.  
Cuando actúen 5: 316,00.  
Cuando actúen 6 o más: 246,00.

ANEXO III

Se establece una relación de puestos de trabajo (RPT) de la Orquesta de Euskadi, S.A. con un total de 91 trabajadores/as del ámbito denominado artístico y 14 trabajadores/as del ámbito denominado personal técnico administrativo. Se adjunta documento con relación detallada.

Lanpostua	Kategoria	Lanpostu kopurua
TEKNIKARI ETA ADMINISTRARIAK		
ZUZENDARI TEKNIKOA	INTENDENTEA	1
ADMINISTRAZIO-ZUZENDARIA	ADMINISTRARIA	1
ADMINISTRAZIO-ZUZENDARI LAGUNTZAILEA	TEKNIKARIA	1
KOMUNIKAZIO-ZUZENDARIA	KOMUNIKAZIO-ZUZENDARIA	1
ZUZENDARITZAKO IDAZKARIA	ZUZENDARITZAKO IDAZKARIA	1
ERREJIDOREA	TEKNIKARIA	1
ARTXIBOZAINA	LIBURUZAINA	1
OFIZIAL ADMINISTRARIA	OFIZIAL ADMINISTRARIA	5
MUNTATZAILEA/GIDARIA	MUNTATZAILEA/GIDARIA	2
ATEZAINA	ATEZAINA	1
TEKNIKARI ETA ADMINISTRARIAK GUZTIRA		15

Lanpostua	Kategoria	Lanpostu kopurua
LANGILE ARTISTIKOAK		
KONTZERTINO	KONTZERTINO	1
KONTZERTINO-LAGUNTZAILEA	LEHENA	1
2. BIOLINAREN BAKARLARIAK	LEHENA	2
1. BIOLINAREN 1. TUTTIA	BIGARRENA A	1
2. BIOLINAREN 1. TUTTIA	BIGARRENA A	1
1. BIOLINAREN TUTTIA	HIRUGARRENA	13
2. BIOLINAREN TUTTIA	HIRUGARRENA	10
BIOLA-BAKARLARIA	LEHENA	2
BIOLEN 1. TUTTIA	BIGARRENA A	1
BIOLA-TUTTIA	HIRUGARRENA	8
BIOLONTXELO-BAKARLARIA	LEHENA	2
BIOLONTXELOEN 1. TUTTIA	BIGARRENA A	1
BIOLONTXELO-TUTTIA	HIRUGARRENA	6
KONTRABAXU-BAKARLARIA	LEHENA	2
KONTRABAXUEN 1. TUTTIA	BIGARRENA A	1
KONTRABAXU-TUTTIA	HIRUGARRENA	4
FLAUTA-BAKARLARIA	LEHENA	2
2. FLAUTA, PICCOLOA JOTZEKO OBLIGAZIOAREKIN	BIGARRENA A	2
OBOE-BAKARLARIA	LEHENA	2
2. OBOEA, ADAR INGELESA JOTZEKO OBLIGAZIOAREKIN	BIGARRENA A	2
KLARINETE-BAKARLARIA	LEHENA	2
2. KLARINETEA, KLARINETE BAXUA JOTZEKO OBLIGAZIOAREKIN	BIGARRENA A	2
FAGOT-BAKARLARIA	LEHENA	2
2. FAGOTA, KONTRAFAGOTA JOTZEKO OBLIGAZIOAREKIN	BIGARRENA A	2
TRONPA-BAKARLARIA	LEHENA	2
HIRUGARREN TRONPA, ETA BAKARLARI-LAGUNTZAILEA	BIGARRENA A	1
TRONPA-TUTTIA	BIGARRENA B	3
TRONPETA-BAKARLARIA	LEHENA	2
TRONPETA-TUTTIA	BIGARRENA B	2
TRONBOI-BAKARLARIA, TUTTIA IZATEKO OBLIGAZIOAREKIN	LEHENA	2
TRONBOI-TUTTIA	BIGARRENA B	1
TRONBOI BAXUA	BIGARRENA A	1
TUBA-BAKARLARIA	LEHENA	1
TIMBALA PERKUSIOAREN BAKARLARIA	LEHENA	1
PERKUSIOAREN ETA TINBALEN BAKARLARIA	LEHENA	1
PERKUSIOA BAKARLARI-LAGUNTZAILEA	BIGARRENA A	1
PERKUSIO-TUTTIA	BIGARRENA B	1
HARPA-BAKARLARIA	LEHENA	1
LANGILE ARTISTIKOAK, GUZTIRA		92

Puesto de trabajo	Categoría	N.º puestos
PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO		
DIRECTOR TÉCNICO	INTENDENTE	1
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRADOR	1
ADJUNTA A DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN	TÉCNICO	1
DIRECTORA DE COMUNICACIÓN	DIRECTORA DE COMUNICACIÓN	1
SECRETARIA DE DIRECCIÓN	SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1
REGIDORA	TÉCNICO	1
ARCHIVERA/O	BIBLIOTECARIO/A	1
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	5
MONTADOR CONDUCTOR	MONTADOR CONDUCTOR	2
CONSERJE	CONSERJE	1
TOTAL PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO		15
PERSONAL ARTÍSTICO		
CONCERTINO	CONCERTINO	1
AYUDA DE CONCERTINO	PRIMERA	1
SOLISTAS VIOLÍN 2º	PRIMERA	2
1ER TUTTI 1º VIOLÍN	SEGUNDA A	1
1ER TUTTI 2º VIOLÍN	SEGUNDA A	1
TUTTI VIOLÍN 1º	TERCERA	13
TUTTI VIOLÍN 2º	TERCERA	10
SOLISTA VIOLA	PRIMERA	2
1ER TUTTI VIOLA	SEGUNDA A	1
TUTTI VIOLA	TERCERA	8
SOLISTA VIOLONCELLO	PRIMERA	2
1ER TUTTI VIOLONCELLO	SEGUNDA A	1
TUTTI VIOLONCELLO	TERCERA	6
SOLISTA CONTRABAJO	PRIMERA	2
1ER TUTTI CONTRABAJO	SEGUNDA A	1
TUTTI CONTRABAJO	TERCERA	4
SOLISTA FLAUTA	PRIMERA	2
FLAUTA 2ª CON OBLIGACIÓN DE FLAUTÍN	SEGUNDA A	2
SOLISTA OBOE	PRIMERA	2
OBOE 2º CON OBLIGACIÓN DE CORNO INGLÉS	SEGUNDA A	2
SOLISTA CLARINETE	PRIMERA	2
CLARINETE 2º CON OBLIGACIÓN DE CLAR. BAJO	SEGUNDA A	2
SOLISTA FAGOT	PRIMERA	2
FAGOT 2º CON OBLIGACIÓN DE CONTRAFAGOT	SEGUNDA A	2
SOLISTA TROMPA	PRIMERA	2
TROMPA TERCERA, y ayuda de solista	SEGUNDA A	1
TROMPA TUTTI	SEGUNDA B	3
SOLISTA TROMPETA	PRIMERA	2
TROMPETA TUTTI	SEGUNDA B	2
SOLISTA TROMBÓN CON OBLIGACIÓN DE TUTTI	PRIMERA	2
TROMBÓN TUTTI	SEGUNDA B	1
TROMBÓN BAJO	SEGUNDA A	1
SOLISTA TUBA	PRIMERA	1

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Categoría</i>	<i>N.º puestos</i>
SOLISTA DE TIMBAL PERCUSIÓN	PRIMERA	1
SOLISTA PERCUSION Y TIMBAL	PRIMERA	1
PERCUSIÓN AYUDA DE SOLISTA	SEGUNDA A	1
PERCUSIÓN TUTTI	SEGUNDA B	1
SOLISTA ARPA	PRIMERA	1
TOTAL PERSONAL ARTÍSTICO		92

*Azken xedapena.*

Negoiazio Kolektiboko Zuzendaritzak eta Kontrol Ekonomikoko Bulegoak –Eusko Jauraritzaren organoek– aldeko txostena eman beharko diote hitzarmen honi, bestela ez baitu inolako indarraldirik izango. Hitzarmen honen onspen edo ukapena idazki bidez jakinaraziko zaie interesdunei, ematen denetik zenbatzen hasita 10 eguneko epean.

*Disposición final.*

El presente Convenio deberá recibir el informe favorable de la Dirección de Negociación Colectiva y de la Oficina de Control Económico, ambas del Gobierno Vasco, sin cuyo requisito no tendrá vigencia alguna. Su aprobación o denegación se dará a conocer, por escrito, a las partes interesadas, en el plazo de 10 días a partir de la fecha de su otorgamiento.