



# **EUSKAL TELEBISTA**

**2006**

**LAN HITZARMENA**



---

**AURKIBIDEA / INDICE**

---

**Orria**

**I. KAPITULUA. - XEDAPEN OROKORRAK  
DISPOSICIONES GENERALES**

---

|  |   |
|--|---|
| 1. Art.- EREMUA / AMBITO TERRITORIAL                         | 2 |
| 2. Art.- LANKIDEAK / AMBITO PERSONAL                         | 2 |
| 3. Art.- DENBORA / AMBITO TEMPORAL                           | 3 |
| 4. Art.- DENUNTZIA / DENUNCIA                                | 3 |
| 5. Art.- ARAUDI LEHENTASUNA / PRELACION NORMATIVA            | 3 |
| 6. Art.- IRENSKETA ETA KONPENTZAZIOA/ABSORCION Y COMPENSAC.  | 4 |
| 7. Art.- OSOTASUNERA LOTSEA / VINCULACION A LA TOTALIDAD     | 4 |
| 8. Art - "AD PERSONAM" BERMEA / GARANTIA "AD PERSONOM"       | 5 |
| 9. Art.- BATZORDE MISTO PAREKIDEA / COMISION MIXTA PARITARIA | 5 |

**II. KAPITULUA. - OPORRAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK  
VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

---

|   |    |
|---|----|
| 10. Art.- OPORRAK / VACACIONES  | 9  |
| 11. Art.- ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK/LICENCIAS RETRIBUIDAS   | 12 |
| 12. Art.- ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK/LICENCIAS NO RETRIBUID.  | 16 |
| 13. Art.- ALDI BATEKO LAN EZINTASUN ETA AMATASUN BAJAK<br>BAJAS POR INCAPACIDAD LABORA TRANSIT. Y MATERNID. | 18 |
| 14. Art.- ESZEDENTZIAK / EXCEDENCIAS  | 19 |
| 15. Art.- BATERAEZINTASUNAK / INCOMPATIBILIDADES  | 22 |

**III. KAPITULUA. - LANALDIA ETA ORDUTEGIAK  
JORNADA Y HORARIOS**

---

|  |    |
|--|----|
| 16. Art.- LANALDIA / JORNADA   | 25 |
| 17. Art.- ORDUTEGIAK / HORARIOS  | 25 |
| 17.1.- Oinarri orokorrak / Principio general                             | 25 |
| 17.2.- Ordutegien gutxieneko baldintzak/Condiciones mínimas de horarios  | 25 |
| 17.3.- Ortudegi tarteak / Franjas horarias                               | 26 |
| 17.4.- Ortutegi motak / Modalidades de Horarios                          | 26 |
| 17.4.1.- Ordutegi etena / Horarios partidos                              | 26 |
| 17.4.2.- Ordutegi jarraia / Horarios continuados                         | 27 |
| 17.4.3.- Asteburuko ordutegi intentsiboak/Horarios intensivos fin semana | 27 |
| 17.4.4.- Korresponsaliatako ordutegiak / Horarios de corresponsalías     | 28 |
| 17.5.- Lau egunetako ordutegiak / Horarios de cuatro días                | 29 |

|  |    |
|--|----|
| 18. Art.- ORDUTEGI ETA LANALDI MALGUTASUNA /<br>FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADA | 30 |
| 18.1.- Asteko konputua / Cómputo semanal   | 30 |
| 18.2.- Txada irregularra / Turno irregular   | 31 |
| 18.3.- Sareetako langileak / Personal de redes                                     | 34 |
| 18.4.- Lan bereziak / Trabajos especiales  | 34 |
| 18.5.- 1. mailako disponibilitatea / Disponibilidad de grado 1                     | 35 |
| 18.6.- 2. mailako disponibilitatea / Disponibilidad de grado 2                     | 35 |
| 18.7.- 2. mailako disponibilitatea / Disponibilidad de grado 3                     | 36 |
| 19. Art.- LANALDIEN ARTEKO ATSEDENA/DESCANSO ENTRE JORNAD                          | 36 |
| 20. Art.- ORDU ESTRAK / HORAS EXTRAORDINARIAS                                      | 37 |
| 21. Art.-- LANALDIAREN MUGEN SALBUESPENA /<br>EXCEPCION A LOS LIMITES DE JORNADA   | 39 |

**IV. KAPITULUA. - LANGILEEN ANTOLAKUNTZA  
ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

---

|  |    |
|--|----|
| 22 Art.- PLANTILA / PLANTILLA  | 41 |
| 23 Art.- SAILKAPEN PROFESIONALA / CLASIFICACION PROFESIONAL                            | 41 |
| 24. Art.- BURUZAGITZA KARGUAK / CARGOS DE JEFATURA                                     | 42 |
| 25. Art.- GALDUKO DIREN BURUZAGITZA KATEGORIAK /<br>CATEGORIAS DE JEFATURA A EXTINGUIR | 42 |
| 26. Art.- PROBA DENBORALDIA / PERIODO DE PRUEBA  | 43 |
| 27. Art.- MAILA IGOERA ZUZENA ETA SUSTAPENA /<br>ASCENSO DIRECTO Y PROMOCION           | 45 |
| 28. Art.- LANPOSTUAK BETETZEA / PROVISION DE PLAZAS                                    | 47 |
| 29. Art.- BORONDATEZKO LEKUALDATZEA/TRASLADO VOLUNTARIO                                | 48 |
| 30. Art.- MAILA IGOTZEKO FROGAK / PRUEBAS DE ASCENSO                                   | 49 |
| 31. Art.- DERRIGORREZKO LEKUALDATZEA / TRASLADO FORZOSO                                | 51 |
| 32. Art.- LEHIAKETA ASKEA / CONCURSO LIBRE   | 51 |
| 33. Art.- ALDI BATERAKO KONTRATUAK/CONTRATOS EVENTUALES                                | 51 |

**V. KAPITULUA. - LANEKO SEGURTASUNA ETA HIGIENEA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

---

|  |    |
|--|----|
| 34. Art.- OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN /<br>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO          | 54 |
| 35. Art.- ENPRESAKO MEDIKU ZERBITZUA /<br>SERVICIO MEDICO DE EMPRESA                   | 60 |
| 36. Art.- DISPOSIZIO GELA ETA IKASKETA GELA /<br>SALA DE DISPOSICION Y SALA DE ESTUDIO | 61 |

**VI. KAPITULUA. - LANGILEEN PARTEHARTZEAZ  
DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES**

---

|  |    |
|--|----|
| 37. Art.- LANGILEEN PARTEHARTZEA/PARTICIPACION DE LOS TRAB.                      | 63 |
| 38. Art.- ENPRESA BATZORDEA / COMITÉ DE EMPRESA                                  | 63 |
| 39. Art.- LANGILEEN ORDEZKARIAK / DELEGADOS DE PERSONAL                          | 64 |
| 40. Art.- ZENTRUEN ARTEKO BATZORDEA / COMITÉ INTERCENTROS                        | 64 |
| 41. Art.- ENPRESA BATZORDEAREN ESKUMENAK /<br>COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA | 65 |
| 42. Art.- LOKALA ETA IRAGARKI OHOLA/LOCAL Y TABLON ANUNCIO                       | 67 |
| 43. Art.- SINDIKATUEN EKINTZA / ACCION SINDICAL                                  | 67 |
| 44. Art.- SAIL SINDIKALA / SECCIONES SINDICALES                                  | 67 |
| 45. Art.- ORDEZKARI SINDIKALAK / DELEGADOS SINDICALES                            | 69 |
| 46. Art.- BATZARRAK / ASAMBLEAS  | 70 |

**VII. KAPITULUA. - GIZA LAGUNTZAK  
PRESTACIONES SOCIALES**

---

|   |    |
|---|----|
| 47. Art.- BIZITZA, ISTRIPU ETA BEREZKO HERIOTZA ASEGURUA /<br>SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y MUERTE NATURAL | 73 |
| 48. Art.- EZINDUEN LEHENTASUNA/PREFERENCIA A INCAPACITADOS  | 74 |
| 49. Art.- PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK /<br>AYUDAS PARA FORMACION   | 75 |
| 50. Art.- LANGILEEN PRESTAKUNTZA / FORMACION DEL PERSONAL   | 76 |
| 51. Art.- EUSKERA / EUSKERA   | 79 |
| 52. Art.- GUTXITU FISIKO ETA PSIKOLOAGATIKO LAGUNTZA /<br>AYUDA POR DISMINUIDO PSIQUICO Y FISICO          | 81 |
| 53. Art.- SOALDADUZKA EDO ORDEZKO ZERBITZU ZIBILA /<br>SERVICIO MILITAR Y PRESTACION CIVIL SUSTITUTORIA   | 81 |
| 54. Art.- OHIKO TXEBIZITZA EROSTEKO DIRULAGUNTZA /<br>SUBVENCION PARA LA COMPRA DE VIVIENDA HABITUAL      | 82 |
| 55. Art.- KONTSUMORAKO AURRERAPENAK/ANTICIPOS AL CONSUMO  | 83 |
| 56. Art.- JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA/SUBVENCION AL COMEDOR  | 85 |
| 57. Art.- JUBILAZIOA / JUBILACION   | 86 |

**VIII. KAPITULUA. - ORDAINKETA ERREGIMENA  
REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

|  |     |    |
|--|-----|----|
| 58. Art.- OINARRI OROKORRAK / PRINCIPIOS GENERALES   | 89  |    |
| 59. Art.- SOLDATA / SUELDO   | 89  |    |
| 60. Art.- OSAGARRI PERTSONALAK / COMPLEMENTOS PERSONALES   | 90  |    |
| 60.1. Antzinakotasun osagarria / Complemento de Antigüedad   | 90  |    |
| 61. Art.- LANPOSTUAREN OSAGARRIAK / COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO   |     | 91 |
| 61.1. Gauekotasun-plusa / Plus de nocturnidad  | 91  |    |
| 61.2. Erantzunkizun bereziaren plusa / Plus de responsabilidad especial  | 92  |    |
| 61.3. Goragoko mailako lanagatik plusa/Plus por trabajos superior categoría  | 92  |    |
| 61.4. Aurkezpenagatik plusa / Plus de presentación   | 92  |    |
| 61.5. Ordutegi eta lanaldi malgutasunagatik plusa / Plus de flexibilidad de horarios y jornada                             |     | 93 |
| 61.5.1. Asteko konputuagatik plusa/Plus de cómputo semanal   | 93  |    |
| 61.5.2. Txanda irregularragatik plusa/Plus de turno irregular  | 94  |    |
| 61.5.3. Sareetako langileen plusa / Plus de personal de redes  | 94  |    |
| 61.5.4. Lan bereziagatik plusa / Plus de trabajos especiales   | 94  |    |
| 61.5.5. 1.m. disponibilitateagatik plusa/Plus disponibilidad grado 1   | 95  |    |
| 61.5.6. 2.m. disponibilitateagatik plusa/Plus disponibilidad grado 2   | 95  |    |
| 61.5.7. 3.m. disponibilitateagatik plusa/Plus disponibilidad grado 3   | 95  |    |
| 61.5.8. Lau eguneko ordutegiagatik plusa/Plus por horario de 4 días  | 96  |    |
| 61.6. Jaiegunengatik plusa / Plus días festivos  | 96  |    |
| 61.7. Egun bereziagatik plusa / Plus días especiales   | 96  |    |
| 61.8. Konpentsazioa / Compensación   | 97  |    |
| 62. Art.- LAN KOPURU ETA KALITATEAGATIKO OSAGARRIAK / COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO                        | 97  |    |
| 62.1. Ordu estrak / Horas extraordinarias  | 97  |    |
| 63. Art.- HILABETE BAINO GEHIAGOKO ALDIROKO PEMUGAGATIKO OSAGARRIAK / COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES | 98  |    |
| 63.1. Aparteko lansariak / Gratificaciones extraordinarias   | 98  |    |
| 64. Art.- SOLDATARENAK EZ DIREN OSAGARRIAK / COMPLEMENTOS NO SALARIALES  | 98  |    |
| 64.1. Joan-etorriak eta kilometroak /Desplazamiento y kilometraje  | 98  |    |
| 64.2. Dietak / Dietas  | 100 |    |
| 64.3. Joan-etorriagatik ordaina / Compensación por desplazamiento  | 102 |    |
| 65. Art.- AURRERAKINAK / ANTICIPOS   | 102 |    |
| 66. Art.- PRAKTIKETAKO KONTRATUAK/CONTRATOS EN PRACTICAS   | 103 |    |

**IX. KAPITULUA. - DISZIPLINA ARAUAK  
REGIMEN DISCIPLINARIO**

---

|   |     |
|---|-----|
| 67. Art.- ARAU OROKORRA / NORMA GENERAL   | 105 |
| 68. Art.- HUTSEGITEEN SAILKAPENA/CLASIFICACION DE LAS FALTAS                                | 105 |
| 68.1. Hutsegite arinak / Faltas leves   | 105 |
| 68.2. Hutsegite larriak / Faltas graves   | 106 |
| 68.3. Oso htsegite larriak / Faltas muy graves  | 108 |
| 69. Art.- LARDERIA / ABUSO DE AUTORIDAD   | 109 |
| 70. Art.- ZIGORRAK / SANCIONES  |     |
| 71. Art.- ZIGORRAK BETETZEA / CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES                                 | 110 |
| 72. Art.- HUTSEGITEEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGABETZEA / PRESCRIPCION Y CANCELACION DE FALTAS | 110 |
| 73. Art.- PROZEDURA ZIGORTZAILEA/PROCEDIMIENTO SANCIONADOR                                  | 111 |
| 74. Art.- BERME PROZESALAK / GARANTIAS PROCESALES   | 111 |

***ERANSKINAK / ANEXOS***

---

- I. ERANSKINA - SOLDATAK / SUELDOS
  - II. ERANSKINA - ORDU ESTRAK, GAUEKOTASUNA ETA ANTZINAKOTASUNA/  
HORAS EXTRAORDINARIAS, NOCTURNIDAD Y ANTIGÜEDAD
  - III. ERANSKINA LAN ORDUTEGIA / CALENDARIO DE TRABAJO
  - IV. ERANSKINA GALDU DIREN BURUZAGITZA KATEGORIAK /  
CATEGORIAS DE JEFATURAS A EXTINGUIR
-



**1.- KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK**

**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

---

**XEDAPEN OROKORRAK**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

---

**1. ARTIKULUA - EREMUA**

- 1.- Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen diren arauak, eratuta dauden eta etorkizunean eratuko diren EUSKAL TELEBISTAKo lan zentro guztietan ezarri beharrekoak izango dira.
- 2.- Lan zentroa izango da, lan agintarien aurrean alta emanda egon eta enpresaren helburuekin bat etorri Enpresaren ohiko jarduerak egiten dituen zerbitzu unitate produktibo oro.

**2. ARTIKULUA- LANGILEAK**

Hitzarmen hau I.eta IV. Eranskinetan jasotzen diren eta kategoría guztietan dauden EUSKAL TELEBISTA H.E.ko plantila finkoko langile guztiei ezarri beharrekoa da. Lan-kontratu finkoak ez dituzten langileak hitzarmen honen esparruaren barruan izango dira, berariaz kanpoan uzten dituzten puntuetan edo langile finkoei bakarrik ezarri beharreko puntuetan izan ezik.

Hitzarmen hau ezarri beharreko eremutik kanpo geldituko dira:

- a) Izendapen libreak zuzendaritzako langileak.
- b) Enpresak, programa, serie, saio eta zerbitzu konkretu baterako kontratatzen dituen kolaboratzaileak eta aholkulariak.

**ARTICULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL**

- 1.- Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de EUSKAL TELEBISTA constituidos y que puedan constituirse en el futuro.
- 2.- Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral y que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realice actividades características de ésta.

**ARTICULO 2.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla fija de EUSKAL TELEBISTA, S.A. encuadrado en las categorías recogidas en los Anexos I y IV. Los trabajadores con contrato laboral que no pertenezcan a la plantilla fija también estarán incluidos en el ámbito de este Convenio, a excepción de aquellos puntos en que expresamente se les excluya o se indique que sean aplicables al personal fijo.

Queda expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal Directivo de libre designación.
- b) Los colaboradores y asesores contratados por la Empresa para un programa, serie, espacio o



- c) Emanaldi zehatzetarako kontratatutako koadro artistikoetako eta musikaletako aktoreak, abeslariak, oskestrak, koroak eta musika taldeak.
- d) Musika eta literatura egokitzaileak.
- e) Emanaldi zehatzetarako kontratatzen diren artistak orokorrean.
- f) Beren jarduera askatasunez burutuz zerbitzu edo azterlan mugatua agintzen zaien lanaldi batera loturik ez dauden eta lanean iraupenik ez dutelako erakundearen plantilakoak ez diren profesionalak.
- g) Publizitateko agenteak, beraien kontratuetan ezartzen diren baldintzei loturik egongo dira eta.

### **3. ARTIKULUA. - DENBORA**

Hitzarmen hau 2006ko urtarrilaren 1etik 2006ko abenduaren 31ra egongo da indarrean. Atzerako eraginak 2006ko urtarrilaren lehen egunean hasiko dira, baina eraginon benetako gauzapena, atalik atal, Azken Aktan esaten denaren arabera dago.

### **4 ARTIKULUA. - DENUNTZIA**

Hitzarmen hau berez denuntziatuko da indarra galdu baino hiru hilabete lehenago

### **5. ARTIKULUA. ARAUDI LEHENTA-**

servicio concreto.

- c) Los actores de cuadros artísticos, musicales, cantantes, orquestas, coros y grupos musicales, contratados para realizar actuaciones determinadas.
- d) Los adaptadores literarios y musicales.
- e) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- f) Los profesionales a los que, en el libre ejercicio de su actividad, se les encomiende algún servicio o estudio determinado, sin sujeción a jornada ni continuidad en el trabajo, y que por ello no figuran en la plantilla de la Sociedad.
- g) Los agentes publicitarios, quienes se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

### **ARTICULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

La vigencia del presente Convenio, se extenderá desde el día 1 de Enero de 2006 hasta el día 31 de Diciembre de 2006, siendo sus efectos retroactivos a fecha 1 de Enero de 2006, si bien en cuanto a la aplicación práctica del mismo en sus diversos conceptos se estará a lo que se establece en el Acta Final.

### **ARTICULO 4.- DENUNCIA**

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento.

### **ARTICULO 5.- PRELACIÓN**

## SUNA

Hitzarmen honetako arauak, ezartzerako orduan, lehentasuna izango dute beste edozein xedapen edo arauzko legeren gainetik.

Aurreikusten ez diren kasuetan Langileen Estatutua ezarriko da eta, bestela, lan harremanak arautzen dituzten izaera orokordun gainerako legezko xedapenak.

## 6. ARTIKULUA.- IRENSKETA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetako arauak orain arte aldean arteko harremanak arautzen zituzten itun eta bestelako xedapenak ordezkatzeko dituzte; horiek bertan behera geldituko dira, hitzarmen honek irentsi eta konpentsatu egingo baititu.

Ordainketei nahiz lan baldintzei buruz etorkizunean aldarrika daitezkeen xedapenak, gainerako xedapen orokorrekin batera kontuan hartu eta baloratu ondoren, osotasunean kontuan hartu eta baloraturako hitzarmen hau gainditzen dutenean bakarrik ezarri ahal izango dira. Gaindituko ez balute, berriz, hitzarmen honek konpentsatutzat joko dira, eta berau ezartzen jarraituko da inolako aldaketarik gabe.

## 7. ARTIKULUA.- OSOTASUNERA LOTZEA

Hitzarmen honek banatuezineko izaera du eragin guztietarako, bertan hitzartutako baldintzek osotasun organikoa dute eta praktikan ezartzeko orduan osotasunari loturik kontuan

## NORMATIVA

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal.

En lo no previsto, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, las restantes disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.

## ARTICULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regularan las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto, y absorbidos y compensados por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

## ARTICULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de



hartuko dira. Hori dela eta, ezin izango dira beren testuingurutik atera eta aparte birnegoziatu, ezta bertako atal batzuk ezarri eta gainontzekoa baztertu ere, bere osotasunean ezarri beharko baita beti .

Hitzartutako baldintzaren bat edo batzuk Lan Agintaritzaren Erabakiaren arabera edo Epai Judizial baten arabera baliogabeak edo eraginik gabeak balira, aldeek Batzorde Misto Parekidearen bidez, 30 eguneko epea izango lukete baldintza birnegoziatu eta horrela bakoitzaren betebeharren oreka eta aldeetako baten kaltetan galzitezkeen eskubideak berrezartzeko. 30 egunen buruan Batzorde Misto Parekideak akordiorik lortuko ez balu auzia ekitatezko tartekaritza baten esku utziko litzateke.

#### **8. ARTIKULUA.- "AD PERSONAM" BERMEA**

Orokorrean eta urte osoa kontuan hartuta, hitzarmen honetan adostutako baldintzak gainditzen dituzten egoera pertsonalak errespetatu gingo dira, eta "ad personam" mantenduko dira.

#### **9. ARTIKULUA.- BATZORDE MISTO PAREKIDEA**

- 1.- Hitzarmen honetarako Batzorde Misto Parekidea eratuko da, batzorde hori enpresako 3 kidek eta langileen 3 ordezkari, ahal dela hitzarmenaren negoziaketan parte hartu dutenak, osatuko dute. Batzordeak, hitzarmena sinatzen den egunetik hasi eta hilabeteko epean osatuta egon

su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según Resolución de la Autoridad Laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Mixta Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 día para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el término de 30 días no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Mixta Paritaria, se someterá la cuestión a un arbitraje de equidad.

#### **ARTICULO 8.- GARANTÍA "AD PERSONAM"**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

#### **ARTICULO 9.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

- 1.- A efectos del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por 3 miembros de la Empresa y 3 por parte de los trabajadores, que deberán ser, preferentemente, de los que han intervenido en la negociación del Convenio. Esta Comisión quedará compuesta en

beharko du.

2.- Batzordearen zereginak honako hauek izango dira:

a) Hitzarmenean adostutakoari buruzko edozein zalantza argitzea.

b) Hitzarmena ezartzen dela zaintzea eta beronen jarraipena egitea.

c) Hala badagokio soldaten berrikusketa egitea.

d) Hitzarmen hau ezartzetik datozen aipatu gabeko gai guztietaz arduratzea.

e) Ekintza indibidualak burutu aurretik edo eta arazo kolektiboak daudenean eta horien berri Batzorde Misto Parekideari ematen zaionean, beti ere, hitzarmenaren ezarpen edo interpretazio arazoak direnean, arazoaren inguruan Batzordeak erabaki bat hartuko balu eta Langile Batzordeak eta zuzendaritzak berretsiko balute, hitzarmen honetan jasotako arauen adinako betebeharreko indarra edukiko luke, lan kontratutik eratorritako ekintzen jarduera indibidualaren kalterik gabe.

3.- Batzordearen funtzionamendua honako hau izango da:

a) Deialdia egiten duen aldea

el plazo máximo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio.

2.- Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.

b) Vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio.

c) Revisión salarial si procediese.

d) Todas aquellas materias no citadas que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

e) Cuando con carácter previo al ejercicio de acciones individuales y/o de conflicto colectivo sean sometidas al conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuestiones derivadas de la interpretación y/o aplicación del Convenio, en el caso de que en la cuestión sometida a conocimiento se llegare a un acuerdo por parte de la Comisión, éste tras ser refrendado por el Comité de Empresa y la Dirección, tendrá la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente Convenio, sin perjuicio del ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

3.- El funcionamiento de esta Comisión será el siguiente:

edozein delarik ere, batzordea deitu eta egutegiko 3 egunen epean bilduko da. Batzarretara alde biek aholkulariak eraman ahal izango dituzte eta horiek parte hartzeko eskubidea edukiko dute, hau da, hitza edukiko dute baina boturik ez, eta alde bakoitzak ezin izango ditu aholkulari bi baino gehiago eraman.

- b) Batzarra egin aurretik, aztertzeko gairen bat aurkezten duen aldeak beste aldeari gaiari dagokion dokumentazioa bidali beharko dio gutxienez 2 egun lehenago, beste aldeak hori aztertzeko aukera izan dezan.
- c) Batzorde Mistoaren akordioak gehiengo sinplez onartuko dira eta idatziz jaso beharko dira. Akordioa hartu zeneko batzar egunetik hasi eta bi eguneko epean eman beharko zaio horren berri Langile Batzordeari, langileen ordezkariari eta eragiten dien aldeei. Akordioa baliozkoa izan dadin gutxienez lau kide egon beharko dira, beti ere, izaera parekidez.
- d) Akordioa alde biek berretsi bezain laster beteko da.

a) Se reunirá en el improrrogable plazo de los 3 días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes convocantes y en sus reuniones ambas partes podrán estar asistidas por asesores con facultad de intervenir con voz y sin voto y en número no superior a dos por cada parte.

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

c) 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, a los Delegados de Personal y a las partes afectadas. Para que el acuerdo sea válido se requerirá la presencia de, al menos, cuatro miembros, siempre con carácter paritario.

d) Se ejecutará el acuerdo de forma inmediata a ser refrendado por las partes.



**II. KAPITULUA .- OPORRAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK**

**CAPITULO II.- VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

**OPORRAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK**  
**VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

---

**10. ARTIKUKUA- OPORRAK**

- 1.- Hitzarmen honen ezarpen eremuan dauden langile guztiek 22 lanegun (larunbatak kontatu gabe) hartzeko eskubidea izango dute eta enpresaren zerbitzura urtebete baino gutxiago egin badute berriz, proportzioan dagozkien egunak hartu ahal izango dituzte.
- 2.- Oporrak hartzeko epea ahal dela ekainetik irailera bitartekoa izango da biak barne, oporrak uztailean eta abuztuan hartuko diren lan zentroetan izan ezik (gaur egun Miramonen).

Enpresaren beharreatatik, eta beti ere, langilearen adostasunarekin, opor horiek edo horien parte bat goian aipatutako epetik kanpo hartu beharko balira, langileak 22 puntuko diru kopurua edo dagokion zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango du.

Enpresak, zerbitzuaren beharrak direla-eta langilearen adostasunarekin oporrak hartzeko egunak 15 egun baino gutxiagoko aurrerapenez aldatuko balitu, langileak hori dela eta sortutako gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Horretarako, gastuak arrazoitzen dituen dokumentazioa aurkeztu beharko du, beti ere, gastu horiek onartzerakoan langilearen aldetik

**ARTICULO 10.-VACACIONES**

- 1.- Todos los trabajadores dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables (sin computarse los sábados), o la parte proporcional que les corresponda en el caso de no llegar a 1 año de servicio en la Empresa.
- 2.- El período de disfrute de las vacaciones será, preferentemente, el comprendido entre los meses de Junio a Setiembre, ambos inclusive, salvo en aquellos centros de trabajo (actualmente Miramón) donde se disfrutarán las vacaciones en los meses de Julio a Agosto.

Si por necesidades de la Empresa y con el consentimiento del trabajador, el disfrute de dichas vacaciones o parte de ellas, se produjera fuera del plazo antes mencionado, el trabajador tendrá derecho a una compensación especial igual al importe de 22 puntos o la correspondiente parte proporcional.

En el caso de que la Empresa por necesidades del servicio y con el consentimiento del trabajador, modificara la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de 15 días de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos en que por tal motivo hubiera incurrido, previa presentación de documentos justificativos de los



arduragabekeriarik egon ez bada. Horrezaz gainera, oporrak hartzeko eguna 15 egun baino gehiagoan aldatzen bada, langileak 20 puntuko ordain berezia jasotzeko eskubidea izango du eta 15 egun edo gutxiagoan aldatzen bada berriz, 10 puntuko ordaina.

Bestalde, langileak hala eskatzen badu, eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute, langileak aipatutako epetik kanpo hartu ahal izango ditu oporrak edo horien zati bat, baina ez du ordainik eskatuko.

Enpresaren eta langilearen arteko akordio zuzenaren bidez oporrak zatika hartu ahal izango dira, baina ezin izango da eman egutegiko 7 egun baino gutxiagoko oporraldirik.

- 3.- Urteko lehen bi hilabeteen barruan departamentu bakoitzeko arduradunak langileei oporrak noiz hartu nahi dituzten esan dezatela eskatuko die. Informazio hori kontuan hartuta eta zerbitzuaren beharren arabera martxoaren 31ra bitartean langile bakoitzaren opor plana egingo du eta interesatuei jakinaraziko die, horrela egoki irizten dieten aldaketak proposa ditzaten eta horren arabera arduradunak erabaki dezan.

Urteko lanaldia antolatzerakoan oporren txandak kontuan hartuko dira, hori dela eta, behar den aurrerapenez eta honako printzipio hauek errespetatuz

mismos y siempre que no exista negligencia por parte del trabajador en la asunción de dichos gastos, y a recibir una compensación especial de 20 puntos, si los días de vacaciones cuya fecha de disfrute se desplaza son más de 15, o de 10 puntos o parte proporcional si son igual o inferior a dicha cifra.

Asimismo, si el trabajador lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, dicho trabajador podrá disfrutar de las vacaciones o parte de ellas fuera del plazo anteriormente establecido, sin compensación alguna.

Por acuerdo directo entre la Empresa y un trabajador, el período de vacaciones podrá ser fraccionado, pero no se podrá otorgar un período de vacaciones inferior a 7 días naturales.

- 3.- Dentro de los dos primeros meses del año, el responsable de cada departamento solicitará del personal las fechas en que desearía, en principio, disfrutar sus vacaciones. Con esta información y en función de las necesidades del servicio, elaborará hasta el 31 de Marzo el plan de vacaciones de cada persona y la comunicará a los interesados, con el fin de que se puedan proponer por éstos las modificaciones que estimen pertinentes y, en base a ellas, decidir dicho responsable.

Los turnos de vacaciones se tendrán en cuenta a la hora de planificar la jornada anual, por lo que deberán ser establecidos con adecuada antelación y respetándose los siguientes

ezarri beharko dira:

- a) Langile bakoitzak bi hilabete aurretik jakin beharko du bere oporrak zein egunetan hasten diren.
- b) Sail bakoitzeko kategoria eta txanda bereko langileen artean akordioa egon beharko da.
- c) Sail bakoitzeko kategoria eta txanda bereko langileen artean akordiorik ez balego, familia erantzukizunak dituztenek oporrak eskola-umeen oporrekin batera hartzeko duten lehentasuna errespetatuko da eta eskubide hori bermaturik dagoenean langilearen antzinakotasunak izango du lehentasuna.
- d) Oporren egutegia egin eta gero talde, area eta maila profesional bereko langile bik ados jarri eta txanda aldaketa erabakitzen badute, Enpresak akordio hori errespetatu egingo du.

4.- Oporretan dagoela langileak ospitalean ingresatu beharra izango balu -gutxienez 4 egunerako- edo gaixotasun nahiz gaitz larriren bat izango balu eta oporrak gozatzeko zailtasun handia balekarkio, hori guztia medikuaren egiaztagiri bidez arrazoiturik, opor egunen kontua eten egingo litzaioke eta beraz bajaren ondorioz gozatu ezin izan dituen egunak ez zaizkio oportzat kontatuko.

principios:

- a) Cada trabajador deberá conocer con dos meses de antelación la fecha de inicio de disfrute de sus vacaciones.
- b) Acuerdo entre todos los trabajadores de un mismo departamento, de la misma categoría y turno.
- c) En caso de que no existiese acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento, categoría y turno, se respetará la preferencia de quienes tengan responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo.
- d) Si una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores del mismo grupo, área y nivel profesional deciden de mutuo acuerdo el cambio de su turno, la Empresa aceptará el mismo.

4.- En el caso de que durante el disfrute de vacaciones el trabajador tuviera que ser hospitalizado como mínimo por 4 días o le sobreviniera una enfermedad o lesión importante que le supusiera quebranto sustancial para el disfrute de las vacaciones, todo ello acreditado mediante el oportuno justificante médico, quedaría suspendido el cómputo de vacaciones sin que, por tanto, se tengan en cuenta a esos efectos los días que hubiera dejado de disfrutar como consecuencia de la baja.



Alta jaso eta gero langileak eskubidea izango du gelditzen zaizkion oporrak hartzeko edo, hala dagokionean, zor zaizkion eta oporretara batu dituen egun libreak lehenbailehen hartzeko zerbitzuaren edo adostutako beste opor txanda baten kalterik gabe.

- 5.- Ordaintzekoak diren jaiegunak errekuperatu ezinezkoak direla, eta lan egindako egunak oporrei lotu ahal izango zaizkie edo, bestela, langileak aukeratutako egunetan hartu ahal izango ditu, zerbitzuaren beharrak direla eta langilearen eskariari guztiz edo zatika erantzun ezin zaionean izan ezik.
- 6.- Oporraldia haurdunaldi, erditze eta edoskitze baimenari eransteko aukera du beharginak, oporraldia dagokion urte naturala amaituta egon arren.

#### **11. ARTIKULUA .- ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK**

- 1.- Langileak, ahal duen besteko aurrerapenez edo behar bezala arrazoituta idatziz abisatuz gero, lanera huts egin ahal izango du, egoera sortzen den momentuan ezarritako puntuei dagokien ordainketaren eskubidearekin; hauexek dira arrazoiak eta epeak:
  - a) Ezkontza: egutegiko 20 egun eten barik, ordaindugabeko 3 egun gehiago hartzeko

Una vez recibida el alta, el trabajador tendrá derecho a disfrutar del período pendiente de vacaciones, y en su caso, de los días libres adeudados y acumulados a las mismas, lo antes posible sin perjuicio del servicio u otro turno de vacaciones ya acordado.

- 5.- Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables y no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse a las vacaciones, o bien, disfrutarlas en días elegidos por el trabajador, salvo que por necesidades del servicio no pueda ser atendida, total o parcialmente, dicha petición para las fechas solicitadas.
- 6.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

#### **ARTICULO 11.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

- 1.- El trabajador, avisándolo por escrito con la posible antelación y/o justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración equivalente a los puntos puesto en el momento de producirse el hecho causante, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:
  - a) Durante 20 días naturales ininterrumpidos, con la posibilidad de aumentarlos en



eskubidearekin langileak hala eskatuz gero. Egun horiek ezkontza egunaren aurre-aurretik edo oste-ostetik hartu ahal izango dira. Ezkontza eguna jai bada, kontaketa hurrengo lanegunean hasiko da. Lizentzia hau oporraldiari lotu ahal izango zaio aurretik nahiz ondoren, baina, horretarako, 15 egun lehenago abisatu beharko da.

Era berean, lizentzia hori hartu ahal izango dute bikoteko elkarbizitza iraunkorra duten langileek (ezkontzaz kanpoko loturak), beti ere, herriko udalak luzaturiko elkarbizitza egiaztagiriaren bidez edo Lotura Zibilen Erregistroaren egiaztagiri bidez (horrelakorik dagoenean), urtebete elkarrekin bizi direla arrazoitzen badute. Lizentzia hori, akordio hau indarrean sartu ondoren elkarrekin bizi izaten hasten diren langile publikoek bakarrik hartu ahal izango dute. Lizentzia hau berriro hartu ahal izateko 10 urte pasatu beharko dira aurrekoa eman zenetik, eta ezin izango da hartu bikotekide biak lehen lizentzia hartutako berberak baldin badira.

b) Seme-alabaren jaiotza:

3 días más que tendrían carácter de no retribuidos, a petición del trabajador, en caso de contraer matrimonio, pudiéndose disfrutar inmediatamente antes o después de la fecha señalada para su celebración. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente. Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad y posterioridad a su disfrute, debiéndose comunicar con un plazo mínimo de 15 días de antelación.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el trabajador que lleve una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite un año de convivencia mediante certificado expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados, o en su caso, mediante certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera. Únicamente podrá disfrutar esta licencia los trabajadores cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo. Esta licencia sólo podrá volver a disfrutarse transcurridos 10 años desde su concesión, y no podrá hacerse efectiva si coinciden los dos miembros de la pareja a los que se hubiera concedido anteriormente.

b) Durante 3 días naturales en



egutegiko 3 egun (gutxienez 2 laneguna izango da). Jaiotzean amaren edo umearen egoeran konplikaziorik balego aitak lizentzia bi egunez luzatzeko eskubidea izango du.

- c) Ezkontide, bikotekide edo seme-alabaren heriotza: egutegiko 5 egun.
- d) Lehen edo bigarren odolkidetasun mailako senideren baten heriotza gertatzekotan, 2 egun natural. Aitaren edo amaren heriotza izatekotan, bi egunotako bat behintzat laneguna izango da
- e) Ezkontide, bikotekide edo seme-alabaren gaixotasun larria: egutegiko 5 egun; eta 2 egun natural lehenengo edo bigarren odolkidetasuneko familiarteko baten gaixotasun larriko kasuan.

Horietan kasu bietan zerbitzuko beharrek ahalbidetzen badute egun oso bezala edo lanegun erdi bezala hartu ahal izango dira. Era berean, enpresako langile bi pertsona beraren familiarteko izanez gero, biek egun berberak ez hartzeko eskubidea izango dute.

- f) Odolkidetasuneko hirugarren gradura arteko familiarteko baten ezkontza: egutegiko egun bat.

caso de nacimiento de un hijo (al menos dos de los días serán laborables). Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho de una ampliación de la licencia en 2 días naturales.

- c) Durante 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero/a o hijo.
- d) Durante 2 días naturales en caso de fallecimiento de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si se trata del padre o madre propios, al menos uno de estos días será hábil.
- e) Durante 5 días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, compañero/a o hijo y 2 días naturales en caso de enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

En ambos casos, dichos días, si las necesidades del servicio lo permiten, podrán ser disfrutados como días completos o como medias jornadas. Asimismo, en el caso de encontrarse dos trabajadores de la Empresa, familiares de la misma persona, podrán distribuir la no coincidencia en el disfrute de dichos días por parte de ambos.

- f) Durante un día natural en caso de matrimonio de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad.



g) Izaera publiko eta pertsonala duen utziezineko betebeharrak betetzeko ezinbesteko denbora. Ezarritako denbora batek legezko araua duenean horrek esaten duenari jarraituko zaio lanari huts egiteari eta ordainari dagokienez. Hortik aparte, izaera publiko eta pertsonaldun utziezineko bahartzat hartuko dira ondorengo hauek: epaitegi, komisaldegia, Gobernu Zibil eta Militar, ENA, pasaporte eta notarietako zitazioak.

Era berean, beti ere behar bezala justifikatu eta aurreko paragrafoan jasotako baldintzak ematen badira, langileak lizentzia hau eskatzeko eskubidea izango du, lehen mailako odolkidetasun edo ahaidetasunera arteko senide baten betebeharrak publiko eta pertsonal ekidinezina betetzeko. Halakoetan, berreskuratu egin beharko da horretarako erabilitako denbora.

h) Ohiko etxebizitzaren aldaketa: egutegiko 2 egun (hauetako bat gutxienez laneguna izango da). Kasu horretan errolda egiaztatzearen bitartez arazoitu beharko da.

i) Emakumezko langileak, bederatzi hilabete baino gutxiagoko umearen edoskitzea dela eta, lanean ordu betez huts egiteko eskubidea du eta ordu hori bi zatitan har dezake.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Además, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes: citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles y Militares, DNI, pasaporte y notarías.

Asimismo, justificándolo debidamente y siempre que se den los requisitos contenidos en el párrafo anterior, tendrá derecho a esta licencia el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

h) Durante 2 días naturales (al menos uno de los cuáles podrá ser laborable) por el traslado de su domicilio habitual, justificándolo con certificado de empadronamiento.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de



Emakumeak, berak hala nahi badu, horren ordean ordu bete murriztu dezake laneguna, arrazoi beragatik. Edoskitzea artifiziala izatekotan, aita balia daiteke eskubide horretaz, beti ere, aldez aurretik, ama langilea dela eta eskubideari uko egin diola egiaztatuz gero.

Emakumezko langileek aukeran izango dute aurreko leerroaldian aipatzen diren lizentzia hartu edo hortik eratorritako denbora amatasun altaren ondoren ordaindutako lizentzia bezala hartu.

- j) Gizarte Segurantzako espezialista baten kontsultara joateko behar den denbora, beti ere, kontsulta ordua lanorduan bada eta medikuntza orokorreko medikuak agindutako kontsulta bada. Horretarako langileak aurretiaz enpresari aipatutako medikuaren agindua jasotzen duen bolantea aurkeztu beharko dio.

Era berean, beti ere aurreko paragrafoan jasotako baldintzak gertatzen direnean, langileak lizentzia hau eskatzeko eskubidea izango du, lehen mailako odolkidetasun edo ahaidetasunera arteko senideei medikuarenera laguntzeko. Halakoetan, berreskuratu egin beharko da horretarako erabilitako denbora.

la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En caso de lactancia artificial, se podrá hacer extensivo este derecho al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia e imposibilidad para disfrutar el derecho.

Las trabajadoras podrán optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante como licencia retribuida a continuación del alta de maternidad.

- j) Durante el tiempo necesario para la 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.

Asimismo y siempre que se den los requisitos contenidos en el párrafo anterior, tendrá derecho a esta licencia el trabajador que acompañe a consulta a un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

- k) Durante el tiempo que necesiten para asistir a exámenes los trabajadores que realicen estudios para

k) Titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten ari diren langileek azterketara joateko behar duten denbora; eta baita gidatzeko karneta ateratzeko edo berritzeko azterketetara joateko denbora ere, horretarako zuzendaritzari azterketara joan izanaren egiaztatzea aurkeztu beharko dio.

2.- Lizentzia hauen iraupena beste bi egunez luzatu ahal izango da azaldutako arrazoia dela eta langilea bere bizilekutik gutxienez 130 kilometro aldendu behar denean.

3.- Lizentzia hauek, b), c), d) eta e) kasuetan, lizentzia eragiten duen gertaera izan ondoren hartu beharko dira eta egun bateko tartea izango da langilea jakinaren gainean berandu jarriko balitz ere

## **12. ARTIKULUA.- ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK**

1.- Langile finkoak bere ardura zuzenaren pean 10 urte baino gutxiagoko ume bat edo ordaindutako jarduerarik ez duen gutxitu fisiko edo psikiko bat badu, eskubidea izando du gutxienez lanegun arruntaren 1/3eneko eta gehienez lanegun erdiko lizentzia hartzeko, beti ere, proportzioan dagokion soldata murrizketarekin.

2.- Beharginak laneguna heren bat edo ehuneko berrogeita hamar murriztea eska dezake,

obtener un título académico o profesional, así como a los exámenes para la obtención del carnet de conducir o renovación del mismo, debiendo presentar a la Dirección certificado de asistencia a los mismos.

2.- La Duración de estas licencias se aumentará en dos días naturales más cuando a consecuencia del motivo expuesto el trabajador necesite desplazarse como mínimo a 130 kms. del lugar de residencia del trabajador.

3.- Estas licencias se disfrutarán en los casos b), c), d) y e) a continuación del momento en que se produzca el hecho que los motiva, con un margen de un día por posibles retrasos en el conocimiento del hecho por el trabajador.

## **ARTICULO 12.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

1.- El trabajador fijo que tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o a un minusválido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

2.- El trabajador podrá solicitar la reducción de la mitad o un tercio de su jornada, con la reducción

ordainketa guztiak, Gizarte Segurantzako kotizazioak barne, neurri berean murriztuko direla. Zuzendaritzak, zerbitzuko antolakuntza eta beharizanak eragozpen ez badira, aintzat hartuko du eskakizuna.

Lanegunaren murrizketa gutxienez sei hilabetez egingo da, ez du eraginik izango lanpostuko txandetan, txandarik egotekotan, eta ezin zaio inori onartu ordaindutako beste lan bat egiteko.

- 3.- Zuzendaritzak, zerbitzuaren betebe-harrak eragozpen ez badira, egoki deritzon moduan egingo die bide Enpresan eta kategorian urte bat baino gehiago beteta daukaten langile finkoek ordaindu gabeko lizentzia hartzeko egindako eskakizunei, lizentzia 3 hilabete baino gehiagokoa eta aste bete baino gutxiagokoa ez bada eta ordaindutako lana egiteko ez bada. Lizentzia ezin izango zaio eszedentzia bati lotu eta urte natural bakoitzean behin bakarrik eskatuko da.
- 4.- Zuzendaritzak, zerbitzuaren antola-kuntzak eta betekizunek eragozpenik jarri ezean eta bateraezintasunei buruz lan hitzarmeneko 15.2. puntuak dioenari aurka egin gabe, egoki deritzon erantzuna emango die enpresan eta kategorian urte bete baino gehiagoko antzinatasuna duten langile finkoek ordaindutako lana egiteko asmoz ordainik gabeko baimena lortzeko aurkezturiko eskariei. Baimen horrek gehienez bi hileko iraupena izango du.

proporcional de todas sus retribuciones, incluidas cotizaciones a la Seguridad Social. La Dirección atenderá dicha solicitud siempre que las necesidades del servicio y la organización lo permitan.

Esta reducción se realizará por un plazo mínimo de 6 meses y sin que afecte a las rotaciones en el puesto, si las hubiere y no se concederá para realizar un trabajo lucrativo.

- 3.- La Dirección, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá atender discrecionalmente las solicitudes motivadas presentadas por los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa y en la categoría para disfrutar de una licencia no retribuida, de duración no superior a 3 meses ni inferior a una semana, y que, no sea para realizar un trabajo lucrativo. Esta licencia no podrá acumularse a una excedencia, y se solicitará una única vez por año natural.
- 4.- La Dirección, siempre que las necesidades del servicio y la organización lo permitan y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15.2. del convenio en cuanto a las incompatibilidades, podrá atender discrecionalmente las solicitudes motivadas presentadas por los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la empresa y en la categoría para disfrutar de una licencia no retribuida para la realización de un trabajo lucrativo. Esta licencia tendrá una duración máxima de 2 meses.

**13. ARTIKULUA.-ALDI BATERAKO  
LAN EZINTASUN ETA AMATASUN  
BAJAK**

- a) Langileek, aldi baterako lan ezintasunagatik eta gaixotasun edo istripuagatik egoera horretan dauden bitartean, baja hartzeko momentuan indarrean zegoen ordainketaren %100erainoko osagarria jasoko dute. Osagarri hori lanpostuaren puntuai gehi asteko lanaldian kontuan hartzeko plusari edo graduko disponibilitate plusari dagokiona izango da, plus horietakoren batek eragiten dien kasuetarako. Horretarako ILTko lanera hutsegite indizea, amatasun eta lan istripu kasuak aparte utzita, ez da klausula honen eraginpean dagoen lan zentroko plantilaren %4 baino gehiagokoa izan behar. Aipatutako indizea %4 baino gehiago denean lanpostuaren puntuaren %100eko osagarria jasotzea bermatzen da bakarrik.
- b) Amatasun kasuan, emakumezko langileek 16 astez kontratua etetzeko eskubidea edukiko dute lanpostua gordeta; denbora hori interesatuari komeni zaion bezala banatu ahal izango da, erditze unearen aurretik eta ondoren, eta ez du jarraipen konponbiderik izango, beti ere, 6 aste, erditu ondoren berehala hartzen badira. Epe horretan baja hartzeko

**ARTICULO 13.- BAJAS POR  
INCAPACIDAD LABORAL  
TRANSITORIA Y MATERNIDAD**

- a) Los trabajadores, en el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria y por enfermedad o accidente percibirán, mientras que se encuentren en tal circunstancia, un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja correspondiente a los puntos puesto más el equivalente a las cantidades correspondientes al plus de cómputo de jornada semanal o al plus de disponibilidad de grado uno, en el caso de que estuvieran afectados por alguno de ellos y siempre que el índice de absentismo laboral por ILT no supere el 4% de la plantilla afectada por esta cláusula del centro de trabajo computado mes a mes con uno de antelación, excluidos los casos de maternidad y accidente laboral. En el caso de que se supere el 4% citado, se garantiza la percepción del complemento hasta el 100% de los puntos puesto únicamente.
- b) En el caso de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a 16 semanas de suspensión del contrato con reserva inmediata de puesto de trabajo, pudiendo ser distribuidos a opción de la interesada, sin solución de continuidad, entre antes y después del parto. Durante este período percibirán un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el

momentuan indarrean dagoen ordainketaren %100erainoko osagarria jasoko dute. Osagarri hori lanpostuaren puntuei gehi asteko lanaldian kontuan hartzeko plusari edo graduko disponibilitate plusari dagokiona izango da, plus horietako batek eragiten dien kasuetarako. Horretarako, aurreko lerroaldian aipatzen diren lanera hutsegite indizeei buruzko baldintzak bete beharko dira. Epe hori pasatu ondoren emakumezko langilea lan egiteko moduan ez balego aldi baterako lan ezintasun egoerara pasatuko litzateke eta horretarako behar diren tramiteak egin beharko lituzke.

6 urtera arteko adingabeen adopzioetan eta harreretan, adopzio aurrekoetan nahiz iraunkorretan, etenik gabeko hamasei asteko iraupena izango du etendurak. Adingabeak zortzi urtera arteko adingabeen kasuan, ordea, etenik gabeko zortzi astekoa izango da etendura. Langileak berak zenbatuko ditu, administrazioak edo epaileak harrera onartzeko hartutako erabakitik aurrera edo epaileak adopzioa onartzeko emandako ebazpenetik aurrera. Aitak eta amak lan eginez gero, euretako batek baino ezin izango du erabili eskubide hori.

Nazioarteko adopzioa denean, gurasoek adoptatu nahi duten umearen herrialdera joan behar badute, adopzioa ebatzi aurreko lau asteetako batean has daiteke baimena.

momento de producirse la baja, correspondiente a los puntos puesto más el equivalente a las cantidades correspondientes al plus de cómputo de jornada semanal o plus de disponibilidad de grado uno, en el caso de que estuvieran afectados por alguno de ellos y siempre que se cumpla lo referente al absentismo laboral tal y como indicado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho período la trabajadora no se encontrase en condiciones de reincorporarse al trabajo, pasará a la situación de I.L.T. debiendo realizar los trámites oportunos.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpida, y en el caso de menores hasta ocho años, de ocho semanas ininterrumpidas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

#### 14. ARTIKULUA.- ESZEDENTZIAK

- 1.- Eszedentzia borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan ahal izango da. Derrigorrezkoa denean lanpostua mantendu egingo da eta antzinakotasuna ere kontatu egingo da. Lanera joatea ezinezkoa egiten duen kargu publiko baterako aukeratu edo izendatzen denean derrigorrezko eszedentzia izango da.

Lanera bueltatzeko eskaria kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean egin beharko da.

- 2.- Enpresan gutxienez urtebeteko antzinakotasuna duen langile finkoak borondatezko eszedentzia egoerara pasatzeko eskubidea izango du, beti ere, 9 hilabete baino gehiagorako eta 5 urte baino gutxiagorako. Eskubide horretaz berriro baliatzeko aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte pasatu beharko dira.

Borondatezko eszedentziak, lanpostua gordetzeko, ez du 2 urte baino luzeagoa izan behar eta honako baldintza hauek bete behar ditu:

- a) Eszedentzia ez da eskatuko inolako kasutan ere beste telebista baten edo eszedentziak irauten duen bitartean ETBen zerbitzura lan egingo duen beste enpresa batekin zuzenean nahiz zeharka elkarlanean aritzeko.

- b) Lanpostua gorderik eszedentzian dagoen

#### ARTICULO 14.- EXCEDENCIAS

- 1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- 2.- El trabajador fijo con una antigüedad mínima en la Empresa de un año tiene derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo superior a 9 meses e inferior a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria será con reserva de puesto si es en período no superior a dos años y siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) La solicitud de la excedencia no será en ningún caso para trabajar o colaborar directa o indirectamente en otra emisora de televisión o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios a ETB.

- b) El número de personas en excedencia con esta reserva

pertsona kopurua ez da lan zentroko langile kopuruaren %5 (ehuneko bost) baino gehiagokoa izango.

- c) Goian aipatutako ehunekoak beteta egon ez arren ere ezin izango da eszedentzia eskubidea erabili horrek, eskatu den momentuagatik, eszedentzia gozaten dauden kategoria eta talde bereko pertsona kopuruarengatik nahiz Langile Batzordeari igorritako txosten bidez zuzendaritzak arrazoitzen duen beste edozein ziorengatik ere ETBko jarduera normalaren garapenari kalte handia egiten dionean. Kasu horretan zuzendaritzak ahalik eta eperik motzenez arazoa konpontzeko ahaleginak egingo ditu.

- d) Eszedentzia horri ezin izango zaio lotu ez aurretik eta ez ostetik borondatezko lanpostua gorde gabeko eszedentziarik. Bataren eta bestearen artean gutxienez lau (4) urteko tartea egon beharko du.

- 3.- Langile finkoek eskubidea izango dute, lanpostua gordeta, 2 urte baino luzeagoa ez den epe bat hartzeko seme edo alaba bakoitza zaintzeko, epe hori umea jaiotzen den egunetik hasiko da, eta amaren kasuan, berriz, amatasun baja bukatzen denetik hasiko da kontatzen. Lanpostua gordeta eszedentzian dagoen pertsona kopurua ez da izango lan zentroko langile kopuruaren % 5 (ehuneko bost)

de puesto de trabajo no excederá del 5% (cinco por ciento) del centro de trabajo.

- c) No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de ETB, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido al Comité de Empresa. En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

- d) Esta excedencia no se podrá acumular ni antes ni después a la excedencia voluntaria sin reserva de puesto, sino que entre una y otra deberán mediar al menos cuatro (4) años.

- 3.- Los trabajadores fijos tendrán derecho a un período no superior a dos años con reserva de puesto de trabajo para atender al cuidado de cada hijo, a partir de la fecha de nacimiento de éste o, si se trata de la madre, desde el fin de la baja maternal. El número de personas con excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% (cinco por ciento) del centro de trabajo.

baino gehiagokoa.

Aitak eta amak biek enpresa berean lan egiten badute bietako batek bakarrik erabili ahal izango du eskubide hori.

- 4.- Aurreko 2. Eta 3. puntuetan jasotako eszedentzien ordezkapenak egin behar izanez gero, enpresa behartuta egongo da aldi baterako kontratuak egitera aipatutako eszedentziak irauten duen eperako.
- 5.- Gainerako borondatezko eszedentzia kasuetan, egoera horretan dagoen langileak, beronen kategorian edo antzekoan enpresan dauden edo sor daitezkeen lanpostuetara sartzeko lehentasuna besterik ez du gordeko.
- 6.- Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta Enpresaren Zuzendaritzari luzatu beharko zaio. Zuzendaritzak gehienez ere hilabete bateko (1) epean erantzun beharko du eta horren berri eman beharko die langileen ordezkariak.
- 7.- Langileak eszedentzia bukatu aurretik gutxienez 30 eguneko aurrerapenarekin eskatu beharko du berriro enpresan sartzea.
- 8.- Langile finkoentzat eszedentzia berezi bat sortu da, lanpostua gordetzen duena eta eszedentziak irauten duen bitartean antzinakotasuna kontatzen duena; hori EITB Erakunde Publikoko Sozietate baten edo Erakunde baten lan egiteko izango da bakar-bakarrik eta beti, langilea eta zuzendaritza ados badaude.

Si el padre y la madre trabajan ambos en la misma Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- 4.- La Empresa, en caso de sustitución, para las excedencias mencionadas en los puntos anteriores, 2 y 3, estará obligada a hacerlo mediante contrato temporal y por el tiempo que dure dicha excedencia.
- 5.- En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el trabajador en esta situación conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o se produjeran en la Empresa.
- 6.- La solicitud escrita de la excedencia deberá ser dirigida a la Dirección de la Empresa, que a su vez contestará en el plazo máximo de un mes, dando conocimiento de ella a los representantes de los trabajadores.
- 7.- El trabajador solicitará el reingreso en la Empresa con 30 días de antelación, como mínimo, antes de la finalización de la excedencia.
- 8.- Para los trabajadores fijos se crea una excedencia de tipo especial con reserva de puesto de trabajo y de cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure esa excedencia, si el trabajador y la Dirección estuvieran ambos de acuerdo, y sólo para trabajar en alguna de

Eszedentzia horrek ez dauka aurrekoekin zerikusirik eta bi aldeek irizten dioten iraupena izango du. Ez da kontatuko 2. Eta 3. ataletan jasotako %5eko mugen barruan.

- 9.- Eszedentzia bat eskatzeko epea berau hartzeko aurreikusitako eguna baino gehienez 90 egun lehenago eta gutxienez 30 egun lehenago eskatu beharko da.

#### **15. ARTIKULUA .-** **BATERAEZINTASUNAK**

- 1.- Bateriaezintasunei dagokien atal honek ETBko langileei ezarritako eginkizunetan ahalik eta dedikazio eta eraginkortasunik handiena bilatzen du, eta bere jarduera profesionalean ahalik eta inpartzialtasunik handiena gorde nahi du.
- 2.- ETBn izendatutako lana betetzea bateraezina izango da norberaren eginbeharrak betetzeari kalte egiten dion edo EUSKAL TELEBISTAren interes orokorrei kalte egiten dien edozein kargu, lanbide edo jarduerarekin.
- 3.- Atal honetan aurrikusitakoak ez du bateraezintasunei buruz indarrean dagoen legeak esaten duena bazterten.

las Sociedades del Ente Público EITB, o en el propio Ente.

Esta excedencia es independiente de las anteriores y tendría la duración que estimen ambas partes. No se computará a efectos de los límites del 5% marcados en los apartados 2 y 3.

- 9.- El plazo para solicitar una excedencia será de 90 días como máximo y 30 como mínimo, antes de la fecha prevista para su disfrute.

#### **ARTICULO 15.-** **INCOMPATIBILIDADES**

- 1.- Este artículo de incompatibilidades busca la mayor eficacia y dedicación en el desempeño de las funciones asignadas al personal de ETB y trata de asegurar el mayor grado de imparcialidad en su actuación profesional.
- 2.- El desempeño de la función asignada en ETB será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios o perjudique los intereses generales de EUSKAL TELEBISTA.
- 3.- Lo previsto en este artículo, no excluirá la aplicación de la legislación vigente sobre incompatibilidades.



**III. KAPITULUA - LANALDIA ETA ORDUTEGIAK**

**CAPITULO III.- JORNADA Y HORARIOS**

---

## **LANALDIA ETA ORDUTEGIAK JORNADA Y HORARIOS**

---

### **16. ARTIKULUA – LANALDIA**

2006 urtean lanaldia 1.568 lanordukoa izango da urtean.

### **17. ARTIKULUA.- ORDUTEGIAK**

#### **17.1.- *Oinarri orokorra***

Enpresako jardueraren berezko izaerak beharrezko egiten du ordutegien antolaketa, banaketa eta ezarpena egiterako orduan lan konkretuen arretak eskatzen duen malgutasuna edukitzea. Ordutegi horiek aldakorrek dira eta beti ezin dira aurreikusi.

Txandatasuna eta errotazioa telebistako jarduerak bere-bereak ditu, eta baita ordutegi mota ezberdinetara atxikitzea ere.

#### **17.2.- *Ordutegien gutxieneko baldintzak.***

Aparte arautzen diren kasu bereziak utzita, orokorrean zuzendaritzak antolatuko ditu ordutegiak gutxieneko hauek errespetatuz:

- a) Eguneroko lanegun arrunta zazpi ordukoa izango da.
- b) Lanaldiaren bukaera eta hurrengoaren hasiera bitartean gutxienez 12 orduko atsedeen tartea egon beharko da.
- c) Lanaldiaren banaketa 5 egunetan egingo da, eta horren ondoren 2 atsedeen egun egongo dira.

### **ARTICULO 16.- JORNADA**

La jornada de trabajo para 2006 será de 1.568 horas efectivas al año.

### **ARTICULO 17.- HORARIOS**

#### **17.1.- *Principio general***

La naturaleza de las actividades de la Empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y la movilidad que exige la atención de los trabajos concretos, que son variables y no siempre previsibles.

La turnicidad y la rotación son intrínsecos a la propia actividad televisiva y, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario.

#### **17.2.- *Condiciones mínimas de los horarios***

Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulan, la Dirección ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

- a) La jornada ordinaria diaria será de 7 horas de trabajo efectivo.
- b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de 12 horas.
- c) Que la distribución de la jornada se concentre en 5 días de trabajo, seguidos de 2 de descanso, consecutivos.

### **17.3.- Ordu tarteak.**

Ordutegiak ondorengo ordu tarteetara egokituko dira:

|               |
|---------------|
| 07.30 - 18.00 |
| 14.30 - 00.30 |
| 17.00 - 03.00 |
| 22.00 - 08.00 |

Tarte horien barruan lanaldi arrunta egunean 7 lanordukoa izango da eta asteen 35ekoa. Gehienez ere, ordutegia parriletako programazio aldaketetara egokitzeko helburuz, urtean 2 ordutegi aldaketa egingo dira tartearen barruan txanda bakoitzean, eta, produkzio aldaketetara egokitzeko helburuz, beste ordutegi aldaketa bat ere bai, Langile Batzordeari jakinaraziz gero.

07:30etatik 18:00etara bitarteko tartean 08:45etatik aurrera ez da lanaldi jarraitik izango eta ordubete egongo da bazkaltzeko.

Tarteetako ordutegien berri 15 egun aurretik emango zaie Langile Batzordeari eta dagokien langileei.

Gaueko tarte Miramonen dekoratuak muntatu eta desmuntatzeko bakarrik erabiliko da. Gaueko tartean, 22:00etatik 08:00etara bitartean, beste edozein txanda osoko ezarpen erabakitzen denean Langile Batzordearekin adostuko da horren ezarpen eta arautzea.

### **17.4.- Ordutegi motak**

Lan zentroa edozein delarik ere ordutegiak, finkoak nahiz txandakakoak, errotazioan egiten

### **17.3.- Franjas horarias**

Los horarios se ajustarán a las siguientes franjas horarias:

Dentro de estas franjas, la jornada ordinaria será de 7 horas efectivas diarias de trabajo y 35 semanales, pudiendo realizarse hasta un máximo de dos cambios de horario al año en cada turno dentro de la franja para adaptar el horario a los cambios de programación de las parrillas, y un tercer cambio para adaptar el horario a cambios de producción.

En la franja de 07.30 h. a 18.00 horas, a partir de las 08:45 horas no habrá lugar a la jornada continua, disponiéndose de una hora para el almuerzo.

La notificación de horarios en franjas se hará con 15 días de antelación al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados.

La franja nocturna sólo se aplicará para montaje y desmontaje de decorados en Miramón. Cuando se establezca cualquier otra aplicación de turno completo en la franja nocturna de 22:00 a 08:00 horas, se pactará con el Comité de Empresa su regulación y aplicación.

### **17.4.- Modalidades de los horarios**

Los horarios, en cualquiera de los centros de trabajo, podrán ser de cualquiera de las modalidades que se

direnak nahiz bestelakoak, ondoren zehazten diren motaren batekoak izan beharko dute.

#### 17.4.1.- Ordutegi etena

Egun baten barruan bi zatitan banatzen dena da, bi zatien artean gehienez ordu beteko tartea egongo da bazkaltzeko. Ordubate hori 12:30etatik 15:45etara bitartean hasiko da.

Ordutegi mota hau egunez egiten den lanari bakarrik ezarriko zaio.

#### 17.4.2.- Ordutegi jarraia

Egunean zati bakarrean egin beharrekoa izango da, bertan, 15 minutuko atsedenaldea egongo da eta hori ez da lanordutzat hartuko.

Atsedenaldea hori hartu ezin bada lanaldi arrunt bezala kontatuko da.

#### 17.4.3.- Asteburuko ordutegi intentsiboak

Asteburuko beharrei erantzuteko ezarrita daudenak dira. Lanaldia astean hiru edo lau egunetan banatzen da eta horietatik bi larunbata eta igandea izango dira.

Hiru (3) egunetan egiten bada lan, guztizko lanordu kopurua 31 izango da, egunean gehienez ere 12 ordu.

Lau (4) egunetan egiten denean lan, larunbat eta igandetan, egunean 12 lanordu sartuko dira

describen a continuación, fijos o en turnos, rotativos o no:

#### 17.4.1.- Horarios partidos

Son los que están repartidos en dos bloques, dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora para el almuerzo, fijándose el comienzo del mismo entre las 12,30 y las 15,45 horas.

Este tipo de horarios solamente se aplicará al trabajo diurno.

#### 17.4.2.- Horarios continuados

Son los que se establecen en un solo bloque al día, y en ellos habrá un descanso de 15 minutos que no se considerará como de trabajo efectivo.

En el caso de que no se pudiera disfrutar dicho descanso, se computará como jornada ordinaria.

#### 17.4.3.- Horarios intensivos de fin de semana

Son los establecidos para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres o cuatro días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo.

En el caso de que se trabajen tres (3) días, el número total de horas efectivas de los mismos será de 31, con un máximo de 12 por día.

Cuando se trabajen cuatro (4) días, la jornada se repartirá en 12 horas efectivas diarias el sábado y domingo y el resto hasta el total de horas



eta gainerako egunetan asteko guztizko orduak betetzeko beste lanordu sortuko dira. Kirol saileko langileentzat egun horietako bat asteburua baino lehenagokoa edo hurrengokoa izango da eta bestea asteko edozein egun.

Astearen barruan jai tokatzen denean, egun horretan lan egitea agindu ahal izango zaio aurreko ordutegi mota bietako edozeinetara atxikita dagoen langileari. Kasu horretan astelehena edo ostirala libre hartu ahal izango du.

Larunbat eta igandetan edo hala tokatzen denean aste erdiko jaiegunetan 15 minutuko edo ordubeteko atsedena egongo da eta hori ez da lanordutzat hartuko.

Ordutegi horien berezitasuna dela eta lanaldien arteko atsedena 10 ordutara murriztu ahal izango da horregatik ordainik jaso gabe. Egoera hau gertatuz gero, Zuzendaritzak Batzordearen jakinaren gainean jarriko du, alde bien artean irtenbide bat bilatzeko. Akordiorik lortu ezean, alde biek PRECOra joko dute, epaile batek bere irizpena eman dezan. Bere erabakia behin betikoa eta irmoa izango da.

#### 17.4.4.- Korresponsalitateko ordutegiak

Ordutegi mota honetan lanaldia astean lau (4) egun (astelehenetik ostegunera) eta hiru (3) egunetan (ostiraletik igandera) banatzen da. Bertan, gutxienez ordubeteko eta gehienez ordubiko tartea

semanales en los otros dos días. Para el personal de deportes uno de estos días será anterior o posterior al fin de semana y el otro cualquier día de la semana.

Cuando coincida una fiesta dentro de la semana, se podrá asignar trabajo en este día al personal adscrito a cualquiera de estas dos modalidades de horario, en cuyo caso se le podrá asignar como de libranza el viernes o lunes.

Los sábados y domingos o, en su caso, el festivo intersemanal existirá una pausa de 15 minutos o una de una hora, que no se computarán como trabajo efectivo.

Por la especificidad de estos horarios, el descanso entre jornadas se podrá reducir a diez horas, sin que haya lugar a compensación. Si esta situación se diera, la Dirección la pondrá previamente en conocimiento del comité de empresa a los efectos de que ambas partes busquen otra alternativa de carácter organizativo. Si no se alcanzara un acuerdo, las partes se someterán de mutuo acuerdo al PRECO al objeto de que un árbitro dictamine sobre su legalidad. Su resolución será definitiva y firme.

#### 17.4.4.- Horarios de corresponsalías

Son aquellos en los que la jornada semanal se distribuye en cuatro (4) días (de lunes a jueves) y tres (3) días (de viernes a domingo), con un período mínimo de una hora y máximo de dos horas consecutivas para el

(jarraian) egongo da bazkaltzeko.

Ordutegi hauek korrespontsalian beste ordutegi mota batzuekin batera egon ahal izango dira kolektiboen arabera. Korrespontsalia batera atxikitzeak berez ez du lekualdatzea esan nahi eta beraz ez du behin-betiko izaerarik. Izan ere, behin-behineko joan-etorri bat da, araudi berezia duena eta bere iraupena edozein delarik ere, korrespontsaliaren berezko izaera berezia dela-eta hori bukatzen denean langilea bere ohiko lan zentzora itzuliko da.

Ordutegi mota honetan langile bolondresei emango zaie lehentasuna beti ere, horiek zerbitzuak eskatzen dituen baldintzak betetzen dituztenean. Bolondresik ez balego ezin izango da inolako langilerik behartu ordutegi mota horretan urtebete baino gehiago egotera horretarako berariaz kontratatu denean izan ezik.

#### **17.5.- Lau egunetako ordutegiak:**

Programazioaren beharrei eta parrilako aldaketei erantzuteko ezarritakoak dira.

Ordutegi mota hau ondorengo hauei ezarri ahal izango zaie:

- Platoetako langileei: Asteko lanaldia, jarraian egindako lau egunetan banatzen da asteko konputuan, egun bakoitzerako planifikatutako lanaldia gehienez ere 10 lanordukoa izango da eta ordubete egongo da bazkaltzeko.
- Egunerokoak ez diren

almuerzo.

Estos horarios podrán coexistir en corresponsalías con otras modalidades de horario, según los colectivos. La adscripción a una corresponsalía no significa traslado ni, por tanto, tiene carácter definitivo, sino que es un mero desplazamiento temporal con su regulación especial, por lo que, sea cual fuere su duración y por la propia especificidad y esencia de la corresponsalía, una vez concluido el mismo, el trabajador se reincorporará a su centro de trabajo.

En esta modalidad de horarios se dará preferencia al personal voluntario, siempre que reúna los requisitos que el servicio precise. En el caso de que no haya voluntarios, ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer más de un año en dichas modalidades de horario, salvo que haya sido específicamente contratado para las mismas.

#### **17.5.- Horarios de 4 días:**

Son los establecidos para atender las necesidades de la programación y sus cambios en las parrillas.

Esta modalidad de horario se podrá aplicar a:

- Personal de Platós: La jornada semanal se distribuye en 4 días consecutivos, en cómputo semanal, siendo la jornada planificada diaria de 10 horas efectivas máximo, y con una hora para la comida.
- Personal de Redacción de Infor-mativos no diarios,



informatiboetako, kiroletako eta programetako erredakzioko langileak eta egune-rokoak ez diren informatiboetako, kiroletako eta programetako produkzioko langileak: Lanaldia astean lau egunetan banatzen da lau asteko konputuan, eta gutxienez ordubeteko eta gehienez ordu biko (jarraian) tartea egongo da bazkaltzeko.

Enpresak langileei euren eguneroko lan planaren berri emango die hori zehaztu bezain laster.

Tokatutakoaren gainetik lan egindako orduak, ordu estratzat joko dira eta derrigorrez denbora librean hartu beharko dira egun osotan. Horiek oporrei lotu ahal izango zaizkie zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

Ordutegi mota honetan lehentasuna langile bolondresei emango zaie, obragatik kontratatutakoei izan ezik, beti ere, zerbitzuak behar dituen baldintzak betetzen badituzte. Bolondresik ez balego ezin izango da inolako langilerik behartu ordutegi mota horretan urtebete baino gehiago egitera, horretarako berariaz kontratatu denean izan ezik.

Gehienez ere urtean 2 ordutegi aldaketa egin ahal izango dira ordutegia parriletako programazioaren aldaketetara egokitzeko. Ordutegiaren hasieraren berri 15 egun aurretik emango zaie Langile Batzordeari eta dagokien langileei.

#### **18. ARTIKULUA.- ORDUTEGI ETA LANALDI MALGUTASUNA**

Aurreko ordutegi motaren batean egiten den lanak, sarrera edo eta

Deportes y Programas, y personal de Producción de Informativos no diarios, Deportes y Programas: La jornada se distribuye en cuatro días a la semana, en cómputo cuatrisesmanal, y dispondrán de un periodo mínimo de una hora y máximo de dos horas consecutivas para el almuerzo.

La Empresa comunicará al trabajador su plan de trabajo diario tan pronto como lo tenga definido.

El exceso de horas trabajadas se considerará horas extras a disfrutar obligatoriamente en tiempo libre en jornadas completas, pudiéndose unir a vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

En esta modalidad de horarios se dará preferencia al personal voluntario, salvo los contratados por obra, siempre que reúna los requisitos que el servicio precise. En el caso de que no haya voluntarios, ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer más de un año en dicha modalidad de horario, salvo que haya sido expresamente contratado para la misma.

Se podrá realizar hasta un máximo de dos cambios de horario al año, para adaptar el horario a los cambios de programación de las parrillas. La notificación del comienzo de horario se hará con 15 días de antelación al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados.

#### **ARTICULO 18.- FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADAS**

Cuando el trabajo desarrollado dentro de alguna de las modalidades de

irteera orduetan edo lanordu eta lanegunetan aldaketak jasaten dituenan edo gauza bietan disponibilitate berezia eskatzen duenean, hurrengo ataletan araututakoaren arabera, egoera horrek irauten duen bitartean dagozkion diru osagarriak jasotzeko eskubidea emango du.

Beharginari, oro har, 15 egun aurretik jakinaraziko zaio ordutegi mota, baita dagokion lanaldia eta ordutegiaren malgutasuna ere, eta ez da horretan aldaketarik egingo, egoera ohi ez bezalakoa denean txanda irregularra jartzeko izan ezik.

### **18.1.- Asteko konputua**

Asteko konputuak eragiten dien kolektiboentzat eta ondorioz dagokion plusa jasotzen dutenentzat asteko konputu horrek duen filosofia irteera ordu finkoa ez zehaztearena da. Irteera ordu hori, telebistaren berezko jarduera berezia dela eta, produkzioaren beharrezanetara egokitu behar baita.

Eguneko lanaldia 6 eta 9 lanordu bitartekoa izango da, horrek asteko konputuan 35 lanorduko lanaldia esan nahi du. Hala ere, zerbitzuaren beharrek hala eskatzen badute, asteen 40 lanordutara zabaltzeko aukera ere erabaki da. Asteko 35 orduen gainetik lan egindako orduak denboran ordaindu ezin badira ordu estra bezala ordainduko dira. Denboran ordainketa honela egingo da; gainetik sartutako lehenengo mailako ordu bakoitzagatik 1,75 ordu eta bi ordu bigarren mailako ordu bakoitzagatik.

lurretako zentroan, bere kokapena dela

horarios anteriores esté sujeto a variaciones en el horario de entrada y/o salida o en las horas y días de trabajo o requiera una disponibilidad especial en cuanto a ambos, de acuerdo con lo que se regula en los apartados siguientes, dará lugar a percibir las compensaciones económicas correspondientes mientras se esté sujeto a dichas circunstancias.

La planificación y comunicación al trabajador de las modalidades de horario, así como flexibilidad de horario y jornada correspondiente le será comunicado con 15 días de antelación con carácter general y no modificable, salvo para la aplicación del turno irregular en circunstancias excepcionales.

### **18.1.- Cómputo semanal**

La filosofía del cómputo semanal, para aquellos colectivos afectados por el mismo y que, por tanto, perciben el plus correspondiente, es la no determinación con carácter fijo del horario de salida sino que éste, por la propia especificidad de la actividad televisiva, se ha de adaptar a las necesidades de la producción.

La jornada ordinaria diaria será entre 6 y 9 horas efectivas de trabajo, lo que en cómputo semanal supone una jornada ordinaria efectiva de 35 horas. No obstante, si las necesidades del servicio lo requieren, se acuerda la posibilidad de ampliar la misma hasta 40 horas efectivas a la semana. Las horas trabajadas en exceso sobre las 35 horas semanales, si no se pudieran compensar, se pagarán como extraordinarias. La compensación se realizará a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada en exceso de primer nivel y de 2 horas por cada una de segundo nivel.

eta, asteko konputuaren filosofiaren ezarpena arrunta izango da emisioko arratsalde-gaueko txandan, baina beste kasuetarako mugatua izango da. lurretako arratsalde-gaueko langile bati, emisioa eta ondorioz bere lanaren bukaera, hasieran aurrikusitako ordua baino askoz gehiago luzatuko dela egun berean esaten bazaio, eta hori dela eta ibilgailurik ez badu, ez bererik ez lankideenik, etxera joateko egiten duen gastua ordaindu egingo zaio, gastu hori arrazoitzen badu.

### **18.2.- Txanda irregularra**

Txanda irregularrak, planifikatutako sarrera eta irteera orduak zerbitzuaren beharren arabera izango direla esan nahi du.

Egun libreen planifikazioa 15 egun lehenagotik egingo da, baina txandaren izaera berezia dela eta aldatu egin ahal izango da.

Langile bati bere eguneroko lan planaren berri emateko gutxieneko epea 12 ordukoa izango da. Benetako arrazoi bereziengatik denbora gutxiagorekin abisatzen bazaio, lan egindako orduak 1,75egatik biderkatuko zaizkio lanegun arruntaren kopuruaren eraginetarako. Hala ere, enpresak, langileari bere eguneroko lan planaren berri produkzio eta planifikazio sailen arteko asteroko bilera egin ondoren emateko konpromisua hartzen du.

Edonola ere, 12 ordu baino gutxiagoko aurreabisurik ez zaie emango jaiegunerako planifikatuta dauden langileei.

En el centro de Iurreta, por su ubicación, la aplicación de la filosofía del cómputo semanal será habitual en el turno de tarde-noche de emisión, pero será restringida o moderada en el resto de los casos. Si a un trabajador del horario de tarde-noche de Iurreta se le comunica el mismo día que la emisión y, por tanto, la finalización de su trabajo se va a prolongar considerablemente sobre la hora inicialmente prevista y, por tal razón, no tuviese medio de transporte propio o de otros compañeros, se le compensará económicamente el gasto en que incurra para trasladarse a su domicilio, previa justificación del gasto.

### **18.2.- Turno irregular**

El turno irregular supone que los horarios planificados de entrada y salida dependen de las necesidades del servicio.

La planificación de los días libres se realizará con 15 días de antelación, aunque por la propia naturaleza del turno irregular podrá ser modificada.

El preaviso mínimo al trabajador para señalarle su plan diario de trabajo será de 12 horas. Si por causas realmente excepcionales este preaviso fuera inferior, las horas trabajadas se multiplicarán por 1,75 a efectos de cómputo como jornada ordinaria. No obstante, la empresa se compromete a comunicarle al trabajador su plan diario de trabajo una vez realizada la reunión semanal entre los departamentos de producción y planificación.

En cualquier caso, el preaviso inferior a 12 horas no se aplicará a aquellos trabajadores que estuvieran planificados para día festivo.



Bolandresa ez den langile batek gehienez ere 6 hilabete emango ditu lanaldi irregularrean, tope hori bete ezin daitekeen kasu berezietan izan ezik (unitate mugikorreko txoferra, laguntzaile teknikoa, luminoteknikoa eta audioko laguntzailea), euren borondatez epe hori gainditu nahi dutenek aukera hori izango dute; kasu horretan bertan egoteko gutxieneko epea urtebetekoa izango da. Urtea pasatu ondoren txanda irregularrean sartzea eskatzen duen beste langilerik balego, bere eskariari jaramon egingo litzaioke, aurretik aipatutako kasu berezietan izan ezik, eta beti ere, zuzendaritzaren iritziz zerbitzuak eskatzen dituen baldintzak betetzen baditu.

Txanda irregularrera atxikitako langileek bi asteko ziklo bakoitzeko lau egun baino gutxiagokoa izango ez den atsedena eduki dute, gutxienez bi eguneko zatitan banatuta. Zortzi asteburutatik bi hartuko dituzte libre, ekainetik irailera bitartean izan ezik, epe horretan ezin izango baita asteburuko atsedena disfrutatu.

Lanaldi arrunta 6tik 10 lanordu bitartekoa izango da lau asteko konputuan, eragin hoietarako ordu estratzat joko da eguneko 10. ordutik pasatzen dena edo lau asteko konputuan 140tik pasatzen dena. Ordutegiak mailakatuak izan ahal izango dira, kolektibo edo pertsona ezberdinentzat egin beharreko lanaren izaeraren arabera.

Langilea, enpresarekin ados jarrita, produkzio lekura bere kabuz joaten denean dagokion kilometroen eta autopistako peajearen ordaina jasoz, bere lanaldiaren hasiera eta bukaera produkzio lekuan konputatutako dira,

El período máximo durante el que el trabajador no voluntario permanecerá en jornada irregular será de seis meses, salvo aquellos casos excepcionales (chofer unidad móvil, ayudante técnico, luminotécnico, y ayudante de audio) en que este tope no se puede cumplir, o que voluntariamente acepten sobrepasarlo, en cuyo caso el período mínimo de permanencia será de un año. Si transcurrido ese año, hubiera otros trabajadores que solicitaran entrar en el turno irregular, se atenderá su solicitud, excepto para aquellos casos excepcionales anteriormente citados, y siempre que a juicio de la Dirección reúnan los requisitos que el servicio precise.

Durante cada ciclo de dos semanas todos los trabajadores adscritos al turno irregular disfrutarán de un descanso no inferior a 4 días, repartidos en grupos de 2 días como mínimo. Coincidirán al menos con dos fines de semana de cada 8 salvo en los meses de junio a setiembre, que no habrá lugar al disfrute del descanso en fines de semana.

La jornada ordinaria diaria será de 6 a 10 horas de trabajo efectivo, en cómputo de 4 semanas, a estos efectos, se computarán como horas extraordinarias las que pasen de la décima hora diaria o las que sobrepasen de las 140 horas en cómputo de 4 semanas. Los horarios podrán ser escalonados para los diferentes colectivos o personas en función de la naturaleza del trabajo a realizar.

Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, se desplace al lugar de la producción por sus propios medios, percibiendo, en su caso, el kilometraje correspondiente y el peaje de autopista, el inicio y final de su jornada

hori produkzio lekua Euskal Herri barruan edo Euskal Autonomia Erkidegoarekin muga egiten duten probintziaren baten baldin badago, finkatzen zaizkion lan ordutegien barruan. Langileak lurretara joan behar duenean, bertan lan egiteko bertako ordutegiari lotuz edo handik produkzio lekura joateko, etxetik lurretara joateko gastuak eta alderantzizkoak langilearen kontura izango dira eta bere lanaldiaren hasiera eta amaiera lurretan konputatuko dira.

Produkzio lekua langilea bizi den herrian baldin badago, lanaldiaren hasiera eta amaiera leku horretan konputatuko dira eta noski, ez da joan-etorriagatik osagarririk jasoko. Langile bat txanda irregular batean planifikatuta baldin badago, eta berari ez dagozkion arrazoiengatik planifikatuta zeukan eginkizun hori bete ezin badu, ezarritakoa jasotzeko eskubidea izango du, baina bere kategoria profesionalarekin bat datozen beste zeregin batzuk betetzen ipini ahal izango da enpresako lan zentroetan edo horietatik kanpo. Beste lan horiek lurretako zentroan egiten baditu, bertan indarrean dauden ordutegietako batera lotuko da. Ordutegiak ezberdinak badira joan-etorriengatik gastuak ordainduko zaizkio.

Arau orokorrean inongo langilek ezin izango du egon lanaldi irregularrean 5 lanegun jarraian baino epe laburragoan; egoera bereziak direla-eta aipatutako lanaldian goian zehaztutakoa baino epe laburragoan egon behar badu, lan egindako egun bakoitzeko atsedeen egun bat hartuko du. Egun hori noiz hartu enpresak eta langileak berak erabakiko dute, eta

se computará en el lugar de la producción, siempre que éste se encuentre dentro de Euskal Herria y provincias lindantes con la Comunidad Autónoma Vasca, dentro de los horarios de trabajo que se le fijen. Cuando el trabajador sea citado en lurreta, bien para trabajar en este centro ajustándose a los horarios del mismo, o para desde él partir al lugar de la producción, los gastos de desplazamiento desde el domicilio a lurreta y viceversa serán por cuenta del trabajador y el comienzo y final de su jornada se computarán en lurreta.

Si el lugar de la producción está en el municipio en que resida el trabajador, el comienzo y final de la jornada se computará en dicho lugar y, lógicamente, no habrá lugar a compensación por gastos de desplazamiento. Si planificado un trabajador en turno irregular y por causas o circunstancias no imputables al mismo no se le pudiera ocupar en la función para la que se le había planificado, conservará el derecho al devengo de lo estipulado, sin perjuicio de que se le ocupe en otras labores acordadas con su categoría profesional dentro o fuera de los centros de trabajo en la empresa. Si estas otras labores las desempeña en el centro de lurreta, su horario se ajustará a uno de los vigentes en el mismo. En el caso de que los horarios fueran distintos, se le compensarían los gastos de desplazamiento.

Como norma general ningún trabajador podrá permanecer en jornada irregular durante un período de trabajo inferior a 5 días laborables ininterrumpidos; si por circunstancias excepcionales tuviera que permanecer en la referida jornada por tiempo inferior al reseñado, por cada día trabajado disfrutará de un día de descanso a acordar su disfrute entre el trabajador y la empresa y

hortik aparte egunean puntu 1 emango zaio.

### **18.3.- Sareetako langileak**

Sareetako langileek, lanaren berezko izaera dela eta, erretransmisioei nahiz instalakuntza eta material bereziaren mantenu eta konponketei jaramon egin beharko die. Horrek beste kolektibo batzuen aldean disponibilitate ezberdina eskatzen du eta ez da hain planifikagarria. Dena dela, bertan batera egongo dira jarduera arrunteko egunak (mantenua, bere momentuan lurretan goardia) eta ordutegi irregularreko egunak (konponketak eta erretransmisioak).

Hori dela eta, langileak aipatutako disponibilitate bereziari atxikita egon beharko dira eta bi asteko ziklo bakoitzeko 4 egun baino gutxiagokoa izango ez den atsedenaldua edukiko dute gutxienez bi egunetako zatietan banatuta. Egun horiek zortzitik bitan asteburuarekin bat etorriko dira zerbitzuko beharren arabera.

Lanaldi arrunta 6tik 10 ordura bitartekoa izango da. Eragin horietarako ordu estratzat joko dira eguneko 10. lanordutik pasatzen direnak edo lau asteko konputuan 140tik pasatzen direnak. Ordutegiak mailakatuak izan ahal izango dira.

Langileak, disponibilitate horri atxikita dagoen bitartean, 61.5.3. artikuluan ezarritako osagarria jasoko du.

### **18.4.- Lan bereziak**

Ekitaldi bereziak direla eta, (txirringularitza birak, hauteskundeak edo atzerriko erreportaia bereziak) beren lana bi egun baino gehiagoan

percibirá 1 punto/día.

### **18.3.- Personal de redes**

El personal de redes, por la propia naturaleza de su trabajo, ha de atender tanto las retransmisiones como el mantenimiento y reparación de las instalaciones específicas, lo cual requiere una disponibilidad distinta de la de otros colectivos, menos planificable, aunque coexistiendo días de actividad con horario normal (mantenimiento, guardia en lurreta en su momento) con otros de horario irregular (reparaciones o retransmisiones).

Por ello, este personal debe estar sujeto a dicha disponibilidad especial, disfrutando durante cada ciclo de dos semanas de un descanso no inferior a 4 días, repartidos en grupos de 2 días como mínimo, que coincidirán al menos con dos fines de semana de cada ocho, según las necesidades del servicio.

La jornada ordinaria diaria será de 6 a 10 horas de trabajo efectivo. A estos efectos, se computarán como horas extraordinarias las que pasen de la 10ª hora diaria, o de 140 horas en cómputo de 4 semanas. Los horarios podrán ser escalonados.

Mientras el trabajador esté sujeto a esta disponibilidad, percibirá la compensación establecida en el artículo 61.5.3.

### **18.4.- Trabajos especiales**

Aquellos trabajadores que con motivo de eventos excepcionales (vueltas ciclistas, elecciones, reportajes especiales en el extranjero) deban



jarraian ondorengo egoerak batera gertatzen diren baldintzetan egin behar badute:

- a) Erabateko indefinizio eta lan ordutegi mugikortasuna.
- b) Denbora eraginkorrean (11) lanordu baino gehiagoko dedikazioa.

Langileek egoera horietan lan egindako egun bakoitzagatik Hitzarmen honetako 61.5.4. artikuluan ezarritako osagarri altxatu bateratua jasoko dute. Egun horiek lanegun arruntaren eraginetarako bakoitza 7 ordukoa balitz bezala konputatuko dira.

#### **18.5.- 1. mailako disponibilitatea**

Sarrera edo irteera orduak zerbitzuaren beharren arabera neurtutako maiztasunarekin aldatzen zaien langileei eragiten die. Horiei 18.1. ataldean esaten dena ezarriko zaie baina lau asteko konputuan beti ere.

Normalean ordutegi finkoa eduki arren, asteko egunen baten ohiko lanordu edo lanegunetatik kanpo euren lana egin beharra gerta dakiekeenei ere eragiten die. Horiei 18.1. atalean esaten dena ezarriko zaie.

Ordainketa, Hitzarmen honetako 61.5.5. artikuluan ezarritakoaren arabera egingo da.

#### **18.6.- 2. mailako disponibilitatea**

desempeñar su trabajo durante más de dos días continuados en unas condiciones en las que concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a) Absoluta indefinición y movilidad de los horarios de trabajo.
- b) Dedicación en tiempo efectivo de trabajo superior a once (11) horas diarias.

Percibirán por cada día trabajado en tales circunstancias la compensación alzada y global establecida en el artículo 61.5.4. de este Convenio. Dichos días se computarán a efectos de jornada ordinaria a razón de 7 horas cada uno.

#### **18.5.- Disponibilidad de grado 1**

Afecta a aquellos trabajadores cuyo horario de entrada y/o salida puede modificarse con frecuencia moderada en función de las necesidades del servicio. Les será de aplicación lo estipulado en el apartado 18.1., pero en cómputo cuatrisesmanal.

Afecta también a aquellos (mantenimiento general, ayudantes de producción de lurreta, visionador, etc.) que si bien normalmente tienen un horario fijo, pueden tener que desarrollar su trabajo algún día de la semana fuera de sus horarios o días de trabajo habituales, a los cuales se les aplicará lo estipulado en el apartado 18.1

Se retribuye de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61.5.5. de este Convenio.

#### **18.6.- Disponibilidad de grado 2**

Ordutegiaren aldaketa dexentea esan nahi du eta lanordu arruntaren gainetik lana egiteko beharra ere bai. Hala ere, lanaren antolakuntza neurri handi batean kaltetuaren esku egongo da.

Ordainketa, Hitzarmen honen 61.5.6. artikuluan ezartzen denaren arabera egingo da.

### **18.7.- 3. mailako disponibilitatea**

Ordutegi eta lanegunetan irregularitasuna esan nahi du, eta horrezaz aparte lanaldi arruntaren gainetik lana egin beharra. Hala ere, lanaren antolaketa eta ondorioz horren kontrola langilearen esku egongo da batez ere.

Ordainketa, Hitzarmen honen 61.5.7. artikuluan ezartzen denaren arabera egingo da.

## **19. ARTIKULUA.- LANALDIEN ARTEKO ATSEDENA**

Oinarri orokorraren arabera, lanaldi baten amaiera eta hurrengoaren hasiera bitartean gutxienez 12 orduko tarteak egon beharko da.

Zerbitzuaren ezinbesteko beharrak direla-eta langile batek ezin badu atsedean hori hartu, hartugabeko ordu bakoitza 1,75 atsedean ordurekin konpentsatu beharko da.

Atsedeenaren murrizketa 3 ordu edo gutxiagokoa balitz, langileak 24 ordu jarraian atsedean hartzeko eskubidea izango du egoera hori sortu duen lana bukatu eta berehala. Lanegun hori lana eginda bezala kontuan hartuko da eragin guztietarako eta ezin izango da dirutan ordaindu.

Significa una alteración considerable de horarios y la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria, pero dependiendo en buena medida del afectado la organización del trabajo.

Se retribuye de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61.5.6. de este Convenio.

### **18.7.- Disponibilidad de grado 3**

Representa una irregularidad de los horarios y de los días de trabajo, además de la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria, dependiendo fundamentalmente la organización del trabajo y, por tanto, su control, del propio trabajador.

Se retribuye de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61.5.7. de este Convenio.

## **ARTICULO 19.- DESCANSO ENTRE JORNADAS**

Como principio general, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá de transcurrir al menos 12 horas.

En el supuesto de que por necesidades ineludibles del servicio un trabajador no pueda disfrutar de dicho descanso, cada hora no disfrutada deberá ser compensada con 1,75 horas de descanso.

Si la reducción del descanso fuera igual o superior a 3 horas, el trabajador tendrá derecho a descansar 24 horas consecutivas inmediatamente después de terminado el trabajo que origina dicha circunstancia, computándose como trabajada dicha jornada a todos

Lan bereziak direnean eta Hitzarmen honen 61.5.4. artikulua ezartzen duen osagarria jasotzen denean, hori jasotzeak 12 ordu baino gutxiagoko atsedena edukitzea orekatzen du eta, ondorioz, ezin izango da artikulua honetan ezartzen dena jaso.

## **20. ARTIKULUA.- ORDU ESTRAK**

Ordutegi finkoko langileentzat eta malgutasunagatik plusik jasotzen ez dutenentzat euren ordutegiaren arabera eguneko lanaldia gainditzen dutenak ordu estrak izango dira.

Malgutasunagatik plusak jasotzen dituzten langileentzat, orokorrean egunean 9 ordu gainditzen dituztenean ordu estrak izango dira, eta baita eragiten dien asteko konputuan 35etik pasatzen direnak eta lau asteko konputuan 140tik pasatzen direnak ere.

Lau egun lana egiten duten asteburuko txandako langileentzat ordu estrak izango dira larunbat edo igandean 12 ordutik pasatzen direnak eta beste egunetan 9 ordutik pasatzen direnak. Eta baita asteko edo lau asteko konputu orokorretik pasatzen direnak, beti ere, jasotzen duten malgutasunagatik plusaren arabera.

Hiru egun lana egiten duten asteburuko txandako langileentzat ordu estrak izango dira larunbat edo igandean 12 ordutik pasatzen direnak eta hirugarren egunean 9 ordutik pasatzen direnak. Eta baita asteko edo lau asteko konputuan 31tik pasatzen direnak, beti ere, jasotzen duten

los efectos y sin que pueda ser compensada económicamente.

Cuando se tratase de trabajos especiales y se perciba la compensación a que hace referencia el artículo 61.5.4. de este Convenio, la percepción de la misma ya retribuye el posible descanso inferior a doce horas y, por tanto, no habrá lugar a la aplicación de lo previsto en este artículo.

## **ARTICULO 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Para el personal en horario fijo y que no perciba ningún plus de flexibilidad serán extraordinarias aquellas horas que superen su jornada diaria habitual de acuerdo con su horario.

Para los trabajadores que perciban algún plus de flexibilidad, y con carácter general, serán horas extraordinarias las que superen las 9 horas diarias, o las del cómputo semanal (35 horas) o cuatrisesemanal (140 horas) que les afecte.

Para el personal de turno de fin de semana que desarrolle su trabajo en 4 días, serán horas extraordinarias las que excedan de 12 el sábado o domingo y de 9 el resto de los días, o las que excedan del cómputo semanal o cuatrisesemanal general que, según el plus de flexibilidad que perciban, les afecte.

Para el personal de turno de fin de semana que trabaje 3 días, serán horas extraordinarias las que excedan de 12 horas el sábado o domingo y de 9 el tercer día, o las que superen las 31 horas en cómputo semanal o cuatrisesemanal, según el plus de flexibilidad que perciban.

malgutasunagatiko plusaren arabera.

Korrespontsalietan lau egun, hots, astelehenetik ostegunera lan egiten dutenentzat, egunean 10etik pasatzen diren orduak edo lau asteko konputuan 140tik pasatzen diren orduak estrak izango dira.

Korrespontsalietan hiru egun, hots, ostiraletik igandera lan egiten dutenentzat, egunean 11tik pasatzen diren orduak edo lau asteko konputuan 124tik pasatzen diren orduak estrak izango dira.

Lau eguneko ordutegiari atxikitako langileentzat ordu estrak izango dira egunean 10 ordutik pasatzen direnak, asteko konputuan 35 ordutik pasatzen direnak edo lau asteko konputuan 140 ordutik pasatzen direnak.

Atsedean denbora hartuko duen edo ordu estrak dirutan jasoko dituen langileak berak erabakiko du. Behin denbora libre hartzea erabakitzen badu, gero ezin izango du horiek dirutan kobratzea eskatu, denbora libre hartzeko erabateko ezintasuna erakusten duenean izan ezik.

Txanda irregularrean edo sareetan lan egiten duten langileentzat egunean 10 ordutik pasatzen direnak edo lau asteko konputuan 140 ordutik pasatzen direnak ordu estrak izango dira.

Ordu estrak atsedean denborarekin konpentsatzea modu honetan egingo da: lehenengo mailako ordu estra bakoitzeko 1,75 atsedean ordu eta bigarren mailako ordu estra bakoitzeko 2 atsedean ordu.

Ordain gisa emandako atsedean orduak pilatu egin beharko dira, egun libre osoak hartzeko. Gehenez ere, beharginak bi hilabeteko epea izango du, atsedean egunak dituela

Para el personal de corresponsalías que trabaje 4 días, de lunes a jueves, serán horas extraordinarias las que excedan de 10 horas diarias o de 140 horas en cómputo cuatrisesemanal.

Para el personal de corresponsalías que trabaje 3 días, de viernes a domingo, serán horas extraordinarias las que excedan de 11 horas al día o de 124 horas en cómputo cuatrisesemanal.

Para el personal sujeto a horario de 4 días, serán horas extraordinarias las que excedan de 10 horas diarias, de 35 horas en cómputo semanal o de 140 horas en cómputo cuatrisesemanal, en su caso.

La decisión sobre la compensación con tiempo de descanso o el pago de las horas extraordinarias, corresponderá al trabajador. Una vez decidido su disfrute no podrá pedir posteriormente el cobro de las mismas, salvo que se demuestre la total imposibilidad de disfrutarlas.

Para el personal en turno irregular o redes serán horas extraordinarias las que pasen de la décima hora diaria ó las que sobrepasen las 140 horas en cómputo cuatrisesemanal.

La compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso, se realizará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria de primer nivel y de 2 horas por cada una de segundo nivel.

Dicha compensación de tiempo de descanso se acumulará para disfrutarlo en jornadas completas. El trabajador tendrá dos meses de plazo, como máximo, desde el día que se le

jakinarazten diotenetik, egunok libre hartzea eskatzeko. Eskabiderik egin ezean, Zuzendaritzak berak erabakiko du, beharginari 15 egun aurretik jakinarazita.

Atsedeen egunak hartzeko epeetan hainbatek bat eginez gero, erabakiak honako lehentasun hurrenkeraren arabera eta eskabideak egiteko ordena aintzat izanda hartuko dira:

- Oporrak
- Jai egunak
- Plusen ordaina
- Ordu estren ordaina

Atsedeen denborarekin ordaintzen ez diren ordu estrak II Eranskinen jasotzen den balio altxatu bateratu eta orokorrekarekin ordainduko dira ondoren ezartzen diren mailen arabera:

- a) Lehenengo maila: Dagokion astean langileak ezarrita dituen lanegunen barruan sartutako ordu estrak dira.
- b) Bigarren maila: Aste batean langileari ezarritako lanegun arruntetatik kanpo sartutako orduak eta gauez sartzen direnak dira.

## **21. ARTIKULUA.- LANALDIAREN MUGEN SALBUESPENA**

Eguneko edo asteko lanaldiaren aurreko mugak gainditu ahal izango dira ETBren esku ez dauden ordutegietako ekitaldien grabazio edo erretransmisioengatik eratorritako zerbitzuaren ezinbesteko beharrak

comunique que se han generado para solicitar los días de disfrute. De no realizarse la petición, decidirá la Dirección con un preaviso mínimo al trabajador de 15 días.

En los casos de coincidencia de las fechas de disfrute, serán resueltas con arreglo al siguiente orden de preferencias y por orden de entrada:

- Vacaciones,
- Jai egun,
- Compensación de pluses,
- Compensación de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias no compensadas con tiempo de descanso se pagarán de acuerdo con los valores unitarios alzados y globales fijados en el Anexo II, según los niveles que se establecen a continuación:

- a) Primer nivel: corresponde a aquellas horas extraordinarias trabajadas en los días de trabajo que tenga asignados el trabajador en la semana correspondiente.
- b) Segundo nivel: corresponde a las horas extraordinarias trabajadas fuera de los días normales de trabajo asignados al trabajador en una semana y a las horas nocturnas.

## **ARTICULO 21.- EXCEPCION A LOS LIMITES DE JORNADA**

Los límites anteriores de jornada diaria o semanal podrán ser sobrepasados por necesidades ineludibles del servicio derivadas de retransmisiones o grabaciones de actos cuyos horarios no dependan de la voluntad de ETB.

daudenean.





**IV. KAPITULUA- LANGILEEN ANTOLAKUNTZA**

**CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

---

**LANGILEEN ANTOLAKUNTZA  
ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

---

**22. ARTIKULUA- PLANTILA**

Plantila zehaztea EITB Erakunde Publikoaren Administrazio Kontseiluaren lana da (8.art. c.) Euskal Parlamentuaren maiatzaren 20ko 5/1982 Legearen arabera.

**23. ARTIKULUA - SAILKAPEN PROFESIONALA**

Hitzarmen honek eragiten dien langile laborek euren lanaren araberrako maila profesionala edukiko dute. Hori, maila bakoitzerako 1989ko hitzarmen kolektiboaren VI. Eranskinean ezarritako baldintza eta eginkizunen araberrakoa izango da eta Hitzarmen honen gainerako xedapenekin bat etorriko da.

Zuzendaritzak maila bakoitzerako ezarritako eginkizunak berrikusi ahal izango ditu; horrela, ekipamendu eta teknologia berriak direla-eta gertatzen diren antolakuntza aldaketei egokitu ahal izateko.

Lanpostuaren balorazioari dagokionez Enpresako Batzordearekin akordio batera iritsi ondoren, proposamena Administrazio Kontseilura luzatuko da dagokion perfla ezartzeko.

Alde biek hartu dute ekipamendu eta teknologia berriek dakartzaten aldaketei elkarlanean borondate osoz aurre egiteko akordioa.

Zuzendaritzak langile finkoei zuzendutako prestakuntza plana diseinatzeke konpromisoa hartzen du, enpresan langileak beste lanpostu batzuetarako birziklatuko direla zihurtatzeko. Horretarako, Balorazio

**ARTICULO 22.- PLANTILLA**

La determinación de la plantilla es competencia del Consejo de Administración del Ente Público EITB (Art. 8.c. Ley 5/1982 de 20 de Mayo del Parlamento Vasco).

**ARTICULO 23.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

El personal laboral afectado por el presente Convenio ostentará la categoría correspondiente a su prestación laboral de acuerdo con las funciones y requisitos establecidos para cada categoría en el Anexo VI del Convenio Colectivo de 1.989, y en concordancia con el resto de disposiciones de este Convenio.

La Dirección podrá revisar las funciones establecidas para cada categoría, con el fin de adaptarlas a los cambios organizativos por la implantación de nuevas tecnologías y equipamientos.

Previo acuerdo con el Comité de Empresa en la valoración del puesto, las modificaciones se someterán al Consejo de Administración para el establecimiento del perfil correspondiente.

Ambas partes acuerdan afrontar los cambios que la innovación tecnológica y de equipamientos conlleven con actitud de total colaboración.

La Dirección se compromete a diseñar un plan de formación, dirigido al personal fijo, con el fin de asegurar su reciclaje en la Empresa para otros

Batzordearen aurrean lan horiek betetzeko behar adinako gaitasuna egingozatu beharko da.

Eszedenteen birkokapena langileak lan egiten duen lan zentro berean egingo da. Hori ezin izango balitz horrela egin, beste lan zentro batzuetan egingo litzateke.

#### **24.ARTIKULUA. BURUZAGITZA KARGUAK**

Buruzagitza karguak zuzendaritzak modu askean izendatu eta ezeztatzeak dira, eta ondorengo artikuluan jasotzen diren pertsona eta dagozkien oraingo karguak izan ezik, ez dira Hitzarmen honetan jasoko.

Pertsona batek buruzagitza kargua uzten duenean, bere borondatez edo zuzendaritzaren erabakiz, bere jatorrizko mailara itzuliko da. Salbuespenak izango dira ondorengo artikuluan aipatzen diren pertsonak, horiek artikulua honetan ezarritakoaren arabera jokatu baitute.

#### **25. ARTIKULUA.- GALDUKO DIREN BURUZAGITZA KATEGORIAK**

Hitzarmen honen IV. Eranskinean jasotako 1988.12.31 arte indarrean zeuden buruzagitza karguak galdu egingo dira. Hala ere, egun horretan karguak kontsolidaturik zeukaten pertsonen mantendu egingo zaizkie, aipatutako Eranskinean soldata kontzeptuan jasota daukaten hileko eta urteko ordainketak ere bermatu egingo zaizkie eta baita Hitzarmen Kolektiboan modu orokorrean ezartzen diren urteko eguneratzeak ere.

puestos de trabajo, siempre que se acredite, ante la Comisión de Valoración, la capacidad necesaria para desempeñar dichas funciones.

La reubicación de excedentes se realizará en el propio centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios. En el caso de que esto no fuera posible, se llevará a cabo en otros centros de trabajo.

#### **ARTICULO 24.- CARGOS DE JEFATURA**

Los cargos de jefatura son de libre nombramiento y revocación por la Dirección y, excepto para las personas y en los respectivos cargos actuales a que se refiere el artículo siguiente, no estarán recogidos por el presente Convenio.

Cuando una persona cesa en el cargo de jefatura por propia voluntad o por decisión de la Dirección volverá a su categoría de origen, excepción hecha de las personas a que hace referencia el artículo siguiente que se registrarán por lo en él establecido.

#### **ARTICULO 25.- CATEGORÍAS DE JEFATURAS A EXTINGUIR**

Las categorías de jefatura vigentes hasta el 31-12-88 recogidas en el Anexo IV de este Convenio se declaran categorías a extinguir y se conservarán únicamente a título personal por las personas que a esta fecha las tuvieran consolidadas, garantizándoseles las retribuciones mensuales y anuales que figuran en dicho anexo en concepto de sueldo, con las actualizaciones anuales que con carácter general se apliquen en el

Orain arte galtzekoak diren kategorietako eginkizunak utzi dituzten edo etorkizunean utziko dituzten pertsonen, erantzukizun berbera edo gutxiago duten beste eginkizun batzuk agindu ahal izango zaizkie. Eginkizun horiek euren prestakuntza teoriko edo praktikoarekin bat etorriko dira eta aipatutako ordainketak mantendu egingo zaizkie.

Ordainketa horiek, etorkizunean beteko liratekeen lanpostuei gehitzea toka litekeen erantzukizun bereziagatiko plusak irentsi egingo dituzte. Beti ere, Hitzarmen honen arabera lanpostu berri horien ordainketa maila gehi aipatutako plusak bermatutako ordainketak baino gehiago ez badira. Gutxiago balira, berriz, aurrekoarekin dagoen ordainketa ezberdintasuna jasoko litzateke erantzukizun bereziagatiko plus legez eginkizun berriak betetzen diren denboran.

Antzinakotasun osagarria jasotzeko eraginetarako eta, hala badagokio, gauekotasun plusa edo ordu estren osagarria jasotzeko eraginetarako, pertsona horiek bakar-bakarrik, Hitzarmen honetako kategoria laboral gorenerako kontzeptu horienatik ezarritako kopuruak jasoko dituzte.

## **26. ARTIKULUA- PROBA DENBORAL-DIA**

- 1.- Kontratu finkoa egiten zaien langileak proban egongo dira denboraldi batez; 6 hilabetez goi mailako titulodunak, erdi mailako titulodunak edo homologatuak badira eta 3 hilabetez gainontzeko langileak.

## **Convenio Colectivo.**

A las personas que hayan dejado o en el futuro dejen de desempeñar las funciones que hasta ahora correspondían a las categorías laborales a extinguir, se les podrán encomendar otras de igual o menor responsabilidad, pero en todo caso acordes con su preparación teórica y práctica, manteniéndoseles en todo caso las retribuciones citadas.

Dichas retribuciones absorberán los pluses de responsabilidad especial que pudiera corresponder añadir en el futuro a los nuevos puestos que pudieran ocupar, siempre que sumado al nivel retributivo de los mismos de acuerdo con este Convenio, más el importe de los mencionados pluses, no excedieran de las retribuciones garantizadas. Si éstas fueran inferiores, se percibiría la diferencia con la suma anterior, durante el tiempo que se ejercieran las nuevas funciones, en concepto de responsabilidad especial.

A efectos de la percepción del complemento de antigüedad y, en su caso, del plus de nocturnidad o de horas extraordinarias y como tratamiento específico para dichas personas, éstas percibirán por estos conceptos los importes establecidos para la categoría laboral máxima del presente Convenio.

## **ARTICULO 26.- PERIODO DE PRUEBA**

- 1.- Los trabajadores contratados como fijos estarán sometidos a un período de prueba que será de 6 meses para los titulados superiores y medios u homologados y 3 meses para el resto del personal, salvo para

- Subalternoak, laguntzaileak eta telefonista-harreragileak berriz hilabetez.
- 2.- Orokorrean hilabeteko epea ezartzen da enpresan baja izango dela aurretik abisatzeko. Proba denboraldia salbuezpena izango da, kasu horretan ez baita behar abisatzeko eperik. Aldi baterako lan ezintasunak proba denboraldia eten egingo du, hala ere, kontratatua izan deneko epea ezin izango da inolaz ere gainditu.
  - 3.- Urtebete baino gutxiagoko aldi baterako kontratuentzat proba denboraldia eta aurretik abisatzeko epea, berriz, erdia izango dira.
  - 4.- Epe horretan langileak nahiz enpresak lan harremanari amaiera eman ahal izango diote aurretiaz abisatu beharrik gabe. Kasu horretan alde batek ere ez du kalteordainik jasotzeko eskubiderik izango eta zorrean dauden lanordainak bakarrik jasoko ditu langileak.
  - 5.- Langile finko bezala kontratatu nahi den pertsonak proba denboraldia gainditzen ez badu -dagokion lehiaketa askea gainditu ondoren-, enpresako zuzendaritzak txostena igorriko die langileen ordezkariari eta bertan proba denboraldia ez gainditzearen arrazoiak azalduko dira.
  - 6.- Proba denboraldia gainditu ondoren, epe hori eragin guztietarako kontuan hartuko zaie langile finkoei.
- ayudantes, auxiliares, telefonista-recepcionistas y regidores, que será de un mes.
- 2.- Como norma general se establece un plazo de preaviso de un mes para causar baja en la Empresa. Se exceptúa el período de prueba en el cual no hace falta el plazo de preaviso. La incapacidad laboral transitoria suspende el cómputo del período de prueba, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar el período para el cual había sido contratado.
  - 3.- Para los contratos temporales, inferiores a un año, el período de prueba y el de preaviso se reducirá a la mitad.
  - 4.- Durante este período tanto el trabajador como la Empresa podrán poner fin a la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.
  - 5.- En el caso de que el trabajador contratado para fijo no supere el período de prueba -habiendo superado el concurso libre correspondiente- la Dirección de la Empresa remitirá un informe a los representantes de los trabajadores de las causas por las que, a su juicio, no ha superado satisfactoriamente el mismo.
  - 6.- Superado satisfactoriamente el período de prueba, a los trabajadores fijos se les

- 7.- Hitzarmen honetan araututako edozein prozeduraren bidez goi mailara iristen den langile finkoa 26.1 artikuluan jasotako denbora erdia egongo da proban.

Epe horren barruan alde biek igoera indarririk gabe utzi ahal izango dute eta kasu horretan langilea bere lehenagoko maila eta tokira itzuliko da.

#### **27. ARTIKULUA - MAILA IGOERA ZUZENA ETA SUSTAPENA**

- 1.- ETBko langile finkoek lanean sustapen profesionalerako eskubidea izango dute.
- 2.- Sustapena errazteko, maila igoera zuzenean egin ahal izango da hurrengo atalean arautzen den bezala.
- 3.- Langile baten maila igoera zuzena baloratzeko Balorazio Batzorde bat eratuko da kasu bakoitzerako, bertan, Zuzendari Gerenteak, bete beharreko lanpostua kokatzen den saileko Zuzendariak, Pertsonaleko Zuzendariak eta Langile Batzordeak aukeratutako langile batek hartuko dute parte. Batzorde honek beharrezko informazio guztia jaso ondoren eta, hala badagokio, beharrezkoak diren frogak egin

computará dicho período a todos los efectos.

- 7.- El trabajador fijo que acceda a categoría superior por cualquiera de los procedimientos regulados en este Convenio, estará sometido a un período de prueba equivalente a la mitad del establecido en el apartado 26.1.

Durante este período, ambas partes podrán dejar sin efectividad el ascenso, incorporándose el trabajador automáticamente a la anterior categoría y destino.

#### **ARTICULO 27.- ASCENSO DIRECTO Y PROMOCION**

- 1.- Los trabajadores fijos de ETB tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.
- 2.- Con el fin de facilitar dicha promoción, el ascenso se podrá realizar de una manera directa de acuerdo con lo regulado en el apartado siguiente.
- 3.- Para evaluar la propuesta de ascenso directo de un trabajador, se constituirá en cada caso una Comisión de Valoración constituida por el Director Gerente, el Director de ETB, el Director del área de la plaza a cubrir, el Director de otra área, el Director de Personal y un miembro del personal elegido por el Comité de Empresa. Esta Comisión una vez recabada la información y, en su caso, realizadas las pruebas que

ondoren maila igoerari buruzko iritzia emango du eta bere txostena Zuzendaritza Orokorrera luzatuko du.

- 4.- Ezarri eta adostutako kategoria ez badator bat langilearen zereginekin, horrek eskubidea izango du berriro sailkatzeko, kategoria bere eginkizunetara egokitu dakion, beste langile bat ordezkatzan ari denean izan ezik. Kasu horretan ordezkatzan ari den langilea itzultzen denean ordezkatzaila lehengo lanetara itzuliko da ordaina kasu bakoitzean betetzen duen eginkizunaren parekoa izango den arren.
- 5.- Hitzarmen honetan araututako barne sustapenaren oinarria ahal den heinean denentzat aukera berdinak bermatzea denez, inola ere ez da berez, denboraren buruz zuzenean kategoria igoko.

Beheragoko kategoriako langile batek edo batzuk lanpostu bat modu interinoan 5 hilabeteen jarraian baino luzaragoan betetzen dutenean plaza horietarako deialdia egingo da hitzarmen honetan aurrikusten diren bideei jarraituz. Era berean, langile batek kanpoan dagoen beste bat ordezkatzan badu gaixotasunagatik, soldadutzagatik edo lanpostua gordetako eszedentzia batengatik, eta hori dela-eta egoera horretan dagoen bitartean kategoria altuagoko zereginak betetzen baditu, iraupena dena delakoa izanda ere, ez du ordezkaturako pertsonaren kategoria

estime oportunas, se pronunciará sobre la propuesta de ascenso, elevando su informe a la Dirección General.

- 4.- En el supuesto de que la categoría asignada o pactada no concordara con los cometidos que el trabajador desempeñase, éste tendrá el derecho a ser nuevamente clasificado para que su categoría sea acomodada a la realidad de sus funciones, salvo cuando está sustituyendo a otro trabajador, en cuyo caso, reincorporado éste, volverá a realizar sus funciones anteriores, independientemente de que la retribución sea la de la función que desempeñe en cada caso.
- 5.- Dado que el principio que rige la promoción interna regulada en este Convenio es el de garantizar al máximo posible la igualdad de oportunidades, el ascenso de categoría no se producirá en ningún caso automáticamente por el mero transcurso del tiempo.

Cuando un puesto sea ocupado de forma interina durante 5 meses continuados por uno o varios trabajadores fijos de inferior categoría se convocará automáticamente mediante los procedimientos previstos en el presente Convenio la cobertura de dicha plaza. De la misma forma, si un trabajador sustituye a otro ausente por enfermedad, servicio militar, excedencia con reserva de puesto y como consecuencia de ello debe desempeñar funciones de categoría superior durante el período que se mantenga esa situación, sea cual sea su duración, no adquirirá la

bereganatuko. Hala ere, horrek ez du esan nahi, aurreko kasuan bezala soldata diferentzia ordainduko ez zaionik aipatutako zereginak betetzen dituen epean.

Ordezkatutako langilea kanpoan izan deneko egoera amaitzen denean, enpresara itzuliko ez balitz plaza hori betetzeko hitzarmen honetan aurreikusten diren bideak jarriko lirateke martxan.

- 6.- Talde profesionalaren barruan langile baten zuzeneko maila igoerarik ez da gertatuko lanpostu bat hutsik dagoelako bakarrik. Beraz, hori arautzeko ez da kontuan hartuko lanpostu hutsak betetzeari buruz hitzarmen honetan esaten dena, artikulua honetan esaten dena baizik.

- 7.- Edonola ere, Zuzendaritza Orokorrak bere kabuz eta modu askean izendatu ahal izango ditu buruzagitzako lanpostuak bete behar dituzten pertsonak. Erabakiaren berri Langile Batzordeari eman beharko dio.

## **28. ARTIKULUA LANPOSTUAK BETE-TZEA**

- 1.- ETBn langile finko izateko ezinbestekoa izango da Zuzendari Orokorrak Administrazio Kontseiluarekin bat etorritik deitzen eta ezartzen

categoría del sustituido, con independencia, al igual que en el caso anterior, de que perciba la diferencia de retribuciones que le correspondan durante el tiempo que desempeñe dichas funciones superiores.

Si el trabajador sustituido no se reincorporara a la Empresa al finalizar las circunstancias que dieron lugar a su ausencia, se procederá a poner en marcha los procedimientos previstos en el presente Convenio para la Cobertura de dicha plaza.

- 6.- El ascenso directo de categoría de un trabajador dentro de su grupo profesional no se entenderá motivado exclusivamente por ó causante de la existencia de una vacante, por lo que su regulación no se regirá por lo aplicable a la cobertura de vacantes, sino por lo establecido en este artículo. No se utilizará el ascenso directo para cubrir plazas declaradas vacantes, o de nueva creación, salvo lo regulado en el apartado siguiente.

- 7.- En cualquier caso, la Dirección General podrá designar libremente y por sí misma a las personas que hayan de ocupar puestos de jefatura, informando al Comité de Empresa de su decisión.

## **ARTICULO 28.- PROVISION DE PLAZAS**

- 1.- El ingreso en situación de fijo en ETB sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por el

dituen harrera frogak gainditzea.

- 2.- Zuzendaritza Orokorrak, Administrazio Kontseiluarekin bat eginda hutsik gelditzen diren lanpostuen amortizazioa erabaki ahal izango du.
- 3.- Lanpostu bat hutsik dagoela esango da Zuzendaritza Orokorrak hala dagoela irizten dioenan eta plantilako langile finko batek libre uzten duenean ETB utzi duelako edo enpresaren barruan lekua nahiz lanpostua aldatu dituelako.
- 4.- Langile finkoek bete beharreko plantilako lanpostu hutsak edo Administrazio Kontseiluak onartuta sortutako lanpostu berriak betetzeko honako ordena hau jarraituko da. Salbuespena izango dira aurreko artikulua 7. atalean jasotako kasuak.

a) Barneko fasea.

1. Borondatezko lekualdatzea.
2. Maila igotzeko froga.
3. Derrigorrezko lekualdatzea.

b) Lehiaketa askea.

#### **29. ARTIKULUA - BORONDATEZKO LEKUALDATZEA**

- 1.- Enpresak lanpostu huts bat dagoela edo lanpostu berria sortu dela esaten duenean Zuzendaritzak iragarki oholean dagokion borondatezko lekualdatzerako deialdia kaleratuko du.

Director General, de acuerdo con el Consejo de Administración.

- 2.- La Dirección General, de acuerdo con el Consejo de Administración, podrá decidir la amortización de las vacantes que se produzcan.
- 3.- Se entenderá por vacante, cuando así se declare su existencia por la Dirección General, la plaza dejada libre por un trabajador fijo de plantilla con motivo de abandonar ETB o de haber sido trasladado geográficamente o funcionalmente dentro de la Empresa.
- 4.- La provisión de plazas de plantilla declaradas vacantes o de nueva creación aprobadas por el Consejo de Administración, que hayan de cubrirse con personal fijo, con la excepción recogida en el apartado 7. del artículo anterior, se llevará a efecto según este orden:

a) Fase interna.

1. Traslado voluntario.
2. Pruebas de ascenso.
3. Traslado forzoso.

b) Concurso libre.

#### **ARTICULO 29.- TRASLADO VOLUNTARIO**

- 1.- Declarada por la Empresa la existencia de una vacante, o de una plaza de nueva creación, la Dirección hará pública en el tablón de anuncios la convocatoria del correspondiente traslado voluntario.



- |  |  |
|--|--|
| <p>2.- Deialdian, hutsik dagoen lanpostuaren kategoria, destinoa, zeregin zehatzak, eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira. Iragarkian, borondatezko lekualdatzea erabaki ondoren hutsik gelditzen den lanpostua amortizatzeko posibilitatea ere zehaztuko da eta kasu horretan ez dira ondorengo mailara igotzeko frogak egingo.</p> <p>3.- Borondatezko lekualdatzean parte hartu nahi duten langileen eskariak onartzeko 15 eguneko epea egongo da. Epea 30 egunekoa izango da deialdia ekainetik irailera bitarteko hilabeteetan egiten bada, beti ere, langile guztiei jakinarazi ezin izan bazaie; hori egin ahal izan bada, berriz, 15 eguneko epea mantenduko da.</p> <p>4.- Borondatezko lekualdatzerako hautagaiek beren eskarietan lehiatu nahi duteneko lanpostu hutsen destinoak zeintzuk diren zehaztu beharko dituzte. Izan ere, hutsik egon daitekeen lanpostuaren destinoa zentro batetik bestera alda daiteke lekualdatzearen ondorioz, horrek lekualdatze gehiago ekar lezake berarekin, eta horiek guztiak aldi berean erabakiko dira.</p> <p>5.- Lekualdaketa lehiaketan parte hartu ahal izango dute deitutako kategoria berebete dauden eta bertan nahiz destinoan urtebeteko antzinakotasuna duten ETBko langile finko guztiak.</p> <p>6.- Lekualdaketa lehiaketa erabakitzeke, egoera</p> | <p>2.- En la convocatoria se detallarán la categoría, destino, especificación de funciones del puesto de la vacante, los requisitos exigidos a los candidatos, así como la posibilidad de que sea amortizada la vacante una vez resuelto el traslado voluntario, por lo que en este caso no se llevarían a cabo las posteriores pruebas de ascenso.</p> <p>3.- Se establecerá un plazo de 15 días para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir al traslado voluntario. Este plazo será de 30 días si la convocatoria se hace pública en los meses de Junio a Setiembre, salvo que se haya podido notificar la misma fehacientemente a todos los interesados, en cuyo caso se mantendrá el plazo de 15 días.</p> <p>4.- Los candidatos al traslado voluntario deberán especificar en su solicitud, él, o los destinos de la vacante a la que desea concursar, dado que la posible vacante como resultado del traslado puede cambiar su destino de un Centro a otro, produciéndose sucesivos traslados que se resolverán en una única fase.</p> <p>5.- Podrá optar al traslado el personal fijo de ETB que ostente idéntica categoría laboral a la convocada y tenga un año de antigüedad en dicha categoría y en el destino.</p> <p>6.- El concurso de traslado se resolverá atendiendo a las</p> |
|--|--|



personalari, familia egoerari, betetzen den lanpostuari eta lortu nahi den lanpostuari begiratuko zaio. Lehiaketa hori hutsik gelditu ahal izango da 23.3 artikuluan aipatutako Balorazio Batzordeak hautagaiek bete beharreko lanpostuaren beharrak ez dituztela betetzen irizten dionean. Hala ere, lakualdaketa lehiaketa erabakitzeko irizpideak honako hauek izango dira:

- Lanpostuarekin zerikusia duen ezagupen maila eta titulazioa.
- Egoera profesionala eta familiakoa.
- Aurretiaz geografikoki derrigorrez lekualdatuta egotea zerbitzuaren eskaerei erantzuteko.
- Kategoria eta destinoan duen antzinakotasuna.

7.- Balorazio Batzordeak bere txostena Zuzendaritza Orokorrari luzatuko dio eta horrek hartzen duen erabakiaren berri Langile Batzordeari emango dio.

### **30. ARTIKULUA.- MAILA IGOTZEKO FROGAK**

1.- Borondatezko lekualdatzea erabaki ondoren hutsik dagoen lanpostu bat amortizatzen bada, berehala maila igotzeko frogei ekingo zaie eta horretarako zuzendaritzak dagokion maila igotzeko frogen deialdia egingo du iragarki oholean.

circunstancias personales, familiares y a las propias del puesto de trabajo desempeñado y de aquél al que se opta. Podrá declararse desierto cuando la Comisión de Valoración mencionada en el artículo anterior estime que los candidatos no reúnen las exigencias de la plaza a cubrir. En todo caso, serán criterios a considerar para resolver los concursos de traslado los siguientes:

- Nivel de conocimiento y titulación relacionada con el puesto de trabajo.
- Circunstancias profesionales y familiares.
- Haber sido trasladada con anterioridad a otro punto geográfico, con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- Antigüedad en categoría y destino.

7.- La Comisión de Valoración elevará su informe a la Dirección General. De la resolución de ésta se dará traslado al Comité de Empresa.

### **ARTICULO 30.- PRUEBAS DE ASCENSO**

1.- Una vez resuelto el traslado voluntario y en caso de no producirse amortización de vacante, se dará paso inmediatamente a las pruebas de ascenso, para lo cual la Dirección hará público en el tablón de anuncios la convocatoria de las



- 2.- Deialdian, kategoria, destinoa, lanpostuaren zereginen zehaztapena eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira.

Maila igotzeko frogen kasuan, hautagaiek, lanpostuan beharreko esperientzia izan ezik, eskatutako baldintza guztiak bete beharko dituzte.

- 3.- Maila igotzeko frogetan parte hartu nahi duten langileen eskariak onartzeko 15 eguneko epea egongo da. Epea 30 egunekoa izango da deialdia ekainetik irailera bitarteko hilabeteetan egiten bada, beti ere, langile guztiei jakinarazi ezin izan bazaie; hori egin ahal izan bada, berriz, 15 eguneko epea mantenduko da.

- 4.- Maila igotzeko frogetara, lanean nahiz eszedentzian dauden eta bete beharreko lanpostua baino beheragoko kategoria duten ETBko langileak aurkeztu ahal izango dira, beti ere, urtebeteko antzinakotasuna baldin badute.

- 5.- Frogaren edukia, Zuzendaritza Orokorrak berak, edo horrek egoki irizten dion pertsonak erabakiko du bete beharreko lanpostuaren saileko zuzendariarekin batera.

- 6.- Maila igotzeko frogak eta eskatutako gainerako baldintzak baloratu eta administratzea aurreko artikuluetan aipatutako Balorazio Batzordearen lana izango da, eta horrek frogak egin eta hilabeteko epean txostena

correspondientes pruebas de ascenso.

- 2.- En la convocatoria se detallarán la categoría, destino, especificación de funciones del puesto de la vacante y los requisitos exigidos a los candidatos.

En caso de pruebas de ascenso, los candidatos deberán reunir todos los requisitos exigidos, a excepción de la experiencia en el puesto.

- 3.- Se establecerá un plazo de 15 días para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a las pruebas de ascenso. Este plazo será de 30 días si la convocatoria se hace pública en los meses de Junio a Setiembre, salvo que se haya podido notificar la misma fehacientemente a todos los interesados, en cuyo caso se mantendrá el plazo de 15 días.

- 4.- Se podrá presentar a las pruebas de ascenso el personal fijo de ETB, en situación de activo o de excedente, de categoría inferior a la de la vacante y que tenga una antigüedad en la propia de más de un año.

- 5.- La Dirección General por sí o delegando en la persona que crea conveniente, junto al Director del Departamento de la plaza a cubrir, elaborarán el contenido de las pruebas.

- 6.- La administración y valoración de las pruebas de ascenso y de los demás requisitos exigidos a los candidatos será competencia de



luzatuko dio Zuzendaritza Orokorrari. Zuzendaritza Orokorraren erabakiaren berri Langile Batzordeari emango zaio.

### **31. ARTIKULUA - DERRIGORREZKO LEKUALDATZEA**

Zuzendaritza Orokorrak erabaki ahal izango du langile baten derrigorrezko lekualdatzea, lekua eta zeregina aldatzeko duen gaitasunaren arabera. Horretarako, indarrean dagoen araudiak esaten duena hartuko da kontuan eta, beti ere, lanpostuak betetzeko aurreko bide guztiak agortu eta gero egingo da.

### **32. ARTIKULUA - LEHIAKETA ASKEA**

Lehiaketa askea, dagokion barne promozio bidez bete ez diren lanpostu hutsak edo sortu berriak betetzeko izango da. Hori arautzeko Zuzendaritza Orokorrak Administrazio Kontseiluarekin bat eginda eratu, eta 1989ko hitzarmenaren V. Eranskinean jasotako "Erakunde Publikoan eta bere Sozietateetan sartzeko Arauak" hartuko dira kontuan.

### **33. ARTIKULUA - ALDI BATERAKO KONTRATUAK**

Maiatzaren 19ko 11/1994 legearen ondoren berriro idatzitako Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, Hitzarmen hau sinatzerakoan indarrean dauden

la Comisión de Valoración mencionada en los dos artículos anteriores, quien elevará su informe a la Dirección General en el plazo de un mes desde la realización de las pruebas. De la resolución de la Dirección General se dará traslado al Comité de Empresa.

### **ARTICULO 31.- TRASLADO FORZOSO**

El traslado forzoso de un trabajador en función de la movilidad geográfica o funcional podrá ser decidido por la Dirección General de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, siempre y cuando se hayan agotado los procedimientos anteriores de cobertura de plazas.

### **ARTICULO 32.- CONCURSO LIBRE**

El concurso libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que no hayan sido cubiertas en las correspondientes fases de promoción interna y se regulará por las "Normas de Ingreso en la Plantilla del Ente Público y sus Sociedades" establecidas por la Dirección General de acuerdo con el Consejo de Administración y que aparecen recogidas en el Anexo V del Convenio Colectivo de 1989.

### **ARTICULO 33.- CONTRATOS EVENTUALES**

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1994, de 19 de Mayo, se acuerda modificar la duración máxima



edo izenpetzen diren aldi baterako lan kontratuen gehieneko iraupena aldatzeko akordioa hartu da. Aldaketa horrek merkatuaren egoera, lan pilaketa edo gehiegizko eskariak, direla-eta egiten diren kontratuei eragingo die eta horiek aipatutako legeak eta abenduaren 29ko 2.546/94 Errege Dekretuak arautzen ditu (produkzioaren egoera dela-eta aldi baterako lan kontratua).

Kontratu horien gehieneko iraupena guztira 18 hilabetekoa izango da 2 urteko epean, eta erabilera arrazoitzen duen egoera sortu denetik hasiko da kontatzen.

de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.546/94, de 29 de Diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de dieciocho meses, en un período de dos años computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.



**V. KAPITULUA- OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN**

**CAPITULO V.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN**  
**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

---

**34. ARTIKULUA – OSASUNA ETA**  
**SEGURTASUNA LANEAN**

1.- Enpresako Zuzendaritzak eta langileek euren gain hartuko dituzte laneko segurtasunaren, prebentzioaren eta osasun eta higienaren arloko eskubideak eta elkarrenganako erantzukizunak. Berdin dio eskubide eta erantzukizunok Laneko Istripuak Pre-benitzeko 31/95 Legeak adierazitakoak izan, Hitzarmen honetako berriazko xedapenetan jasotakoak izan ala indarrean dagoen legediak ordezkari edo osagarri moduan jasotakoak izan

2.- ***Prebentzio Delegatuak:***

2.1. Prebentzio delegatuen kopurua zehazteko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 35. artikulua dioenari helduko zaio. Delegatuok langileen ordezkariak izenda ditzakete, Enpresaren barruan beharrezko gaitasuna eta ezagutzak dituzten beharginak aukeratuta.

2.2. Langileen ordezkari edo delegatu sindikal izan ez arren aurreko atalean (34.2.1. artikuluan) ezarritakoaren arabera izendatu diren beharginak prebentzio delegatu izan daitezke.

Prebentzio delegatuek Legean zehaztutako zereginak betetzeko erabilitako denbora ordezkari zereginetan erabilitakoa dela joko da, LEko 68. artikuluko e)

**ARTICULO 34.- SEGURIDAD Y SALUD**  
**EN EL TRABAJO**

1.- La Dirección de la Empresa y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad, prevención y salud e higiene en el trabajo, vengán determinados por la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales y por las disposiciones específicas de este Convenio y supletoria y complementariamente por la legislación general vigente en cada momento.

2.- ***Los Delegados de Prevención:***

2.1. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales y podrán los representantes del personal designarlos entre los propios trabajadores de la Empresa que reúnan la cualificación necesaria.

2.2 Podrán ser delegados de prevención aquellos trabajadores que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales fueran designados conforme a lo establecido en el apartado anterior (art. 34.2.1).

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a



letran hileko ordu kopuru ordainduaren erabileraz esaten denaren ondorioetarako. Izan ere, aipaturiko letrak garantiei buruz dioena prebentzio delegatuei aplikatuko zaie, beharginen ordezkari diren aldetik.

LEko 68.e) art.: Langile Batzordeko kide bakoitzak eta beharginen delegatu bakoitzak, lan zentro bakoitzean, hilean ordaindutako ordu kopuru jakina izango du, ordezkatzeko zereginak betetzeko, eskala honetan zehaztu bezala:

efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

Art. 68.e) ET: Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

| <b>LAN ZENTROA<br/>CENTRO DE TRABAJO</b>           | <b>ORDAINDUTAKO ORDUAK<br/>HORAS RETRIBUIDAS</b> |
|--|--|
| 100 langilera arte / Hasta 100 trabajadores        | 15 ordu/hilean-horas/mes                         |
| 101 langiletik 250era / De 101 a 250 trabajadores  | 20 ordu/hilean-horas/mes                         |
| 251 langiletik 500era / De 251 a 500 trabajadores  | 30 ordu/hilean-horas/mes                         |
| 501 langiletik 750 era / De 501 a 750 trabajadores | 35 ordu/hilean-horas/mes                         |
| 751 langiletik gora / Más de 751 trabajadores      | 40 ordu/hilean-horas/mes                         |

2.3. Laneko Prebentzio Delegatuek honako eskumen eta ardurakizunak izango dituzte, betiere unean-uneke xedapen legeletan adierazten direnak baztertu gabe:

1.- Prebentzio Delegatuen ardurakizunak.

- a) Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean prebentzio jarduerak hobetzeko.

2.3. Los Delegados de Prevención Laboral tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

1.- Competencias de los Delegados de prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los



b) Laneko arriskuak prebenitzeko arauak betetzeko orduan beharginen elkarlana bultzatzea eta sustatzea.

c) Leneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 33. artikulua aipatzen dituen erabakiak indarrean ipini baino lehen, enpresariak iritzia eskatu beharko die.

d) Laneko arriskuak prebenitzeko arauak zelan betetzen diren zaintzea eta kontrolatzea.

2.- Dagozkien ardurakizunak betetzeko, honako eskumenak izango dituzte:

a) Teknikoekin batera joatea lan ingurunean egiten dituzten prebentzio ebaluazioetan; halaber, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileekin batera joatea lantokietan laneko arriskuei buruzko arauak betetzen diren egiaztatzeko egiten dituzten bisitetan. Tekniko eta ikuskatzaileei egoki deritzen oharrak egitea.

b) Euren zereginak betetzeko beharrezkoa den informazioa eta dokumentazio lan egoerari buruzkoa eskuratzea, legeak ezartzen dituen mugak hautsi gabe.

trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.- En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en la ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- c) Enpresariak, beharginen osasunari kalte egin zaiola jakindakoan, jakinaren gaineran ipiniko ditu. Gertaeren berri zuzena izateko, lekura bertara joan daitezke, lanalditik kanpo bada ere.
- d) Enpresan prebentzio eta babes jardueren ardura duten pertsona edo organoek eta beharginen segurtasun eta osasunaren gaineko eskumena duten erakundeek prestatutako informazioak helaraziko dizkie enpresariak.
- e) Bisitak egin ditzakete lantokietan, lan egoera nolakoa den zaintzeko eta kontrolatzeko, eta, zeregin horretan ari direla, lantokietako edozein gunetan sar daitezke eta beharginekin hitz egin dezakete, produkzio prozesuaren jarduera normalari kalte egin barik.
- f) Enpresariak langileen segurta-suna eta osasuna hobeto babesteko eta arriskuetatik prebenitzeko neurriak har ditzala bultzatzea. Horretarako, proposa-menak egin diezazkiokete enpresariari, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari ere bai, batzordearen barruan
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al

eztabaidatu daitezten.

- g) Langileak ordezkatzeko organoari, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 21. artikuluko 3. atalak dioenaren haritik, jarduerak eteteko erabakia har dezala proposatzea.

### 3. **Segurtasun eta Osasun Batzordea:**

- 3.1. Alde batetik, Batzordea Prebentzio Delegatuek osatuko dute eta, bestetik, enpresariak edo horren ordezkariak, Prebentzio Delegatuen besteko kopuruan.

- 3.2. Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen eta ardurakizunak izango ditu, betiere unean-uneke xedapen legeletan adierazten direnak baztertu gabe:

#### 1.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen ardurakizunak:

- a) Enpresa barruko arriskuak prebenitzeko planak eta programak lantzen, indarrean ipintzen eta ebaluatzen parte hartzea. Horretarako, Batzordearen barruan eztabaidatuko dira, indarrean jarri baino lehen eta betiere arriskuen prebentzioari lotuta dauden aldetik, lana planifikatzeko, antolatze eta teknologia berriak sartzeko proiektuak, babes eta prebentzio jarduerak antolatze eta aurrera eramateko

Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

### 3. **El comité de Seguridad y Salud:**

- 3.1. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

- 3.2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

#### 1.- Competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las



proiektuak eta  
prebentzioari buruzko  
prestakuntza emateko  
proiektuak.

- b) Arriskuak hobeto  
prebenitzeko metodo eta  
prozedurei buruzko  
ekimenak bultzatzea eta  
enpresari egoera  
hobetzeko edo dauden  
gabeziak zuzentzeko  
proposamenak egitea.

2.-Dagozkien ardurakizunak  
betetzeko, honako eskumenak  
izango dituzte:

- a) Lantokian arriskuak  
prebenitzea dela-eta  
egoera zein den zuzen-  
zuzenean jakitea eta  
horretarako egoki deritzen  
bisitak egitea.

- b) Bere zereginak betetzeko  
beharrezkoa den  
informazio eta  
dokumentazio lan egoerari  
buruzkoaren berri izatea.  
Era berean, prebentzio  
zerbitzuaren jarduerari  
buruzko informazio eta  
dokumentuen berri izatea,  
egotekotan.

- c) Beharginen osasunari edo  
ongizate fisikoari egindako  
kalteak jakitea eta  
aztertzea, arrazoiak  
aztertzeko eta prebentzio  
neurriak proposatzeko.

- d) Prebentzio zerbitzuen  
urteko txostenaren eta  
programazioaren berri  
izatea.

actividades de protección y  
prevención y proyecto y  
organización de la  
formación en materia  
preventiva.

- b) Promover iniciativas sobre  
métodos y procedimientos  
para la efectiva prevención  
de los riesgos, proponiendo  
a la empresa la mejora de  
las condiciones o la  
corrección de las  
deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de las  
competencias que les son  
atribuidas, están facultados  
para:

- a) Conocer directamente la  
situación relativa a la  
prevención de riesgos en el  
centro de trabajo,  
realizando a tal efecto las  
visitas que estime  
oportunas.

- b) Conocer cuantos  
documentos e informes  
relativos a las condiciones  
de trabajo sean necesarios  
para el cumplimiento de  
sus funciones, así como los  
procedentes de la actividad  
del servicio de prevención,  
en su caso.

- c) Conocer y analizar los  
daños producidos en la  
salud o en la integridad  
física de los trabajadores,  
al objeto de valorar sus  
causas y proponer las  
medidas preventivas  
oportunas.

- d) Conocer e informar la  
memoria y programación



#### 4.- Higienea

- 4.1. Bere lanak hala eskatzen duenean langile bakoitzari berak bakarrik erabil dezan armairu edo esekitoki bat egokituko zaio.
- 4.2. Aldagelak egongo dira konketekin eta ur bero eta hozdun dutxeekin. Horretarako behar diren bitartekoak ere egongo dira; eserlekuak, xaboia, ispiluak, toailak esekitzekoak eta aire berozko lehorgailua.
- 4.3. Enpresak urtero emango die arropa egokia bere lana kanpoan egin behar duten langile guztiei, eta baita zentro barruan lan egin arren hori behar duten langileei ere.

Era berean, enpresak bere lanerako behar duten langile guztiei lanpostuarenak berarenak izan eta segurtasun eta higiene arrazoia direla-eta langile bakarrak erabil ditzakeen tresna guztiak emango dizkie, adibidez: ENG bisorea, barneko aurikularra, profesional batek errezetaturiko kristal berezidun betaurrekoak.

#### **35. ARTIKULUA - ENPRESAKO MEDIKU ZERBITZUA**

- 1.- Enpresako mediku zerbitzua amankomunatua izango da Erakundearentzako eta bere Sozietate Publikoentzako. Gutxienez 4 orduko dedikazioa duen mediku batek zuzenduko

anual de servicios de prevención.

#### 4.- Higiene

- 4.1. Se habilitará una taquilla para uso exclusivo de cada trabajador, cuando su trabajo lo requiera, o perchero en caso necesario.
- 4.2. Se dispondrán vestuarios con lavabos y duchas de agua caliente y fría, dotándolos de los medios adecuados al efecto, tales como asientos, jabón, espejos, toalleros y secadores de aire caliente.
- 4.3. La Empresa proveerá anualmente de vestuario adecuado a todo aquél trabajador que deba realizar su trabajo al aire libre o que desarrollando sus funciones en el interior del centro de trabajo lo requiera.

Asimismo, la Empresa proveerá a cada trabajador que lo necesite para su trabajo de los utensilios que siendo propios de su puesto de trabajo y por razones de seguridad e higiene necesitan ser utilizados por un solo trabajador, por ejemplo, visor ENG, auricular interno, gafas con cristales especiales recetados por un profesional.

#### **ARTICULO 35.- SERVICIO MEDICO DE EMPRESA**

- 1.- El Servicio Médico de la Empresa será mancomunado para el Ente y sus Sociedades Públicas, dirigido por un médico con dedicación mínima de 4 horas diarias y un servicio de

du eta egunean 8 orduko ATS zerbitzua egongo da bertan.

- 2.- Enpresako langile guztiei gutxienez urtean behin mediku-azterketa bat egiteko aukera emango zaie. Enpresak langile berrientzat derrigorrezko mediku-azterketa ezarri dezake, eta baita, zerbitzu medikoak horrela baderitzo, eta beti ere indarrean dagoen legeriaren arabera, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeko prebentzio-ordezkariekin kontsulta egin ondoren, beraien lanbide-jarduera dela eta, hainbat langileen mediku-azterketa ere.

Langile bakoitzak eskubidea edukiko du berari egindako mediku azterketen emaitzen berri bakarka jasotzeko.

- 3.- Enpresako mediku zerbitzuak zehaztuko du lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera azterketa horietan egin beharreko osasun frogak zeintzuk izango diren.

### **36 ARTIKULUA.- DISPOSIZIO GELA ETA IKASKETA GELA**

- 1.- Lan zentro bakoitzean lokal egoki bat jarriko da, bertako plantilaren proportzioko azalera duena, langileek bakarrik erabiltzeko disposizio leku bezala, eta lokalak horretarako behar diren bitarteko guztiak edukiko ditu.
- 2.- Lan Zentro bakoitzean ikasketa gela bat ere jarriko da, horrek liburutegia edukiko du eta

ATS de 8 horas diarias.

- 2.- A todo trabajador de la Empresa se le ofrecerá la posibilidad de realizar al menos una revisión médica anual. La Empresa podrá establecer la obligatoriedad del reconocimiento médico al personal de nuevo ingreso, así como a aquellos trabajadores a los que por la naturaleza de su actividad el Servicio Médico lo determine conforme a la legislación vigente, previa participación y consulta de los delegados de prevención en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

- 3.- El Servicio Médico de Empresa determinará las pruebas médicas a llevar a cabo en dichas revisiones, de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo.

### **ARTICULO 36.- SALA DE DISPOSICION Y SALA DE ESTUDIO**

- 1.- Se acondicionará un local adecuado en cada centro de trabajo, de superficie proporcional a la plantilla del mismo, para uso exclusivo del personal, como lugar de disposición dotado de los medios necesarios para dichos fines.
- 2.- Se acondicionará, también en cada centro de trabajo, una sala de estudio, dotada de biblioteca



langileen prestakuntza  
profesionala hobetzeko izango  
da.

para la mejora de la formación  
profesional del personal.



**VI. KAPITULUA- LANGILEEN PARTEHARTZEAZ**

**CAPITULO VI.- DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES**

**LANGILEEN PARTEHARTZEAZ  
DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES**

**37. ARTIKULUA.- LANGILEEN PARTEHARTZEA**

Langileek Enpresan parte hartzeko eskubidea dute ondorengo artikuluetan araututako ordezkari organoen bidez:

**38. ARTIKULUA.- LANGILE BATZOR-DEA**

- 1.- Lan Zentro bakoitzean legez eraturako Langile Batzordea bertako langileen ordezkari organoa da, eta euren interesak defendatzeko balio du.
- 2.- Batzorde hori honela osatuko da

**ARTICULO 37.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en los siguientes artículos.

**ARTICULO 38.- COMITÉ DE EMPRESA**

- 1.- El Comité de Empresa legalmente constituido en cada Centro de Trabajo es el órgano de representación de los trabajadores del mismo, para la defensa de sus intereses.
- 2.- La composición del mismo será la siguiente:

|  |                    |
|--|--------------------|
| 100 langile bitartean / De 50 a 100<br>trabajadores      | 5 kide / miembros  |
| 101-250 langile bitartean / De 101 a 250<br>trabajadores | 9 kide / miembros  |
| 251-500 langile bitartean / De 251 a 500<br>trabajadores | 13 kide / miembros |

- 3.- Lan Zentro bakoitzeko Langile Batzordeko kide bakoitzak bere jardura aurrera eramateko izango dituen ordaindutako orduak honako hauek izango dira:

- 3.- Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros del Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo serán las siguientes:

| <b>TAMAINA<br/>TAMAÑO</b>                                | <b>ORDAINDUTAKO ORDUAK<br/>HORAS RETRIBUIDAS</b> |
|--|--|
| 50-100 langile bitartean / De 50 a 100<br>trabajadores   | 15 ordu/hilean - horas/mes                       |
| 101-250 langile bitartean / De 101 a 250<br>trabajadores | 28 ordu/hilean - horas/mes                       |
| 251-500 langile bitartean / De 251 a 500<br>trabajadores | 32 ordu/hilean - horas/mes                       |

|  |                            |
|--|----------------------------|
| 500 langile baino gehiago / Más de 500<br>trabajadores | 35 ordu/hilean – horas/mes |
|--|----------------------------|

Kide bakoitzaren orduak urteko konputuan pilatu ahal izango dira.

- 4.- Ordu sindikal horietatik kanpo geldituko dira Enpresa Zuzendaritzaren ekimenez deituriko batzarrei dagozkien orduak eta baita ETBko Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko behar diren orduak ere.

**39. ARTIKULUA.- LANGILEEN ORDEZKARIAK**

- 1.- 50 Langile baino gutxiago dauden Lan Zentroetako langileek ondoren zehazten diren ordezkari kopuruak izango dituzte.

pudiendo acumular las horas de cada miembro en cómputo anual.

- 4.- Quedan excluidas, de dichas horas sindicales todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de la Dirección de la Empresa, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del Convenio Colectivo de ETB.

**ARTICULO 39.- DELEGADOS DE PERSONAL**

- 1.- En aquellos Centros de Trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a 50, éstos estarán representados por Delegados de Personal en número:

|  |                           |
|--|---------------------------|
| 6-30 langile bitartean / De 6 a 30<br>trabajadores   | ordezkari 1 Delegado      |
| 31-49 langile bitartean / De 31 a 49<br>trabajadores | 3 ordezkari / 3 Delegados |

- 2.- Langileen Ordezkarri horiek, amankomunean egingo dute langileen ordezkari eta Langile Batzordeak dituen eskumen eta berme berberak izango dituzte. Ordezkaritza hori betetzeko hilean 15 ordu ordainduta izango dituzte.

- 2.- Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación de los trabajadores y tendrán las mismas competencias y garantías que el Comité de Empresa, contando al mes con 15 horas retribuidas para el ejercicio de dicha representación.

**40. ARTIKULUA .- ZENTROEN ARTEKO BATZORDEA**

- 1.- Lan Zentro ezberdinetako Langile Batzordekideekin eta langileen Ordezkariekin Zentroen Arteko Batzordea eratuko da.

**ARTICULO 40. COMITE INTERCENTROS**

- 1.- Se constituirá el Comité Intercentros formado por los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de



- 2.- Gehienez ere 13 kide izango ditu baina Lan Zentro guztietako langileen ordezkariak kopuru hori gainditzen badute, Batzordeak orokorrean kontuan hartutako hauteskundeen emaitzetatik eratorritako proportzioa gordeko du.
- 3.- Zentroen Arteko Batzordearen zeregina Hitzarmen Kolektiboa negoziatzea izango da. Langile Batzorde bakoitzak dagokion Lan Zentroan bere eskumenak mantenduko ditu.

#### **41. ARTIKULUA.- LANGILE BATZOR-DEAREN ESKUMENAK**

Indarren dagoen legediak ematen dituen eskubide eta ahalmenak aparte utzi gabe, Langile Batzordeari ondorengo eskumenak onartzen zaizkio.

- A) Enpresa Zuzendaritzak ondorengo hauen berri ematea Langile Batzordeari:
- 1.- Hiruhilabetero, Enpresako egoera orokorraren berri eta baita bertako lan aurreikuspenen berri ere.
  - 2.- Urtero, Langile Batzordeak eskura izango ditu eta ondo ezagutuko ditu Aurrekontuak, Balantzeak, Emaitzen kontuak eta Txostena.
  - 3.- Langileak prestatzeko dauden planen eta ikastaroen berri

personal de los distintos Centros de Trabajo.

- 2.- Tendrá un máximo de 13 miembros y, en caso de sobrepasar este número, los representantes de los trabajadores de todos los Centros de Trabajo, su composición guardará la proporción que se derive de los resultados electorales, considerados globalmente.
- 3.- La función del Comité Intercentros será la negociación del Convenio Colectivo, común para todos los trabajadores de la Empresa, manteniendo cada Comité de Empresa sus competencias en los respectivos Centros de Trabajo.

#### **ARTICULO 41.- COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA**

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados por la Legislación Vigente, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes competencias:

- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:
- 1.- Trimestralmente sobre la situación general de la Empresa así como de las previsiones de empleo de la misma.
  - 2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición los Presupuestos, Balances, Cuentas de Resultados y Memoria.
  - 3.- Con carácter previo a la

izango du horiek egin aurretik.

- 4.- Lanaren antolaketari eragiten dioten aldaketa garrantzitsuen berri izango du.
- 5.- Hauek hasi baino bi hilabete lehenago programazioaren nondik norako orokorraren eta produkzio planen berri izango du.
- 6.- Lanari huts egitearen indizeei buruzko estatistiken eta horien arazoien berri, lan istripuen eta gaixotasun profesionalen eta horien eraginen berri eta ezbehar kopuru indizearen berri izango du.
- 7.- Kontratazio berrien lanpostuak uztearen eta maila igotzearen berri.
- 8.- Arau-hauste larri, oso larri edo arinen errepikapenagatik edozein langileri ezarritako zigorren berri.

B) Zuzendaritzak Langile Batzordeari erabilitako kontratu mota guztiak emango dizkio.

C) Langile Batzordeak lan, segurtasun eta higiene, eta gizarte segurantza alorrean indarrean dauden arauak betetzen direla zainduko du eta baita Enpresan indarrean dauden hitzarmen, ohitura eta baldintzak betetzen direla ere. Horiek betetzen ez badira, enpresan eta eskumendun Epaitegi edo erakundeetan dagozkion legezko ekintzak aurrera eramango ditu.

ejecución por la Empresa de los planes y cursillos de formación del personal.

- 4.- Sobre los cambios sustanciales que afecten a la organización del trabajo.
- 5.- Sobre las líneas generales de la programación y de los planes de producción, con una antelación de dos meses a su ejecución.
- 6.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.
- 7.- Sobre las nuevas contrataciones, ceses y ascensos.
- 8.- De las sanciones por faltas graves, muy graves o por reincidencia en faltas leves que sean impuestas a cualquier trabajador.

B) La Dirección entregará al Comité de Empresa copia de los contratos de trabajo.

C) El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad e higiene y seguridad social, así como al respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

- D) Langile Batzordeari, kolegiatutako organoa den legez, gaitasun prozesala onartzen zaio, kide gehienen erabakiz, bere eskumenenko gaitan ekintza administratibo edo judizialak aurrera eramateko.
- E) Batzordeak, hutsik dauden lanpostuak betetzerakoan edo langile berriak aukeratu behar direnean, indarrean dagoen, edo hitzartu den araudia betetzen dela zaintzeaz gain, arrazoizko enplegu politika bat egiten dela eta inolako diskriminaziorik ez dela gertatzen ere zainduko du.
- F) Produkzioaren antolakuntza eta teknika hobekuntza alorrean egoki irizten dizkion neurriak Enpresako Zuzendaritzari proposatuko dizkio.

#### **42. ARTIKULUA.- LOKALA ETA IRAGARKI OHOLA**

- 1.- Enpresak, Lan Zentro bakoitzean, baldintza egokiak betetzen dituen lokal bat ipiniko du Langile Batzordeak bakarrik erabil dezan.
- 2.- Era berean, behar beste iragarki taula jarriko ditu Enpresak, enpresa Batzordearen informazioa hedatzeko. Horrez gain, langileek Erakundeko Intraneten sartzeko aukera izango dutela bermatuko du Enpresak. Horretarako, esteka zuzenak jarriko ditu menu nagusitik bertatik Batzordearen eta sindikatuen eremuetara.

- D) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.
- E) El Comité velará no sólo porque en los procesos de provisión de vacantes o de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación de ninguna clase y por el fomento de una política racional de empleo.
- F) Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

#### **ARTICULO 42.- LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS**

- 1.- La Empresa habilitará un local con las condiciones adecuadas al efecto en cada Centro de Trabajo, para uso exclusivo del Comité de Empresa.
- 2.- Asimismo, la empresa habilitará los tableros de anuncios suficientes para la difusión de información del comité de empresa. Igualmente, la empresa garantizará el acceso de los trabajadores a la Intranet Corporativa mediante enlace directo desde el menú principal a los espacios correspondientes al comité y a las secciones sindicales.

**43. ARTIKULUA.- SINDIKATUEN EKINTZA**

- 1.- Enpresak, langile guztiek sindikatuetan askatasunez izena emateko duten eskubidea errespetatuko du.
- 2.- Hori dela eta, Enpresak ez du langile baten postua sindikatuan izenik ez ematearen baldintzapean ipiniko.

Era berean ez du sekula langile bat botako, ezta beste modu baten diskriminatuko ere, sindikatu batean izena emanda dagoelako.

**44. ARTIKULUA.- SAIL SINDIKALA**

- 1.- Legez eraturako sindikatu baten izena emanda dauden Lan Zentro bakoitzeko langileek sail sindikal bat eratu ahal izango dute, izen emate portzentaietara, edo ondoren zehazten diren gutxienerako botuen ehunenekoetara iristen badira:

***Lan Zentroa***

|   |           |
|---|-----------|
| 50-100 langile birtartean / De 50 a 100 trabajadores  | %15 / 15% |
| 101-250 langile bitartean / De 101 a 250 trabajadores | %10 / 10% |
| 251 langile baino gehiago / De 251 en adelante        | %10 / 10% |

- 2.- Legez eraturako sail sindikalek honako eskumen hauek edukiko dituzte:
  - a) Lan edo sindikatu izaeradun argitalpen edo abisuak enpresako lokaletan zabaltzea eta euren afiliatuen kotizazioak jasotzea. Ezin

**ARTICULO 43.- ACCIÓN SINDICAL**

- 1.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a la libre sindicación.
- 2.- Por ello, la Empresa no sujetará el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Asimismo, tampoco despedirá a un trabajador ni le perjudicará o discriminará de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**ARTICULO 44.- SECCIONES SINDICALES**

- 1.- Los trabajadores de cada Centro de Trabajo afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical, siempre que alcancen los porcentajes de afiliación ó tanto por ciento de votos mínimos que a continuación se especifican:

***Centro de trabajo***

- 2.- Las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:
  - a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y recaudar las cotizaciones de sus afiliados,

izango zaie oztoporik jarri euren sindikatu lanak egiteko, baina eskubide horiek ez dute euren lanean eraginik izango.

- b) Langile Batzordeko postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak aurkeztea.
- c) Sail sindikaleko afiliatuak ordezkatuko dituzten ordezkari sindikalak aukeratzea.
- d) Gai kolektiboetan, sindikalista, ekonomilari, abokatu eta bestelako adituen zerbitzuak erabiltzea. Horiek guztiak enpresako lokaletan sartu ahal izango dira.
- e) Euren afiliatuak enpresako lokaletan biltzea, horretarako batzarrak deitzeko 46. Artikuluan jasotzen diren baldintza berberak bete beharko dira.

3.- Enpresak, Lan Zentro bakoitzean, baldintza egokiak dituzten lokalak ipiniko ditu bertan legez eraturako sail sindikalen esku.

4.- Enpresak, sail sindikalek euren lana egiteko behar dituzten beste iragarki ohol ere ipiniko ditu.

#### **45. ARTIKULUA.- ORDEZKARI SINDIKALAK**

1.- Legez eraturako sail sindikal bakoitzak ordezkari sindikal baten bidez ordezkaturako izateko

no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo.

- b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical.
- d) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos, con acceso a los locales de la Empresa.
- e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 46, para la convocatoria de asambleas.

3.- La Empresa habilitará locales con las condiciones adecuadas, en cada Centro de Trabajo, para uso de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el mismo.

4.- Asimismo, la Empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

#### **ARTICULO 45.- DELEGADOS SINDICALES**

1.- Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por

eskubidea izango du.

- 2.- Ordezkarri sindikal bakoitza, ordezkatuko duen sail sindikalak aukeratuko du eta enpresako langile aktiboa izan beharko da.
- 3.- Ordezkarri sindikal baten titularitate pertsonalaz ordezkatua izateko eskubidea eskatzen duen sail sindikalak Enpresaren aurrean arrazoitu beharko du modu frogagarrian. Horren ondoren Enpresak aipatutako ordezkarri sail sindikalaren izaera onartuko dio eragin guztietarako.
- 4.- Ordezkarri sindikalek gehienez ere ordaindutako ordu batzuk izango dituzte beren lan sindikala betetzeko ondoren zehazten den moduan:

un Delegado Sindical.

- 2.- Cada Delegado Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador en activo de la Empresa.
- 3.- La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un Delegado Sindical, deberá acreditarlo ante la Empresa, de modo fehaciente y a la vista de dicha conformación, la Empresa reconocerá, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.
- 4.- Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, según se especifica:

| <b>LAN ZENTROA<br/>CENTRO DE TRABAJO</b>                       | <b>ORDAINDUTAKO ORDUAK<br/>HORAS RETRIBUIDAS</b> |
|--|--|
| 50-100 langile bitartean / De 50 a 100<br>trabajadores         | 15 ordu/hilean – horas/mes                       |
| 101-250 langile bitartean / De 101 a 250<br>trabajadores       | 18 ordu/hilean – horas/mes                       |
| 251 langile baino gehiago / De 251 trabajadores<br>en adelante | 22 ordu/hilean – horas/mes                       |

- 5.- Ordezkarri sindikalek Langile Batzordekideek dituzten berme berberak izango dituzte.
- 6.- Enpresak, ordezkarri sindikalei, eurak ordezkatzen duten sail sindikaleko langileei eragiten dien izaera kolektibodun arazoen berri eta horietakoren bati jar dakiokoen zigorren berri emango die. Bestalde, enpresak gai horien inguruan ordezkarri sindikalek esateko daukatena ere

- 5.- Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.
- 6.- Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa sobre aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a

entzungo du.

- 7.- Era berean, ordezkari sindikalek 44. artikuluan sail sindikaletarako ezartzen diren eskumen guztiak izango dituzte euren ordezkaritza lanean.

#### **46. ARTIKULUA .- BATZARRAK**

- 1.- Enpresak, ordaindutako batzarrak lanorduetan egiteko baimena emango du baina gehienez ere, urtean 10 ordu emango dira horretarako.

Batzar horiek Lan Zentroko langile guztientzat izango dira.

- 2.- Enpresako lokaletan eta lanorduetatik kanpo behar adina batzar egin ahal izango dira.
- 3.- Batzarrak, Langile Batzordeak deituko ditu bere kabuz, batzorderik ez badago, berriz, langileen Ordezkariek edo bestela Lan Zentroko langileen %30ak, deituko dituzte.
- 4.- Deialdiaren berri gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin emango zaio Enpresa Zudendaritzari. Jakinarazpen horretan, batzar eguna, ordua eta aztergaien zerrenda zehaztuko dira.
- 5.- Arrazoitutako gertaera bereziengatik, langileen Ordezkariek, abisatzeko epea 24 ordutara murriztu ahal izango dute.

alguno de los mismos.

- 7.- Asimismo, los Delegados Sindicales ostentarán todas las competencias que se especifican en el Artículo 44 para las Secciones Sindicales en el ejercicio de su representación.

#### **ARTICULO 46.- ASAMBLEAS**

- 1.- La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 10 horas anuales.

Dichas asambleas lo serán para todos los trabajadores de cada Centro de Trabajo, respetándose las emisiones y grabaciones en curso.

- 2.- Se podrán realizar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas procedan.
- 3.- Serán convocadas por el Comité de Empresa a iniciativa del mismo o por el/los Delegados de Personal en su defecto, o a requerimiento del 30% de los trabajadores de Centro de Trabajo.
- 4.- La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.
- 5.- Por razones excepcionales y fundamentadas, la



representación de los  
trabajadores podrá reducir el  
plazo de preaviso a 24 horas.



**VII. KAPITULUA.- GIZA LAGUNTZAK**

**CAPITULO VII.- PRESTACIONES SOCIALES**

---

**GIZA LAGUNTZAK  
PRESTACIONES SOCIALES**

---

**47. ARTIKULUA.- BIZITZA, ISTRIPU  
ETA BEREZKO HERIOTZA  
ASEGURUA**

Gizarte Segurantzaren bidez kontratatu beharreko derrigorrezko istripu eta gaixotasun profesionaletatik eratorritako arrisku estaldura aparte utzi gabe, Enpresak Bizitza, Istripu eta Berezko Heriotza aseguru kolektibo bat ezarriko du langile guztientzat. Asegurua hurrengo gertaera hauetan oinarrituko da.

**a) Erabateko elbarritasun iraunkorra.**

Bere ohiko lanbiderako ezindua egiten duen erabateko elbarritasun iraunkorra jasaten duen aseguratuari, 33.957,78 eurotako ordainketa bermatzen zaio.

**b) Elbarritasun absolutua.**

Ordaindutako edozein lan egitea ezina gertatzen zaion elbarritasun absolutua jasaten duen aseguratuari, 47.540,66 eurotako ordainketa bermatzen zaio.

**c) Elbarritasun handia.**

Elbarritasun handia jasaten duen aseguratuari 67.915,27 eurotako ordainketa bermatzen zaio.

**d) Istripuagatikoko heriotza.**

Aseguratuaren heriotza istripu baten ondorioz gertatzen bada, izendatutako onuradunei 18.676,75 euro emango zaizkie.

**ARTICULO 47.- SEGURO DE VIDA,  
ACCIDENTES Y MUERTE NATURAL**

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida, Accidentes y Muerte Natural, que se aplicará a todo el personal y se basará en los siguientes supuestos:

**a) De invalidez total y permanente.**

Se garantiza el pago de 33.957,78 euros al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

**b) De invalidez absoluta.**

Se garantiza el pago de 47.540,66 euros al propio asegurado en el caso de que éste sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.

**c) De gran invalidez.**

Se garantiza el pago de 67.915,27 euros al propio asegurado en el caso de que éste sufra una gran invalidez.

**d) De fallecimiento por accidente.**

Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente se hará entrega a los beneficiarios



**e) Lan istripuagatik heriotza.**

Aseguratuaren heriotza, lan istripu baten ondorioz gertatzen bada, izendatutako onuradunei 37.353,5 euro emango zaizkie.

**f) Arrisku handikoa:**

Egoeran egoerako kasuetan, arrisku handietarako aseguru gehigarria egingo da, aseguraturako kapitala 105.717,13 eurotako izanik, helikopteroan, ultraligeroan edo delta hegalean lan egiten ari dela edo txirrindulari itzulia jarraitzen motorrean doala aseguradun langileari gertaturiko istripuak eragindako b), c) eta e) puntuetako ezbeharrak bermatzeko.

**g) Berezko heriotza:**

Aseguratu berez hiltzen bada, dagokion polizan izendatutako onuradunei 11.206,17 euro emango zaizkie.

**48. ARTIKULUA.- EZINDUEN LEHENTASUNA**

Lan istripuagatik edo gaixotasun profesionalagatik bere ohiko lanbiderako erabateko ezintasun

designados de un capital de 18.676,75 euros.

**e) De fallecimiento por accidente laboral.**

Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de accidente laboral se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 37.353,5 euros.

**f) De alto riesgo.**

Con carácter puntual se cubrirá un seguro adicional de alto riesgo, con un capital asegurado de 105.717,13 euros, para garantizar al trabajador asegurado las contingencias b), c) y e) anteriores derivadas de accidente ocurrido cuando el trabajador se halle desempeñando su trabajo en un helicóptero, ultraligero o ala delta o en una motocicleta cubriendo el desarrollo de una vuelta ciclista.

**g) De muerte natural:**

Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia de muerte natural, se hará entrega a los beneficiarios designados en la póliza correspondiente de un capital de 11.206,17 euros.

**ARTICULO 48.- PREFERENCIA A INCAPACITADOS**

El trabajador al que se le reconozca una incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de



iraunkorra ezagutzen zaion langileak lehentasunezko eskubidea edukiko du hutsik gelditu den lanpostu bat betetzeko, beti ere, bertako jarduera normaltasunez garatzeko fisikoki eta profesionalki gaitua baldin badago. Lanpostu berria beteko balu, horri dagokion ordaina jasoko luke. Lanpostua gordeta eszedentzian dauden langileen aurrean ez du lehentasunik izango, baina bai lanpostua gorde gabe eszedentzian daudenen aurrean.

#### **49. ARTIKULUA- PRESTAKUN- TZARAKO LAGUNTZAK**

- 1.- Enpresak, 2003. urtean 17.491,45 eurotako diru kopurua gordeko du zentro aintzatetsietan bertako langileen prestakuntza errazteko.
- 2.- Laguntza bakoitzerako kopurua ezarri eta ematea Batzorde baten eskumena izango da. Batzorde hori, Langile Batzordeak horretarako izendatutako langile bik eta zuzendaritzaren ordezkari bik osatuko dute, eta dagokion araudia berak ezarriko du.
- 3.- Laguntzak, bateraezinak izango dira enpresatik kanpo jasotako beste edozein laguntza motakin, eta eskatzen deneko prestakuntza horretan langileak duen aprobetxamendu mailak baldintzatuko ditu.
- 4.- Langileen prestakuntzarako laguntza maila Prestakuntzako Batzorde berak erabakiko du.

accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto en el que se haya producido una vacante, siempre que esté capacitado física y profesionalmente para desarrollar con normalidad la actividad del mismo. Si ocupara un nuevo puesto, percibirá las retribuciones que correspondan a éste. Dicho derecho preferente no lo será frente al personal en excedencia con reserva en el puesto de trabajo, pero sí frente al del personal excedente sin reserva de puesto.

#### **ARTICULO 49.- AYUDAS PARA LA FORMACION**

- 1.- La Empresa establecerá para 2003 un fondo de 17.491,45 euros para la concesión de ayudas destinadas a facilitar la formación de los trabajadores de la misma en centros reconocidos.
- 2.- La adjudicación y establecimiento de la cuantía de cada ayuda será competencia de una Comisión, formada por dos trabajadores nombrados a tal efecto por el Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección. Esta Comisión elaborará el reglamento correspondiente.
- 3.- Las ayudas serán incompatibles con la percepción de cualquier otro tipo de ayuda ajena a la Empresa y estarán condicionadas al grado de aprovechamiento del perceptor en la formación para la que se solicitan.
- 4.- El nivel de ayuda para la formación de los propios trabajadores se determinará por

- 5.- Urte bakoitzean erabili ez den kopurua, ondoren gordeko diren kopuruei pilatuko zaie.
- 6.- Langileek, zerbitzuaren beharrak ahalbidetzen duen heinean, zuzendaritzaren laguntza edukiko dute prestakuntza errazteko lanaldia egokitu edo, hala badagokio, ordaindu gabeko baimenak edukitzerako orduan. Langileek, bestalde, zuzendaritzaren esku utziko dute irakaskuntza materiala eta gainontzeko dokumentazioa, beste langileek erabili ahal izan dezaten.

#### **50. ARTIKULUA.- LANGILEEN PRESTAKUNTZA**

- 1.- ETBrentzat lan egiten duten beharginek euren lanari dagozkion zereginak ongi betetzeko eta sustapen profesionalerako behar duten prestakuntza bereganatzeko eskubidea eta betebeharra dute.
- 2.- Urtero, Prestakuntzako Batzorde Parekideak EITB Herri Erakundeko Zuzendaritza Orokorrari langileak prestatzeko plana helaraziko dio. Plana, lehenago adierazi diren helburuen arabera prestatuko da eta planean bertan zehaztutako unean eta maiztasunez jakinaraziko dute nola bete den eta zelako emaitzak izan dituen.
- 3.- Prestakuntza Batzordea parekidea izango da eta honako betekizunak izango ditu:

la propia Comisión de Formación.

- 5.- Las cantidades que no se hubieran aplicado en cada año, se acumularán a las dotaciones sucesivas del fondo.
- 6.- Los trabajadores contarán con la ayuda de la Dirección, en tanto en cuanto las necesidades del servicio lo permitan, para adecuar su jornada o, en su caso, disfrutar de permisos no retribuidos, en orden a facilitar la formación y deberá entregar a la Dirección el material docente y la documentación que reciban para que puedan ser utilizadas en beneficio del resto de los trabajadores.

#### **ARTICULO 50.- FORMACION DEL PERSONAL**

- 1.- El personal al servicio de ETB tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria para el buen desenvolvimiento en las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y para su promoción profesional.
- 2.- Anualmente, la Comisión Paritaria de Formación, elevará a la Dirección General del Ente Público de EITB, el plan de formación del personal, que será elaborado atendiendo los objetivos señalados anteriormente y de cuyo cumplimiento y resultado informarán con la periodicidad y el momento que en el propio plan se determine.
- 3.- La Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, tendrá



- a) Hobetuzen edo antzeko organismoen Prestakuntza Plana apailatuko du urtero.
- b) Hobetuz Planaren jarraibideak betetzea eta aurrera eramatea eta egin beharreko ikastaroetan lehentasunak ezartzea, bakoitza zein arlori dagokion zehaztea eta ikastaroetara joango diren beharginak hautatzeko irizpideak finkatzea. Ez du bazterrean utziko egunean-egunean ikastaroen jarraipena egitea, baina horren ardura Enpresako Prestakuntza Zuzendaritzak hartuko du.
- c) Prestakuntzarekin lotuta langileek egindako proposamenak eta iradokizunak batzea.
- d) Prestakuntzako Barne-Araudia egitea, arlo horren funtzionamenduari dagozkion xehetasunak bilduz eta prestakuntza jardueretan sartzeko, parte hartzeko, programatzeko eta aurrera eramateko irizpideak finkatuz.
- e) Hobetuzen prestakuntza planen jarraipena egitea eta Urteko Txostena egitea, Plana zelan bete den eta zelan hobetu daitekeen adieraziz.
- f) Prestakuntza jarduerak egiteko egutegia prestatzea, ikastaroa hartu behar duten langileen ordutegia aintzat hartuta.

las siguientes funciones:

- a) Elaborará el Plan de Formación de Hobetuz u organismos análogos cada año.
- b) Ejecutar y llevar a término las líneas generales del Plan Hobetuz, estableciendo las prioridades de los cursos a realizar, el ámbito al cual va dirigido a cada uno de ellos y establecer los criterios de acceso al personal que asistirá a los cursos. Sin perjuicio del efectivo seguimiento de carácter diario, cuya responsabilidad asumirá la Dirección de Formación de la Empresa.
- c) Recoger las propuestas y sugerencia en materia formativa de los trabajadores.
- d) Elaborar un Reglamento Interno de Formación, que recoja los aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrollará criterios de acceso, participación, programación y realización de acciones formativas.
- e) Realizar el seguimiento de los planes de formación de Hobetuz, efectuando una Memoria anual en la que se analice el cumplimiento del Plan y sus posibles mejoras.
- f) Elaborar el calendario de realización de acciones formativas, con observancia de los horarios de los trabajadores a los que se dirige el curso.

g) Prestakuntza Batzordeko buru EITBko Prestakuntza Zuzendaria da.

4.- Langileen prestakuntza institutu, zentro edo telebistako zereginetan aditu diren profesionalen bidez egingo da, bai lantokian bertan bai kanpoan.

Era berean, Lan Hitzarmen honen 36.2. artikulua dioenez, argitalpenak eta informazio bibliografikoak eskuratuko zaizkie.

5.- Ikastaroetara joatea derrigorrezkoa izango da, Enpresak guztiz ordaindu eta lanorduen barruan egiten badira, edo lanorduetatik kanpo egin arren langileari artikulua honetako 6. atalean esaten den legez ordaintzen bazaio.

6.- Langile bakoitzak prestakuntzari ematen dion denboraren ordutegia zehazteko helburuz, ikastaroen artean mota bi bereiziko dira: derrigorrezkoak eta borondatezkoak.

Derrigorrezko ikastaroetara joateak dakarren kostu ekonomikoa enpresak hartuko du bere gain, nahitaez joan behar da eta, ahal den neurrian, lanaldiaren barruan egingo dira.

Guztiz edo zati batean lanalditik kanpo egiten diren ikastaroak direla eta, enpresak urtean 20 orduko gehieneko kreditua izango du, lanalditik kanpo eta

g) La Comisión de Formación estará presidida por el Director de Formación de EITB.

4.- La formación del personal se efectuará a través de institutos, centros o profesionales especializados en el medio televisivo, tanto dentro del centro de trabajo como fuera.

Asimismo se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas de acuerdo al artículo 36.2. de este Convenio.

5.- La asistencia a los cursos será obligatoria cuando estén subvencionados totalmente por la Empresa y se desarrollen dentro de sus horas de trabajo, o bien, desarrollándose fuera de la jornada de trabajo, el trabajador será compensado de acuerdo a lo establecido en el apartado sexto del presente artículo.

6.- A los efectos del tratamiento horario del tiempo dedicado por cada trabajador a tareas formativas, los cursos se distinguirán entre: cursos obligatorios y voluntarios.

En la asistencia a los cursos obligatorios el coste económico será a cargo de la empresa, su asistencia obligatoria y se desarrollarán dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible.

En aquellos cursos que se desarrollen total o parcialmente fuera de la jornada laboral, la empresa dispondrá de un crédito máximo de 20 horas anuales de

batere ordainik gabe. Beharginak derrigorrezko prestakuntzari hortik gora ematen dion denbora ordaintzeko, ikastaroak irauten duen bitartean ordu beteko ordaina emango da ikastaroan egindako ordu bakoitzeko, baina jaiegunetan eginez gero ordu biko ordaina ikastaroan egindako ordu bakoitzeko.

Programazio arazoak direla eta prestakuntza lanalditik kanpo ematen denean, ezin izango da 9 ordu baino gehiagokoa izan lan eta prestakuntza orduen gehiketa.

- 7.- Enpresako beste behargin batzuek ere eska dezakete langile jakin batzuentzat derrigorrez antolaturiko ikastaroetara joatea, hutsunerik egotekotan, betiere lanalditik kanpo, ordainik hartzeko eskubiderik gabe, ikastaroaren martxa ez oztopatzeko moduko prestakuntza badute eta euren lan prestakuntzarako interesgarria bada.
- 8.- ETBko Zuzendaritzak urtero kopuru bat zehaztuko du prestakuntza profesionala garatzeko. Kopuru hori sekula ez da izango esplotazio aurrekontuen milako bi baino gutxiagokoa.
- 9.- Langileek Zuzendaritzaren esku ipiniko dute irakaskuntza materiala eta jasotako

asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada laboral sin compensación alguna. Por encima de dichas horas dedicadas por el trabajador a la formación obligatoria será compensado hora por hora durante el tiempo que dure el curso y si el mismo se desarrollara en festivo se compensaría dos horas por hora recibida.

Cuando por necesidades de la programación de formación deba ésta ser impartida fuera de la jornada de trabajo no podrá superarse el total de 9 horas en el cómputo de jornada de trabajo más horas de formación.

- 7.- A los cursos organizados con carácter obligatorio para los trabajadores designados para ello, podrán solicitar también su asistencia con carácter voluntario y si hubiera vacantes, otros trabajadores de la Empresa fuera de sus horas de trabajo sin derecho a compensación y siempre que su formación sea la suficiente como para no entorpecer el normal desarrollo del curso y puedan ser de interés para su formación profesional.
- 8.- La Dirección de ETB consignará anualmente en el proyecto de presupuestos una dotación no inferior al dos por mil del presupuesto de explotación para el desarrollo de la formación profesional.
- 9.- Los trabajadores pondrán a disposición de la Dirección el material docente y la documentación recibida para que puedan ser utilizadas por el resto de los trabajadores e impartirán a

dokumentazioa gainontzeko langileek erabili ahal izan dezaten eta horiei jasotako ikasgaiak erakutsiko dizkie hala eskatzen badute.

- 10.- Langile batek, enpresaren kontura, konputu orokorreran 9.015,18 euro baino gehiago balio duen ikastaro bat egiten badu, Hitzarmen honetan jasotzen diren eszedentziak hartzeko eskubidea mugaturik edukiko du eta baita borondatezko baja eskatzekoa ere gutxienez 2 urteko epean. Bi egoera horietarako bat gertatzen bada ikastaroaren balioa itzuli egin beharko du langileak.

## **51. ARTIKULUA.- EUSKARA**

ETBk euskal zabalkundeko komunikabidea den legez euskararen arazoa ezagutzen du, hori dela eta, plantilako langile guztien euskara ikaskuntza eta hobekuntza sustatu beharra ikusten du eta horretarako honako bitartekook ezarriko ditu:

Langile finkoek euskara ikasi edo hobetzeko honako bide hauek aukeratu ahal izango dituzte zehazten diren lan baldintzetan:

- a) Kasu bakoitzean zehazten diren zentro aintzatetsiek antolatzen dituzten ikastaro trinkoak edo barnetegi erakoak, astelehenetik ostiralera, gutxienez egunean bost orduz. Epe horretan langilea bere lanalditik salbu egongo da, baina edozein arrazoirengatik klaserik ez dagoen lanegunetan lanera joan beharko da. Honetarako

éstos, si así se les solicita, las enseñanzas recibidas.

- 10.- En los casos en que un trabajador realice un cursillo por cuenta de la Empresa, siendo el importe del mismo, en cómputo global, superior a 9.015,18 euros tendrá restringido el derecho a beneficiarse de las excedencias establecidas en el presente convenio, así como a solicitar baja voluntaria en la Empresa por un período mínimo de 2 años. Caso de producirse cualquiera de estas dos circunstancias, deberá devolver el importe de dicho cursillo.

## **ARTICULO 51.- EUSKERA**

ETB como medio de información de difusión vasca y conociendo la problemática de la lengua vasca, entiende que debe fomentar con todos los medios que estén a su alcance el aprendizaje o mejora del euskera por todos los trabajadores de su plantilla y para ello se establecen los siguientes medios:

Los trabajadores fijos tendrán opción a las siguientes vías para el aprendizaje o mejora del euskera y en las condiciones laborales que se detallan a continuación:

- a) Los cursos intensivos o en régimen de internado organizados por los centros reconocidos que se determinen en cada caso, de lunes a viernes, con un mínimo de 5 horas diarias. Durante este período, el trabajador estará exento de la jornada laboral, debiendo acudir a su puesto normal de trabajo todos

beharrezkoa izango da euskalduntzearen 3. mailaren jabe dela egiaztatzea.

Ikastaroak irauten duen bitartean langileak bere soldatari gehi antzinakotasunari dagokion ordaina jasoko du.

Beharrezkoa den baimena zerbitzuen beharrek ahalbidetzen dutenera baldintzaturik egongo da.

b) Zentro aintzatetsietan egin beharreko ikastaroetarako %100eko laguntza izango da langile guztientzat eta beren lan ordutegia ahalik eta gehien egokituko zaio ikastaro orduari.

c) Prestakuntzarako Laguntza Batzordeak arautuko du eskubide hau langileen eskabideak eta zerbitzuaren beharrak kontuan hartuta. Interesdunek ikastaroan duten aporbetxamendu maila ere kontrolatuko du.

Edonola ere, goian aipatutako baldintzetan egiten den euskalduntze edo alfabetatze prozesua, langileak bere lana euskaraz egiteko moduko gaitasun egokia lortzen duenean amaituko da.

Enpresan urtebete baino gehiagoko antzinakotasuna duen lanaldi osoko aldi baterako langileei ere ezarri ahal izango zaie artikulua honetan ezarritakoa. Enpresako gainontzeko aldi baterako langileek matrikula ordainduta izateko eskubidea besterik ez dute izango.

aqueellos días laborables en que por cualquier motivo no se impartan las clases mencionadas. Será necesario acreditar un nivel de grado 3 de euskaldunización.

Durante el tiempo que dure el curso, el trabajador percibirá la retribución equivalente a puntos puesto.

La concesión del permiso necesario estará condicionada a que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Subvenciones del 100% para cursillos a realizar en Centros reconocidos, para todos los trabajadores, adecuándoseles su horario de trabajo lo máximo posible al horario de los mismos.

c) La Comisión de Ayudas para la Formación regulará conjuntamente el ejercicio de este derecho, a la vista de las solicitudes de los trabajadores y de las necesidades del servicio. Asimismo, controlarán el aprovechamiento del curso por los interesados.

En cualquier caso, el proceso de aprendizaje o alfabetización en las condiciones arriba señaladas, concluirá cuando el trabajador haya alcanzado el nivel de capacitación adecuado para el desempeño de su trabajo en euskera.

Lo establecido en este artículo será además aplicable al personal temporal a jornada completa, con más de un año de antigüedad en la Empresa. El resto del personal contratado temporal tendrá derecho únicamente al pago por la Empresa del costo de la matrícula.

## **52. ARTIKULUA. - GUTXITU FISIKO ETA PSIKIKOAGATIKO LAGUNTZA**

Enpresak elbarri psikiko edo fisikoagatiko laguntza emango du, eta Gizarte Segurantzak helburu horretarako ezarritakoa izango da zenbatekoa.

Laguntza hori langile finkoentzat baino ez da izango, eta etorkizunean Gizarte Segurantzako prestazio hori desagertuta ere, laguntza horri eutsiko zaio.

## **53. ARTIKULUA .-SOLDADUZKA EDO ORDEZKO ZERBITZU ZIBILA**

Langile finkoek soldaduzka edo ordezko zerbitzu zibila egiten duten bitartean, borondatez egiten badute ere, aldi baterako baja sortuko dute.

Epe horretan eta bi hilabete gehiagoan lanpostua gordeko zaie antzinakotasunerako denbora hori kontatuko zaielarik.

Soldaduzka edo ordezko zerbitzu zibila egiten duten bitartean tokatzen zaizkien paga estrak jasoko dituzte.

Beren betebegar militar edo zibilek lanera joaten uzten badiote, gutxienez egun erdiz, langileak tokatzen zaion soldata zatia kobratzeko eskubidea izango du eta uztaila eta gabonetako paga estrak oso-osorik jasotzekoa ere bai. Gainera bere soldata jasotzen duen proportzio berean jasoko du oporren ordaina ere.

## **ARTICULO 52.- AYUDA POR DISMINUIDO PSÍQUICO Y FÍSICO**

Por disminuido psíquico o físico, la Empresa entregará una ayuda cuya cuantía será la establecida por la Seguridad Social para el mismo.

Esta ayuda, que beneficiará únicamente al personal fijo, se mantendrá independientemente de que en el futuro pudiera desaparecer esta prestación por parte de la Seguridad Social.

## **ARTICULO 53.- SERVICIO MILITAR O PRESTACION CIVIL SUSTITUTORIA**

Los trabajadores fijos, durante el tiempo del servicio militar o prestación civil sustitutoria, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal.

Se les reservará la plaza durante este período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad.

Percibirán las pagas extraordinarias que coincidan durante su servicio militar o prestación civil sustitutoria.

Si sus obligaciones civiles o militares le permiten acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte de haberes que le corresponda, e íntegramente las pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Asimismo, disfrutará de la retribución de vacaciones en la misma proporción en que perciba sus haberes.

**54. ARTIKULUA.- OHIKO  
ETXEBIZITZA EROSTEKO  
DIRULAGUNTZA**

lurretako Lan Zentroko langile finkoei banketxe batek emandako kreditu nagusiaren 6 interes-puntuko dirulaguntza emango zaie 42.070,85 eurora bitartean ohiko etxebizitza erosteko ondorengo baldintzak betetzen badituzte:

- a) Ohiko etxebizitza erostea (ez da bigarren etxebizitza sartzen).
- b) Ohiko bizilekua lurretako Lan Zentrotik 10 km baino gutxiagora dagoen toki batera aldatzen bada.
- c) Aurreko bizilekua aipatutako Lan Zentrotik 30 km baino gehiagora baldin badago.

Enpresak emandako dirulaguntza, langilea ETBko plantilan lurretako Lan Zentroan alta emanda dagoen bitartean eta dirulaguntza eskaini zaioneko etxebizitza horretan bizi izaten jarraitzen duen bitartean bakarrik mantenduko da.

Dirulaguntza behin bakarrik emango da eta ezin izango da ondorengo etxebizitzak erosteko eskatu.

Ezkontide biek ETBn lan egiten badute emandako maileguaren mugaraino pilatu ahal izando da kopurua beti ere 14 milioi pezetako kopurua gainditzen ez bada. Dirulaguntzaren portzentaia ordea ezin izango da inolaz ere pilatu beti %6koa izango baita.

**ARTICULO 54.- SUBVENCION PARA  
LA COMPRA DE VIVIENDA  
HABITUAL**

La Empresa subvencionará al personal fijo perteneciente al centro de trabajo de lurreta seis puntos de interés, hasta un importe máximo de 42.070,85 euros del principal del crédito concedido por una Entidad financiera para la compra de la vivienda habitual, siempre que se cumplan los tres requisitos siguientes:

- a) Adquisición de vivienda habitual (no incluye segunda vivienda).
- b) Traslado de residencia habitual a un lugar situado dentro de un radio de acción de 10 kms. del centro de trabajo de lurreta.
- c) Residencia anterior situada a más de 30 kms. de dicho centro de trabajo.

La Empresa mantendrá la subvención concedida únicamente mientras el trabajador siga dado de alta en la plantilla de ETB y en el centro de trabajo de lurreta, y continúe residiendo habitualmente en la vivienda para la que se conceda la subvención.

La subvención se concederá por una sola vez, es decir, sin que se pueda volver a solicitar para sucesivas vivienda.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en ETB, se podrá acumular el importe del principal hasta el límite del préstamo concedido, siempre que éste no supere la cantidad de catorce millones de pesetas. En ningún caso se podrá acumular el porcentaje de subvención, que será siempre del 6%.

## **55. ARTIKULUA.- KONTSUMORAKO AURRERAPENAK**

Langile finkoek hitzarmena izenpetu ondoren kontsumorako aurrerapenentarako eskubidea izango dute ondoren zehazten den araudiaren arabera:

Kontsumorako aurrerapentzat hartuko dira egingabeko lan baten kontura emango diren kontuan hartzeko ordainketak.

- 1.- Emateko gehienezko kopurua pertsonako 5.000 eurotarainokoa izango da (senarrak eta emazteak biek lan egiten badute eskubide indibidualizatuarekin bietako batek bakarrik jasoko du laguntza hori) eta horretarako, artikulua honen 5. atalean jasotako egoeraren bat gertatu beharko da. Aipatutako atalean jasotako e), f), g), h), i), j), k) eta l) kasuetan zehaztutako gehienezko kopuruaren barruan eman beharreko diru kopurua gastuen egiaztagirietan jasotako kopuruak zehaztuko du. Eskatzaileak bere eskariarekin batera egiaztagiriak aurkeztu beharko ditu premia larria egiaztatzen duten dokumentu legez.
- 2.- Ordaintzeko gehieneko epea 30 hilabetekoa izango da. Aurrerapen horiek ez dute inolako interesik sortuko eta gehienez jotakoa baino epe laburragoan itzuli ahal izango

## **ARTICULO 55.- ANTICIPOS AL CONSUMO**

Los trabajadores fijos tendrán derecho a partir de la firma del convenio a anticipos al consumo de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

Se considera anticipo de consumo el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones computables a un trabajo no efectuado.

- 1.- El importe máximo de los anticipos a conceder será de hasta 5.000 euros por persona (en el supuesto de trabajar marido y mujer con derecho individualizado, solo lo percibirá uno de los dos) para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado 5º de este artículo. En los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado dentro del límite máximo señalado por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente exigible en todos los casos, deberá adjuntar el peticionario a su solicitud.
- 2.- El plazo máximo de reintegro será de 30 mensualidades. Estos anticipos no devengarán interés alguno y podrán ser reintegrados en un plazo inferior al señalado como máximo.

dira.

- 3.- Ezin izango da aurrerapen berririk eman mota honetako aurreko konpromisoak kitaturik ez dauden bitartean eta ezta beste eskatzailerik dagoen bitartean ere. Era berean, aurrerapen bat itzuli eta beste bat eskatu ahal izateko urtebete pasatu beharko da.

f) eta g) ataletan jasotako arrazoiak bateraezinak izango dira eta 10 urteko epean aurrerapen bakarra emateko eskubidea emango dute. Era berean, atal horiek hitzarmeneko 48. artikuluaekin bateraezinak izango dira.

Aurrerapenaren onuradunek ez dute inolako eszedentziarik hartzeko eskubiderik izango aurrerapenak guztiz ordaintzen ez dituzten bitartean.

Borondatezko baja kasuan aurrerakinetik ordaintzeke duen kopurua itzuli egin beharko du.

- 4.- 2006. urtetan kontsumorako aurrerapenatarako gordetako kopurua 120.000 eurotakoa izango da.
- 5.- Premia larriak: Egoera hauetatik eratorritakoak izango dira:
- a) Eskatzailearen ezkontza.
  - b) Eskatzailearen dibortzioa, banaketa edo ezkontza ezeztatzea.
  - c) Ezkontidea edo seme-alaben heriotza.

- 3.- No podrá concederse ningún nuevo anticipo mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole con anterioridad, ni mientras haya otros peticionarios. Asimismo deberá transcurrir un período mínimo de un año entre la devolución de un anticipo concedido y la solicitud de otro.

Las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo anticipo durante el período de 10 años. Asimismo dichos apartados serán incompatibles con el artículo 54 del convenio.

Los beneficiarios de anticipos no tendrán derecho a ningún tipo de excedencia en tanto en cuanto no hayan reintegrado los anticipos en su totalidad.

En caso de baja voluntaria deberá reintegrar el importe pendiente del anticipo.

- 4.- El importe destinado a anticipos al consumo para 2006 será de 120.000 euros.
- 5.- Necesidades urgentes: Tendrán dicha consideración las derivadas de:
- a) Matrimonio del solicitante.
  - b) Divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.
  - c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.



- d) Seme-alabaren jaiotza.
- e) Eskatzailearen gaixotasuna edo operazio larria.
- f) Ohiko etxebizitzaren erosketak (ez bigarren etxebizitza).
- g) Ohiko etxebizitza dela-eta banketxeetako kredituen amortizazioa.
- h) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.
- i) Eskatzailearen Lan Zentroa kokatzen den herrira etxebizitza aldatzea.
- j) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.
- k) Zentro ofizialetan egin beharreko eskatzailearen edo seme-alabaren ikasketen matrikula gastuak ordaintzea.
- l) Ibilgailua erostea. Erosketa hori lurretako Zentrotik Miramonera joan beharrek arrazoitzen duenean premia honek lehenetsua edukiko du aurrerapenak ematerako orduan.

6.- Tramitazioa:

Aurrerapen eskaria gehienez ere arrazoitzen duen egoera gertatu eta bi hilabete aurretik edo hilabete ostetik egin ahal izango da. Eskatutako gastuen egiaztagiriak aurkezten ez badira aurrerapena itzuli egin beharko

- d) Nacimiento de hijos.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- f) Adquisición de vivienda habitual (no segunda vivienda).
- g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- h) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
- i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo del solicitante.
- j) Adquisición de mobiliario para la vivienda habitual.
- k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales en relación con el solicitante o hijos.
- l) Adquisición de vehículo. Cuando la compra de vehículo esté motivada por razón de desplazamiento al Centro de lurreta o Miramón, esta necesidad será prioritaria sobre las restantes para la concesión de anticipos.

6.- Tramitación:

El plazo máximo para la presentación de solicitud de anticipos de consumo será de dos meses con anterioridad a la

da Batzordeak erabakitzen duen prozeduraren bidez. Aurrerapen eskariak Kontsumorako Aurrerapen Batzordeari zuzendu beharko zaizkio, horrek ezarriko ditu-eta prozedurak, kontrolak eta funtzionamendurako arauak.

#### **56. ARTIKULUA.- JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA**

Enpresako jantokian, lurretan nahiz Miramonen jaten den menu eta egun bakoitzeko 1,20 eurotako dirulaguntza ezartzen da.

#### **57. ARTIKULUA.- JUBILAZIOA**

##### **1.- Nahitaezko Jubilazioa**

ETBko beharginen nahitaezko jubilazioa ofizioz aldarrikatuko da, 65 urte betetzean.

##### **2.- Borondatezko jubilazioagatiko kalteor-dainak**

ETBko langile finkoek borondatezko jubilazioagatik kalteordaina jasotzeko eskubidea izango dute. Izan ere, borondatez jubilatzeak legez jubilatzeko adina iritsi artean lanean jarraituz gero kobratuko litzatekeena baino gutxiago kobratzea esan nahi du. Horretarako kalteordainak ondoren zehaztutako kopuruetan jasoko dira, beti ere, honako baldintzak betetzen badira:

fecha del hecho causante o un mes con posterioridad al mismo. Caso de no presentar los justificantes de gasto requeridos, la devolución del anticipo será automática mediante el procedimiento que la Comisión determine. Las solicitudes de anticipo deberán dirigirse a la Comisión de Anticipos al Consumo, la cual establecerá los procedimientos, controles y normas de funcionamiento.

#### **ARTICULO 56.- SUBVENCION AL COMEDOR**

Se establece una subvención de 1,20 euros por cada menú y día que el trabajador efectúe en el comedor de la Empresa, tanto en lurreta como en Miramon.

#### **ARTICULO 57.- JUBILACION**

##### **1.- Jubilación forzosa**

La jubilación forzosa de los trabajadores de ETB se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.

##### **2.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria**

Los trabajadores fijos de ETB tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad obligatoria de jubilación y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

- a) La petición de jubilación voluntaria se realice con al



a) Borondatez jubilatzeko eskaria gutxienez horretarako aurreikusitako adina bete baino hiru hilabete lehenago egitea.

b) Bere kasuan eskatzen zaion aurretramitearen erantzuna jaso eta hilabeteko epean eskubide hori erabiltzea.

Edonola ere ondorio ekonomikoak borondatez jubilatzeko adina betetzen den egunetik hasiko dira eragiten.

Kalteordainaren kopurua honako eskala honen arabera kalkulatu da, beti ere, momentu bakoitzean indarrean dauden ordainketa gordin osoak kontuan hartuz.

menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

b) Se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso se exija.

En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas en vigor en cada momento.

| <b>ADINA<br/>EDAD</b> | <b>HILABETE KOPURUA<br/>NUMERO MENSUALIDADES</b> |
|-----------------------|--|
| 60 urte/años          | 12 Hilabete/mensualidades                        |
| 61 urte/años          | 9 Hilabete/mensualidades                         |
| 62 urte/años          | 6 Hilabete/mensualidades                         |
| 63 urte/años          | 4 Hilabete/mensualidades                         |
| 64 urte/años          | 2 Hilabete/mensualidades                         |

**VIII. KAPITULUA -. ORDAINKETA ERREGIMENA**

**CAPITULO VIII.- REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

**ORDAINKETA ERREGIMENA  
REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

---

**58. ARTIKULUA.- OINARRI  
OROKORRAK**

EUSKAL IRRATI TELEBISTA Erakunde Publikoaren sorrerako 5/1982 Legeraren arabera, Administrazio Kontseiluaren ahalmena da Erakunde Publikoko eta bere sozietateetako langileen ordainketa erregimena (estrukturala) onartzea.

Hitzarmen hau izenpetu duten aldeek hartutako akordioak Administrazio Kontseiluak onartu ditu eta langileen ordainketa-estruktura honako hau izango da:

- a) Soldata.
- b) Soldata osagarriak:
  - Pertsonalak.
  - Lanpostuarenak.
  - Lan kopuru eta kalitatearenak.
  - Hilabete baino gehiagoko epemugakoa.
- c) Soldatarenak ez diren osagarriak.

Kapitulu honetan eta bertan aipatutako Eranskinetan kontzeptu guztietarako jasotzen diren ordainketak, 2006. urteko balioei dagozkie, atzerako eragina Hitzarmenaren Amaierako Aktan hitzartutakoa izanik..

Puntuak, zenbait ordaintze kontzepturen neurri unitateak, 2006. urtean 17,4227 eurotako balioa izango du.

**59. ARTIKULUA.- SOLDATA**

**ARTICULO 58.- PRINCIPIOS  
GENERALES**

De acuerdo con la Ley 5/1982 de creación del Ente Público EUSKAL IRRATI TELEBISTA, es facultad del Consejo de Administración la aprobación del régimen de retribuciones del personal del Ente Público y sus Sociedades.

Los acuerdos alcanzados por las partes firmantes del presente Convenio en esta materia han sido aprobados por el Consejo de Administración y la estructura de las retribuciones del personal serán las siguientes:

- a) Sueldo.
  - a
  - b) Complementos salariales:
    - Personales.
    - De puesto de trabajo.
    - De cantidad y calidad del trabajo.
    - De vencimiento superior al mes.
  - c) Complementos no salariales.

Las retribuciones que para todos los conceptos se fijan en este capítulo y en los Anexos en él citados corresponden a valores de 2006, con la retroactividad que se acuerda en el Acta Final del Convenio.

El valor del "punto" como unidad de medida de determinados conceptos retributivos equivale en 2006 a 17,4227 euros.

**ARTICULO 59.- SUELDO**

Maila profesional bakoitzerako soldata I. Eranskinean jasotzen dena izango da.

Aipatutako soldata, 1989ko Hitzarmenaren VI. Eranskinean jasotako lanpostu bakoitzari eskatzen zaizkion baldintza eta eginkizunen arabera ezarri da. Horretarako, izaera bereziaren arabera lan bakoitzaren egoera kontuan hartu da, esaterako; zaintzaile eta telefonistentzat lanaldia asteko 7 egunetan banatzea, hitzarmen honetan aurreikusitako ordutegi mota ezberdinetan txandatu eta errotatzeko aukerarekin, zerbitzuak eskatzen duen arazoizko disponibilitatea, balioaniztasuna eta eginkizunetan aurreikusitako agintea, neketasuna, arriskugarritasuna, toxikotasuna e.a.. Beraz, aparteko ordainketa ondorengo artikuluetan ezartzen diren soldata osagarriek bakarrik emango dute.

## **60. ARTIKULUA.- OSAGARRI PERTSONALAK**

Soldata ezartzerakoan bere mailako eginkizun eta baldintzak baloratzeko orduan kontuan hartu ez diren langilearen baldintza pertsonalak ordainduko dira.

### **60.1. Antzinakotasun osagarria**

Langile finkoek, soldataz gain Enpresan egindako 3 urteko aldi bakoitzeko antzinakotasunagatik Hitzarmen honetako II. Eranskinean ezartzen diren kopuruak jasoko dituzte. Horretarako ez da kontuan hartuko langileak kontratua etenda duen denbora, aldi baterako lan ezintasun egoeran, kargu publikoak betetzeko

El sueldo para cada nivel profesional será el que figura en el Anexo I.

Dicho sueldo se ha fijado en base a las funciones asignadas y requisitos exigidos a cada puesto en el Anexo VI del Convenio de 1989 y teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada uno en virtud de la naturaleza específica de la actividad de televisión, como pueden ser, la distribución con la jornada a lo largo de los siete días de la semana con la posibilidad de turnar y rotar en las diversas modalidades de horarios previstas en el presente Convenio, la disponibilidad razonable que el servicio requiere, la polivalencia y el mando previsto en las funciones, la penosidad, peligrosidad o toxicidad, etc. y, por tanto, únicamente darán lugar a retribución diferenciada los complementos salariales que se establecen en los artículos siguientes.

## **ARTICULO 60.- COMPLEMENTOS PERSONALES**

Retribuye las condiciones personales del trabajador que no han sido tenidas en cuenta a la hora de valorar las funciones y requisitos de su categoría para fijar su sueldo.

### **60.1. Complemento de antigüedad**

Los trabajadores fijos percibirán, además de su sueldo, las cantidades que se fijan en el Anexo II de este Convenio por cada tres años de antigüedad en la Empresa. No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato, salvo en las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, excedencia forzosa por la ocupación de

derrigorrezko eszedentzian eta soldaduzka edo ordezko zerbitzu zibil egoeran ez baldin badaude behintzat.

Antzinakotasunagatik jaso beharreko kopurua, kobratzeko eskubidea ematen duen hilabetearen lehenengo egunetik kobratuko da hamalau (14) hilekotan (paga estra biak barne) beste inolako ordainketa kontzeptutarako kontuan hartu gabe.

Osagarri honen eraginetarako, Hitzarmen honetan ezarritako legezko prozedura baten bidez bere kontratazio denboran langile finko izatera pasatutako aldi baterako langile interinoei, beren aurreko egoeran zerbitzuan egindako denbora kontatuko zaie, beti ere, jarraipen konponbiderik gabe etenik gabeko azken kontratazioaren hasieratik lanera itzuli badira.

#### **61. ARTIKULUA.- LANPOSTUAREN OSAGARRIAK**

Lanpostu batek, lanpostuaren ezaugarriengatik nahiz langileak bere lana egin behar duen moduagatik, ohiko lana ez den beste kontzeptu bat dela-eta izan ditzakeen aparteko egoerak ordaintzen dira. Osagarri horiek izaera funtzionalekoak dira eta hori jasotzea egoera berezi horietan lan egiteari loturik dago bakar-bakarrik, beraz, egoera horretan dagoen bitartean bakarrik jasoko dira osagarri horiek. Berariaz kontraktorik esaten ez bada behintzat, ez da oporretan jasoko eta ezta paga estretan ere, eta ez du beste inolako ordainketa kalkuluetarako eraginik izango.

cargo público y servicio militar o prestación social sustitutoria.

La cantidad en concepto de antigüedad la percibirá el trabajador desde el primero del mes en el cual cumpla el período que le da lugar al cobro de la misma, y en catorce mensualidades (incluidas las dos pagas extraordinarias), sin que se compute para ningún otro concepto retributivo.

A los efectos de este complemento, el personal interino, eventual o temporal que durante el período de su contratación deviniera en personal fijo por alguno de los procedimientos legales establecidos en el presente Convenio, le será computado el tiempo de servicio en su anterior situación, siempre que la incorporación se haya producido sin solución de continuidad, desde el inicio de la última contratación ininterrumpida.

#### **ARTICULO 61.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO**

Retribuyen las circunstancias diferenciadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, bien por las características del mismo o por la forma de tener que realizar el trabajador su actividad profesional que comporten una conceptualización distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en esas circunstancias diferenciadas, por lo que únicamente se percibirán mientras se esté sujeto a las mismas y no serán consolidables. Salvo que

### **61.1. Gauekotasun-plusa**

Gauez lan egindako orduak (gaueko 22:00ak eta goizeko 06:00ak bitarteko orduak) 2003. urtean lanordu arruntaren balioaren %35aren pareko ordainsaria edukiko dute, II. Eranskinean jasotzen denaren arabera.

### **61.2. Erantzukizun bereziaren plusa**

Hitzarmen honetan araututako kategoriaren baten berezko eginkizunak ez izanik, langileak bere kategoriagatik dagokion baino goragoko mailako eginkizun batzuk betetzetik eratoritzen diren erantzukizun edo konfidantza egoera bereziak ordainduko dira honen bidez.

Zehatzago esanda, plus hori jasoko dute 1990eko Hitzamena Interpretatzeko Azken Aktan ezarritakoaren arabera programa bat zuzentzen dutenek. Konplexuak ez diren programetarako hilean 10 puntuko plusa egongo da, A motako erredaktore batek zuzentzen duenean izan ezik, kasu horretan ez baitu jasoko. Programa konplexuetarako, berriz, hilean 15 puntuko plusa egongo da eta A motako erredaktore batek zuzenduko ditu.

### **61.3. Goragoko mailako lanengatiko plusa**

expresamente se diga lo contrario, no se percibirán en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias, ni se computarán para el cálculo de ningún otro concepto retributivo.

### **61.1. Plus de nocturnidad**

Las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) tendrán una retribución complementaria equivalente al 35% del valor de la hora ordinaria en 2003, según se detalla en el Anexo II.

### **61.2. Plus de responsabilidad especial**

Retribuye las especiales circunstancias de responsabilidad o confianza derivadas del desempeño de unas tareas asignadas a un trabajador y que sin constituir ejercicio de las funciones propias de alguna de las categorías reguladas en el presente Convenio, superan a las que corresponden a dicho trabajador por su propia categoría.

En concreto, percibirán este plus aquellas personas que dirijan un programa, de acuerdo con lo estipulado en el Acta Final de Interpretación del Convenio de 1990. Su cuantía será de 10 puntos/mes para los programas no complejos, salvo que los dirigiera un redactor A en cuyo caso no lo percibiría y de 15 puntos/mes para los programas complejos que serán dirigidos por un redactor A.

### **61.3. Plus por trabajos de superior**

Horretarako eskatzen diren ezagupen teoriko eta praktikoak dituen langile batek, gutxienez 7 lanorduko egun baten baino gehiagoan, berari dagokiona baino goragoko mailako lanak egiten dituzenean, bere kategoriaren eta goragokoaren artean dagoen soldata diferentzia jasotzeko eskubidea izango du lan hori egiten duen egun bakoitzeko.

#### **61.4. Aurkezpenagatiko plusa**

Pantaila aurrean, gutxienez hilabete batean jarraian, telebistako programa edo saio bat aurkezten dutenek hilean 10 puntuko plusa jasoko dute. Horrekin, aurkezpen lana bera eta denbora libre hartzeko orduan dakartzan mugak ordainduko dira jarraipena bermatzeko.

A motako erredaktoreek izan ezik, horien soldatan aurreikusita baitaude ordainketa eta aurkezteko obligazioa. Beste kategoria bateko erredaktorerik ezin izango da behartu telebistako programa edo saio bat urtebete baino gehiagoan jarraian aurkeztera.

Programa bat zuzentzeagatik erantzukizun bereziagatiko plusa jasotzen denean, ezin izango da aurkezpenagatiko plusa jaso, beste plus horrek berarekin baitarama aurkezteko obligazioa.

#### **categoria**

El trabajador que reuniendo los conocimientos teóricos y prácticos exigidos realice durante más de una jornada, de 7 horas mínimo, trabajos de superior categoría a la que tuviera asignada tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre su categoría y la superior, por cada día que realice su tarea.

#### **61.4. Plus de presentación**

Aquellas personas que presenten en pantalla de forma continuada, y como mínimo durante un mes, un programa o espacio televisivo, percibirán un plus de 10 puntos/mes que retribuye tanto la presentación en sí misma como las limitaciones implícitas que ello conlleva, para garantizar la continuidad, en cuanto a los períodos en los cuales se pueden disfrutar los tiempos de libranza.

Salvo para los redactores A, en cuyas funciones y en cuyo sueldo están comprendidas la retribución y la obligación de presentar, no se podrá obligar a un redactor de otra categoría a presentar en estudio de forma continuada un espacio o programa por un período superior a un año.

Cuando se perciba el plus de responsabilidad especial por dirigir un programa, la percepción del mismo lleva implícita la obligación de presentar y, por tanto, no habrá lugar a la aplicación del plus de presentación.

### **61.5. Ordutegi eta lanaldi malgutasu-nagatiko plusa**

Ondoren zehazten diren plus guztiak elkarrekin bateraezinak dira eta ondorioz ezin izango dira pilatu.

#### **61.5.1. Asteko konputuagatiko plusa**

18.1. artikuluan arautzen den asteko konputuaren sistemara atxikita dagoen langileak hilean 5 puntuko edo zati proportzionaleko diru osagarriak jasoko ditu.

Osagarri hori lansari estretan eta oporretan ere jasoko da.

#### **61.5.2. Txanda irregularragatiko plusa**

18.2 artikuluan arautzen den sistemak eragiten dien langileek hilean 24 puntuko diru osagarria jasoko dute. Egoera aldatzen ez den bitartean, oporretan eta lansari estretan ez da osagarri hori jasoko, 5 punturi dagokiona baizik.

#### **61.5.3. Sareetako langileen plusa**

18.3. artikuluan arautzen den sistemari atxikitako sareetako langileek hilean 24 puntuko diru osagarria jasoko dute (10+14).

### **61.5. Pluses de flexibilidad de horarios y jornadas**

Todos los pluses que a continuación se recogen son incompatibles entre sí y, por lo tanto, no se podrán acumular.

#### **61.5.1. Plus de cómputo semanal**

El personal sujeto al sistema de cómputo semanal regulado en el artículo 18.1. percibirá una compensación económica equivalente a 5 puntos/mes o parte proporcional.

Esta compensación se percibirá también en las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

#### **61.5.2. Plus de turno irregular**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.2. percibirá una compensación económica de 24 puntos/mes. En vacaciones y en las gratificaciones extraordinarias no se percibirá la compensación anterior, sino la equivalente a 5 puntos mientras no se varíe de situación.

#### **61.5.3. Plus de personal de redes**

El personal de redes sujeto al sistema de trabajo regulado en el artículo 18.3. percibirá una compensación económica de 24 puntos/mes (10+14).

En las gratificaciones



Lansari estretan eta oporretan ez da osagarri hori jasoko, 10 punturi dagokiona baizik.

#### **61.5.4. Lan bereziengatik plusa**

18.4. artikuluan jasotako egoera berezietan lan egiten duten langileek egoera horri atxikita dauden egun bakoitzeko 9 puntuko diru osagarria jasoko dute.

Plus hori jasotzeak dedikazio berezia orekatzen du eta bateraezina da ordu estrak kobratzearekin, lanaldien artean 12 ordu baino gutxiagoko atsedenaldira edukitzeagatik osagarriarekin, txanda irregularragatik plusarekin eta gauekotasun-plusarekin, horiek guztiak aurreikusita baitaude.

#### **61.5.5. 1. Mailako disponibilitateagatik plusa**

18.5. artikuluan araututako lan sistemak eragiten dien langileek hilean 10 puntuko diru osagarria jasoko dute.

Osagarri hori lansari estretan eta oporretan ere jasoko dute egoera aldatzen ez den bitartean.

#### **61.5.6. 2. Mailako disponibilitateagatik plusa**

extraordinarias y vacaciones no se percibirá la compensación anterior, sino la equivalente a 10 puntos.

#### **61.5.4. Plus de trabajos especiales**

El personal que desempeñe su trabajo en las circunstancias especiales recogidas en el artículo 18.4. percibirá una compensación económica equivalente a 9 puntos por cada día en que efectivamente esté sujeto a los mismos.

La percepción de este plus compensa la especial dedicación y, es incompatible con el cobro de horas extraordinarias, la compensación por descanso entre jornadas inferior a doce horas, el plus de turno irregular y el plus de nocturnidad, por estar ya comprendidas en el mismo.

#### **61.5.5. Plus de disponibilidad de grado 1**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.5. percibirá una compensación económica equivalente a 10 puntos/mes.

Esta compensación la percibirá también en las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones, mientras no haya variado de situación.

18.6. artikuluan araututako lan sistemak eragiten dien langileek hilean 20 puntuko diru osagarria jasoko dute. Hori bateraezina izango da ordu estrak kobratzearekin osagarri horren bidez ordainduta baitaude.

Lansari estretan eta oporretan ez da osagarri hori jasoko, 10 punturi dagokiona baizik egoerak irauten duen bitartean.

#### **61.5.7. 3. mailako disponibilitateagatiko plusa**

18.7. artikuluan araututako lan sistemak eragiten dien langileek hilean 30 puntuko diru osagarria jasoko dute. Hori bateraezina izango da ordu estrak kobratzearekin osagarri horren bitartez ordainduta baitaude.

Lansari estretan eta oporretan ez da osagarri hori jasoko, 10 punturi dagokiona baizik egoerak bere horretan irauten duen bitartean.

#### **61.5.8. Lau eguneko ordutegiagatiko plusa**

Asteko konputuak eragiten dien langileek, asteko

#### **61.5.6.Plus de disponibilidad de grado 2**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.6. percibirá una compensación económica equivalente a 20 puntos/mes, que será incompatible con el cobro de horas extraordinarias por estar ya retribuidas con la percepción de dicha compensación.

En las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones no se percibirá esta compensación, sino la equivalente a 10 puntos, mientras no haya variado la situación.

#### **61.5.7.Plus de disponibilidad de grado 3**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.7. percibirá una compensación económica equivalente a 30 puntos/mes, que será incompatible con el cobro de horas extraordinarias por estar ya retribuidas con la percepción de dicha compensación.

En las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones no se percibirá esta compensación, sino la equivalente a 10 puntos, mientras no haya variado la situación.

#### **61.5.8 Plus por horario de cuatro días**



konputuaren 5 puntuko osagarria gehi beste 5 puntukoa (5+5) jasoko dute. Lau asteko konputuak eragiten dien langileek, berriz, disponibilitateari dagokion 10 puntuko osagarria jasoko dute.

El personal que se vea afectado por el cómputo semanal recibirá la compensación de los 5 puntos del cómputo semanal más otros 5 puntos (5+5). Aquellos a quienes afecte el cómputo cuatrisesemanal, percibirán la compensación de los 10 puntos de disponibilidad.

**61.6. Jaiegunengatiko plusa**

Larunbatean lan egiteak 4 puntuko ordainketa osagarria izango du, asteko beste egun batean jai egin eta lan egindako larunbat bakoitzeko. Igande eta legezko jaiegunean lan egin eta asteko beste egun batean jai egindako egun bakoitzak 5 puntuko ordainketa izango du.

**61.6. Plus días festivos**

El trabajo en sábado tendrá una retribución complementaria de 4 puntos por cada sábado trabajado y vacado en día distinto de la semana. En domingo y festivo legal y vacado en día distinto de la semana, la retribución complementaria será de 5 puntos.

**61.7. Egun bereziengatiko plusa**

Ondoren zehazten diren egun eta txandetan lan egin behar duten langileek horietako bakoitzean zehaztutako diru osagarria jasoko dute:

**61.7 Plus días especiales**

Los trabajadores que hayan de prestar su servicio en los días y turnos que a continuación se indican recibirán la compensación económica señalada para cada uno de ellos:

|         |    | LAN ORDU AMAIERA |          |         |
|---------|----|------------------|----------|---------|
|         |    | EGUNA            | <= 22:00 | > 22:00 |
| Abendua | 24 | 2 puntu          | 16 puntu |         |
| Abendua | 31 | 2 puntu          | 16 puntu |         |

| ETBko 2006 urterako Hitzarmen Kolektiboa |    | LAN SARRERA |          | 104. orria |
|--|----|-------------|----------|------------|
|  |    | EGUNA       | <= 15:30 | > 15:30    |
| Abendua                                  | 25 | 8 puntu     | 2 puntu  |            |

Osagarri hau egun eta txanda horietan lan egite hutsagatik jasoko da bakoitzari dagozkion gainerako ordainketa kontzeptuak kobratzearen kalterik gabe.

#### **61.8.- Konpentsazioa**

Langileak, hala eskatzen badu, plusak dirutan kobratzeari uko egin ahal izango dio eta ordu arruntaren balioan denbora librea hartu.

Eskari hori gutxienez egunak hartu baino hilabete lehenago egin beharko da.

#### **62. ARTIKULUA- LAN KOPURU ETA KALITATEAGATIKO OSAGARRIAK**

##### **62.1. Ordu estrak**

Dirutan ordaindutako ordu estrek, Hitzarmen honen 18. artikuluaaren arabera, ordainketa maila bakoitzarentzat II. Eranskinean zehazten diren balio altxatu bateratu eta orokorra izango dute.

Esta compensación se percibirá por el simple hecho de tener que trabajar en los días y turnos señalados, sin perjuicio de la percepción del resto de conceptos retributivos que pudieran corresponder.

#### **61.8.- Compensación**

A petición del trabajador, todos los pluses podrán no ser cobrados y compensarse con tiempo libre a valor de hora normal.

Dicha petición deberá ser realizada con al menos tres meses de antelación a su disfrute

#### **ARTICULO 62.- COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO**

##### **62.1. Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias compensadas económicamente, según el artículo 20 de este Convenio, tendrán los valores unitarios alzados y globales que para cada nivel retributivo se indican en el Anexo II.

**63. ARTIKULUA.- HILABETE BAINO  
GEHIAGOKO ALDIROKO  
EPEMUGA-GATIKO OSAGARRIA**

**63.1. Aparteko lansariak**

Langile guztiek dute ekainean aparteko lansari bat eta abenduan beste bat jasotzeko eskubidea hilaren 23a baino lehen. Horietako bakoitza I. Eranskinetako soldata gehi araudi bereziaren arabera kasu bakoitzean dagozkion disonibilitateagatik plusen eta antzinakotasunagatik osagarrien parekoa izango da.

Urte osoa lan egin ez duten langileei, egutegiko urteko sei hilabete bakoitzean lan egindako denboraren proportzioan ordainduko zaizkie lansariak. Ekaineko lansaria lehenengo sei hilabetekoari dagokiona izango da eta abendukoak, berriz, bigarrenari dagokiona.

**64. ARTIKULUA.- SOLDATARENAK  
EZ DIREN OSAGARRIAK**

**64.1. Joan-etorriak eta kilometroak**

64.1.1. Lantokitik zerbitzuak eskatzen duen lekuraino egin beharreko joan-etorrietarako garraio bide egokiak enpresak berak jarriko ditu. Joan-etorria enpresako ibilgailuan egiten bada, gasolina, konponketa,

**ARTICULO 63.- COMPLEMENTOS  
DE VENCIMIENTO PERIODICO  
SUPERIOR AL MES**

**63.1. Gratificaciones extraordinarias**

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir una gratificación extraordinaria en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, antes del día 23, equivalente cada una al importe del sueldo del Anexo I más los plusones de disponibilidad que correspondan en cada caso según su regulación específica y/o el complemento de antigüedad.

Al personal que no haya trabajado el año completo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado en cada semestre natural del año. A estos efectos, la gratificación de Junio corresponderá al primer semestre y la de Diciembre al segundo.

**ARTICULO 64.- COMPLEMENTOS  
NO SALARIALES**

**64.1. Desplazamiento y kilometraje**

64.1.1. La Empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos desde el centro de trabajo hasta el lugar en que las necesidades

mantenu eta aseguru gastuak enpresak berak ordainduko ditu eta langileak dagokion ardurarekin jokatu beharko du.

- 64.1.2. Langileak, enpresarekin ados jarrita, zerbitzuaren arrazoiak direla eta, joan-etorrietarako bere ibilgailua erabiltzen badu, kilometroko 0,29 euro ordainduko zaizkio. Zerbitzuaren arrazoiak direla eta ibilgailu berean joan-etorria egiten duen aparteko langile bakoitzeko 0,03 euro ordainduko zaizkio jabeari, baina bidaiariengatik guztizko osagarria ezin izango da 0,06 euro baino gehiagokoa izan. Kasu horretan gasolina, konponketa, mantenu eta aseguru gastuak ibilgailuaren jabeak ordainduko ditu. Enpresak autopistako peajea ordainduko du egiaztagiria aurkeztuz gero. Halako kasuetan, lanegunaren hasiera eta amaiera, hala suertatuz gero, zeregina bete behar den lekuan kontatuko dira, baina Euskal Herriaren barruan edo Euskal Autonomi Erkidegoaren ondoko probintzietan egotekotan bakarrik

Edozein langilek enpresako ibilgailu bat eskatzeko eskubidea izango du, produkzioa baino 24 ordu lehenago edo abisuaren mementuan. Eskari honek, kilometraia kobratzeko eskubidea ezeztatzen du. Produkzio bakoitza hasi baino

del servicio lo requieran. Si el desplazamiento se efectúa en vehículo de la Empresa, los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguro del mismo serán por cuenta de ésta, debiendo comportarse el trabajador con la debida responsabilidad.

- 64.1.2. En los casos en que el trabajador, de acuerdo con la Empresa, utilice el vehículo propio para los desplazamientos por razones del servicio, se le abonará la cantidad de 0,29 euros por kilómetro. Por cada trabajador adicional que por razones del servicio se desplace en el mismo vehículo, se abonará al propietario de éste un complemento de 0,03 euros pero sin que el complemento total por ocupantes pueda exceder de 0,06 euros. Serán por cuenta del propietario del vehículo todos los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento, y seguro de vehículo. La empresa abonará, previa justificación, el importe del peaje de autopista. En estos casos el principio y final de la jornada, si así coincidiera, se computaría en el lugar donde se haya de realizar el trabajo, si éste estuviera dentro de Euskal Herria y provincias lindantes con la Comunidad Autónoma Vasca.

Tendrán derecho a vehículo de empresa todos aquellos trabajadores que así lo soliciten 24 horas antes de la producción, o en el momento del aviso. Esta solicitud anulará la percepción de



24 ordu lehenago ibilgailu eskaerarik ez balego, serbitzurik ez litzateke egongo. Kilometrairik ez dagoen heinean beti egongo da ibilgailu bat eskuratzeko eskubidea.

64.1.3. Lanaldiaren hasieran, aurreko atala ezartzen denean izan ezik, langileak aukeratu ahal izango du bere ohiko lan zentzora joan eta handik enpresaren ibilgailuan joan edo produkzio lekura bere kabuz joan, produkzioak ezartzen duen orduan. Azken kasu honetan joan-etorriko gastuak langilearen kontura izango dira. Langileak produkzio lekura bere kabuz joateko daukan aukera horrek ezin izango du lana ongi egitea oztopatu behar bezala arrazoitutako indar handiagoko motiborik ez badago bahintzat.

64.1.4. Edonola ere, lan lekua langilea bizi den herrian baldin badago zuzenean bertara joatea agindu ahal izango zaio. Kasu horretan ez da joan-etorriagatik osagarririk jasoko eta lanaldiaren hasiera eta amaiera bertan kontatuko zaizkio.

## **64.2. Dietak**

64.2.1. Zerbitzuaren arrazoiak direla eta langileek bere lantokitik

kilometraje de quien la ha realizado. En caso de no haber solicitudes de vehículo 24 horas antes de cada producción se podrá anular el servicio. Habrá vehículo siempre que no haya kilometraje.

64.1.3. En los desplazamientos al principio de la jornada y salvo que se aplique el apartado anterior, el trabajador podrá optar por acudir a su habitual centro de trabajo y de allí trasladarse en los medios de la Empresa o acudir al lugar de la producción por sus propios medios, a la hora que marque Producción. En este último caso, los gastos de desplazamiento serán por cuenta del trabajador. La citada opción del trabajador de acudir por sus propios medios no podrá perjudicar la correcta realización del trabajo en cuestión, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada.

64.1.4. En cualquier caso, si el lugar del trabajo está ubicado en el municipio de residencia del trabajador, se le podrá ordenar dirigirse directamente al mismo, sin que haya lugar a compensación por desplazamiento y computándose el inicio y, en su caso, final de la jornada en él.

## **64.2. Dietas**

64.2.1. Cuando por razones del servicio los trabajadores

kanpo joan-etorriak egin behar dituztenean eta horrek bazkaria nahiz afaria kanpoan egitera behartzen dituenean, dietak direla-eta aipatutako otordu bakoitzeko ondorengo kopuruak jasotzeko eskubidea izango dute.

tengan que efectuar desplazamientos fuera de su centro de trabajo que les obligue a realizar la comida del mediodía (almuerzo) o la cena en establecimientos de hostelería, tendrán derecho a recibir en concepto de dietas y por cada almuerzo o cena las siguientes cantidades:

| <b>TOKIA<br/>LUGAR</b>                              | <b>LANEGUNAK<br/>LABORABLES</b> | <b>LARUNBAT, IGANDE eta<br/>JAIEGUNAK<br/>SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS</b> |
|---|---------------------------------|--|
| <b>Espainiako Estatuan<br/>En el Estado Español</b> | 13,05 €                         | 20,59€   |
| <b>Ipar Euskadin<br/>En Euskadi Norte</b>           | 18,53 €                         | 23,33  |
| <b>Gainontzean<br/>Resto</b>                        | 25,05 €                         | 25,05  |

Kasu berezietan enpresak benetako mantenuko gastuak ordainduko ditu ezarritako kopuruak gainditzen direnean eta arrazoiturik daudenean.

**Hotelak:** 54,9 €

64.2.2. Joan-etorria dela-eta langilea gaua etxetik kanpo pasatu beharrean dagoenean, hiru izarreko hotelean edo horren parekoan gela bakarraren ostatu eta gosari gastuak enpresak ordainduko ditu eta enpresaren beraren ardura izango da erreserba egitea ere. Era berean, langilearen aukera izango da ETBrako daukan kostuaren arabera eguneratutako 3 izarretako ostatu baten prezio standarraren ordaina jasotzea

En casos excepcionales, la Empresa abonará los gastos reales de manutención, cuando superen la cantidad estipulada, previa justificación.

**Hoteles:** 54,9 €

64.2.2 En caso de que por motivos del desplazamiento, el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio, los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas o equivalente, en habitación individual, serán por cuenta de la Empresa, quien se encargará de efectuar la reserva. Asimismo el trabajador podrá optar por cobrar el importe actualizado standard de un alojamiento de

eta ostatua berak bilatzea horrek lanari kalterik egiten ez badio eta aurretiaz abisatu badu. Ezustekoren bat gertatuko balitz eta hotel erreserba aukera guztiak agortuko balira langileak goragoko kategoria duen beste hotel baten ostatu hartu ahal izango du gertaera hori arrazoitzen badu.

64.2.3. Artikulu honetako 64.2.1. atalaren eraginetarako langileak enpresaren kontura bazkaldu edo afaltzeko eskubidea duela ulertuko da, behar bezala arrazoiturik bere lantokira 15:30ak baino lehen edo 23:30ak baino lehen itzuli ezin bada.

64.2.2.atalaren arabera joan-etorri baten den langileak enpresaren kontura gaua pasatu ahal izango du bere lana 24:00ak baino beranduago bukatzen duenean eta bere etxea handik 30 kilometro baino urrutirago dagoenean.

### **64.3. Joan-etorriengatik ordaina**

Beren ohiko ingurunetik kanpo gau bi edo gehiago jarraian pasatu behar dituzten langileek, ezarritako dietetatik aparte kanpoan emandako gau bakoitzeko ondoren zehaztutako diru osagarria jasoko dute:

3 estrellas, según el costo para ETB comunicado por ésta al inicio de cada año, y actuar por su cuenta en la búsqueda de dicho alojamiento, previo aviso y sin que suponga perjuicio para el desarrollo del trabajo. En caso de imprevistos y una vez agotadas todas las posibilidades de reserva de hotel, el trabajador podrá alojarse en otro de categoría superior, debiendo ser oportunamente justificado.

64.2.3. A efectos del apartado 64.2.1. de este artículo, se entenderá que el trabajador tiene derecho a almorzar o cenar por cuenta de la Empresa cuando, justificadamente, no pueda regresar a su centro de trabajo antes de las 15,30 h. ó de las 23,30 h., respectivamente.

El trabajador desplazado podrá pernoctar por cuenta de la Empresa, de acuerdo con lo fijado en el apartado 64.2.2. de este artículo, cuando finalice el trabajo después de las 24 horas y su domicilio esté ubicado a más de 30 kilómetros del lugar de la producción.

### **64.3. Compensación por desplazamiento**

Aquellos trabajadores que deban pernoctar fuera de su entorno habitual durante dos o más noche continuadas percibirán, por cada día que pernocten y además de las dietas estipuladas, una compensación adicional por gastos de:

|  | <b><i>Estatu Espainiarra<br/>Estado Español</i></b> | <b><i>Estatu Espainiarretik kanpo<br/>Fuera del Estado Español</i></b> |
|--|---|--|
|  | 20067,9€/eguneko<br>/día                            | 11,67€/eguneko/día   |

Osagarri hori jasotzeko eskubidea egongo da bidaia gastu guztiak ordainduta egiten denean izan ezik, orduan ezin izango baita horrelakorik kobratu.

Se tendrá derecho a esta compensación salvo que se viaje con todos los gastos pagados, en cuyo caso no habría lugar a tal percepción.

#### **65. ARTIKULUA.- AURRERAKINAK**

Langile guztiek, eta horien baimenarekin euren legezko ordezkariak, eskubidea izango dute uneko hilaren, edo nomina itxita balego, hurrengoaren hartzekoen kontura dirua jasotzeko, kopuru hori gehienez ere jasotako azkenengo ordainaren %90 izango da. Hori bueltatzeko epea 3 hilabetekoa izango da eta ezin izango da besterik eskatu aurrekoa kitatu arte.

#### **ARTICULO 65.- ANTICIPOS**

Todo trabajador, y con su autorización su representante legal, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, o del siguiente en caso de cierre de nómina, con un importe máximo equivalente al 90% de la última paga percibida. El período de devolución del mismo será de hasta 3 mensualidades y no se podrá solicitar otro nuevo hasta que se haya cancelado el anterior.

#### **66. ARTIKULUA.- PRAKTIKETAKO KONTRATUAK**

Praktiketako kontratuen ordaina, kontratua indarrean dagoen lehenengo urterako, Hitzarmenean maila bereko langile guztientzat kontzeptu guztiengatik ezarritako soldataren %70 izango dela erabaki da eta bigarren urtean ezarritako soldataren %85.

#### **ARTICULO 66.- CONTRATOS EN PRACTICAS**

Se acuerda que la retribución para los contratos en prácticas sea del 70% del salario fijado en Convenio por todos los conceptos para los trabajadores de su misma categoría, durante el primer año de vigencia del contrato, y del 85% del salario fijado en Convenio durante el segundo.

*IX. KAPITULUA -*

*DISZIPLINA ARAUAK*

*CAPITULO IX.-*

*REGIMEN DISCIPLINARIO*

---

**DISZIPLINA ARAUAK**  
**REGIMEN DISCIPLINARIO**

---

**67. ARTIKULUA.-ARAU OROKORRA**

- 1.- Hutsegitezat joko dira Langileen Estatutuko 54. Artikuluan eta kapitulu honetan zerrendatutako kontratu-hausteak.
- 2.- Hitzarmen honetan ezartzen denari kalte egiten dioten edo ordenamendu juridikoaren hutsegitea suposatzen duten aginduak betetzeari ezetza ematea ez da desobedientziatzat edo disziplina hutsegitezat joko.

**68. ARTIKULUA.- HUTSEGITEEN SAILKAPENA**

Hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

Hutsegiteak diren arau-hausteen zerrenda honako hau da; beronen helburua zerrenda egitea da eta ez hutsegiteak mugatzea:

**68.1.- Hutsegite arinak:**

- a) Dagokion lana egiterakoan arrazoitu gabeko deskuidu edo atzerapenak, beti ere, zerbitzuan kalte garrantzitsurik sortzen ez badute.
- b) Hilabete batean arrazoitu gabeko puntualtasun ezagatik hutsegiteak, horiek 30 minutu baino gehiagokoak badira.
- c) Lanaldia bukatu ondoren, beste

**ARTICULO 67.-NORMA GENERAL**

- 1.- Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y las establecidas en este Capítulo.
- 2.- No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

**ARTICULO 68.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS**

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

Con carácter enumerativo y no limitativo se enumeran las infracciones que constituyen las faltas:

**68.1.- Faltas leves:**

- a) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que produzca perturbaciones no importantes en el servicio.
- b) Las faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.
- b) El abandono del puesto de



langile batek ordezkatu behar duenean, hura etorri baino lehen edo nagusiek ordezkoa ipini baino lehen lanpostua uztea; horrek zerbitzuari kalte txikia eragiten dionean. Egindako kaltea handia balitz hutsegitea larritzat edo oso larritzat joko litzateke kasuaren arabera.

- d) Lehen lanegunean lanera huts egitearen berri ez ematea edo arrazoitutako motiboren batengatik lanera huts egiten denean dagokion baja garaiz ez egitea; hori ezin dela egin erakusten ez den guztietan.
- e) Materiala, altzariak, jantziak edo tresnak kontserbatzerakoan edukitako deskuidu txikiak.
- f) Publikoari edo lankideei zor zaien begirune eta ardurarik ez edukitzea eta jaramonik ez egitea.
- g) Pertsonal Zerbitzuari etxe edo bizileku aldaketaren berri ez ematea, eta baita Gizarte Segurantzako erregimenari eragiten dioten familia aldaketen berri ez ematea ere.
- h) Lantokietan lankideekin eztabaida zakarrak izatea.

#### **68.2.- Hutsegite larriak:**

- a) Zigorra jasan ondoren, 30 eguneko epean lanera etortzerakoan egindako 3 puntualtasun hutsegite baino gehiago.

trabajo, después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que éste se haya presentado o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y que pueda derivar en algún perjuicio no importante para el servicio. Si el perjuicio fuera importante, la falta podría ser calificada de grave o muy grave, según el caso.

- d) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
- f) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar al Servicio de Personal los cambios de residencia o domicilio, así como las variaciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.
- h) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

#### **68.2.- Faltas graves:**

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 30 días habiendo mediado sanción.



- |  |  |
|--|--|
| b) Dagokion baimen edo arrazoirik gabe lanera huts egitea.   | b) Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.   |
| c) Eragin ekonomikoa daukaten familia aldaketak Pertsonal zerbitzuari apropos izkutatzea.  | c) Omitir conscientemente la comunicación al Servicio de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.  |
| d) Agindutako eginkizunak edo laneko agindu nahiz arauen esanak kontuan ez hartzea edo horiek ez betetzea. Horrek disziplina apurtze gogorra badakar edo hortik enpresarako kalte nabarmena eratorriko balitz oso hutsegite larritzat hartu ahal izango litzateke. | d) La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. |
| e) Beste langile bat bertan dagoenaren itxurak egitea bere ordeiz izenpetu edo fitxatuz.   | e) Simular presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.  |
| f) Lanaren martxa onari kalte egiten dion arduragabekeria edo axolagabekeria.  | f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.  |
| g) Zerbitzu egintzan zuhurtzigabetasuna. Berarentzat edo lankideentzat istripu arriskua edo instalakuntzetan matxura arriskua badakar oso hutsegite larritzat joko da.   | g) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para sí o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.   |
| h) Lanaldian norberaren lanak egitea edo lokalak, instalakuntzak edo enpresako material nahiz tresnak norberarentzat erabiltzea.   | h) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa.   |
| i) Hiru hilabeteko epearen barruan, edo eta zigorra egon bada 3 hutsegite arin errepikatu edo berriro egitea (puntualtasunari dagozkionak salbu), nahiz eta izaera ezberdinekoak izan.   | i) La reiteración o reincidencia en 3 faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza dentro del período de 3 meses y/o mediando sanción.  |
| j) Lantoki barruan istiluak sortzea.   |  |

- k) Nagusiek larderiaz jokatzea.
- l) Barne izaera edo izaera izkutua duten enpresako langileen datuen berri beste batzuei ematea, horrek kalte moral edo materialik egiten ez badu. Hutsegitea oso larria izango da bere lana dela-eta datu horietara sarbide zuzena duen langile batek egiten badu.
- m) Arrazoirik gabe lanpostua uztea.

### **68.3.- Oso hutsegite larriak**

- a) Egutegiko 90 eguneko epean 3. hutsegite larri egitea.
- b) Iruzurra, konfidantza gehiegikeria, leialtasunik eza, lankide bati, enpresari edo lanorduetan enpresa barruan beste edonori egindako lapurreta edo ebazketa.
- c) Enpresako materialak eta instalazioak guztiz hondatu, kaltetu edo horiei zenbait akats eragitea, apropos nahiz ardurarik gabe, horrek enpresari kalte handia sortzen dionean.
- d) Lanorduetan behin eta berriz mozkorturik edo drogaturik egotea.
- e) Posta sekretua haustea edo derrigorrez izkutatuta egon behar duten dokumentuak gaizki erabiltzea.

- j) Los altercados dentro del lugar de trabajo.
- k) Los abusos de autoridad por parte de los superiores.
- l) La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si las comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.
- m) El abandono injustificado del trabajo.

### **68.3.- Faltas muy graves**

- a) La tercera falta grave en el período de 90 días naturales.
- b) El fraude, el abuso de confianza, la deslealtad o el hurto o robo, tanto a un compañero de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier caso.
- c) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la Empresa que causen a ésta daño grave.
- d) La embriaguez o toxicomanía reiteradas durante el servicio.
- e) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de reserva obligada.



- f) Hitzezko nahiz egitezko tratu txarrak eragitea, nagusiei edo horien familia artekoiei eta lankide eta menpekoei begirune eta arretarik ez izatea.
  - g) Laneko segurtasun eta higiene arauak ez betetzea edo barkatu ezineko arduragabekeria nahiz axolagabekeria dela-eta lanean istripu larriak sortzea. Bere inguruan dagoen istripua izandako bati laguntzarik ez eskaintzea.
  - h) Lanpostua uztea horrek kalte handiak eragiten dituenean.
  - i) Lanean errendimendua gutxitzea borondatez eta jarraian.
  - j) Lankideekin borroka edo istiluak sortzea.
  - k) Zigortutako hutsegite larriak errepikatzea, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, beti ere, lehenegoa egin zenetik 6 hilabete baino gutxiago pasatu badira.
  - l) Larderia, horrek aparteko izaera larria duenean.
  - m) Ohiko lantokitik kanpo bere kategoria profesionalari dagozkionak diren lanak egiteari arrazoirik gabe uko egitea, beti ere, egin beharreko lana ETBrentzat denean.
  - n) Armak, drogak edo pertsona, gauza edo instaluntzei arrisku edo kalteak sor lezizkiokeen edo eta lanaren martxa normalari kalte egin lezkiekeen beste edozein materia lantokian sartzea.
- f) Los malos tratos de palabra y obra o faltas de respeto y consideración graves a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
  - g) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar auxilio a todo accidentado a su alcance.
  - h) El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicio grave.
  - i) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
  - j) Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
  - k) La reiteración de falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de 6 meses de la primera.
  - l) El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.
  - m) La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su categoría profesional, fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para ETB.
  - n) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

#### **69. ARTIKULUA.- LARDERIA**

Kaltetutako langile baten nagusiak edo goragoko mailako lankideak Hitzarmen honetako lege bat haustea dakarren bidegabeko egintza bat agintzea larderia izango da eta baita antzeko ezaugarriak dituen agindu bat ematea edo irainak, mehatxuak, beldurrazteak nahiz gogorkeriak egitea ere.

#### **70. ARTIKULUA .- ZIGORRAK**

Hutsegitea egiten dutenei jar dakizkiekeen gehieneko zigorrak honako hauek izango dira:

**a) *Hutsegite arinengatik.***

1. Ahozko ohartarazpena.
2. Idatzizko ohartarazpena.
3. Egun bat edo birako lana eta soldata kentzea.

**b) *Hutsegite larriengatik.***

1. Hirutik hogeita hamar egunera bitarteko lana eta soldata kentzea.

**c) *Oso hutsegite larriengatik.***

1. Hogeita hamaikatik hirurogei egunera bitarteko lana eta soldata kentzea.
2. Lanetik botatzea ETBn dituen eskubide guztiak galduta.

#### **71. ARTIKULUA.- ZIGORRAK BETETZEA**

Enpresak ez du hutsegite larriengatik edo oso larriengatik ezarritako lana eta soldata kentzea berehala betetzea

#### **ARTICULO 69. ABUSO DE AUTORIDAD**

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe jerárquico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

#### **ARTICULO 70.- SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

**a) *Por faltas leves.***

- 1º Amonestación verbal.
- 2º Amonestación por escrito.
- 3º Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

**b) *Por faltas graves.***

- 1º Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

**c) *Por faltas muy graves.***

- 1º Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
- 2º Despido con pérdida de todos los derechos en ETB.

#### **ARTICULO 71.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES**

La Empresa no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo

eskatuko, zigortutako langileak modu eraginkorrean horren kontra demanda bat aurkeztu duela egiaztatzen duenean. Kasu horretan zigorra dagokion epaia jakin ondoren beteko da.

### **72. ARTIKULUA.- HUTSEGITEEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGA-BETZEA**

- 1.- Hutsegiteek Langileen Estatutuko 60.2 artikuluan esaten den moduan preskribituko dute.
- 2.- Hutsegite eta zigorrak baliogabetzea. Egindako hutsegiteengatik nota txarrak honela baliogabetuko dira: hutsegite arinak 6 hilabetera baliogabeturik geldituko dira, hutsegite larriak urtebetera eta oso larriak berriz, 18 hilabetera. Epea zigor horiek irmo egiten diren egunetik hasiko da kontatzen.

### **73. ARTIKULUA.- PROZEDURA ZIGORTZAILEA**

- a) Hutsegite larri edo oso larriengatik edozein zigor ezarri baino lehen langileari idatziz jakinaraziko zaio formulatzen den kargua zein den; bertan zein egintzek eragiten duten eta zein arau hautsi diren zehaztuko dira. Jakinarazpena jaso eta 4 laneguneko epea izango du langileak bere burua defendatzeko behar diren alegazioak egiteko.

impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la Sentencia correspondiente.

### **ARTICULO 72.- PRESCRIPCION Y CANCELACION DE FALTAS**

- 1.- Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2. del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Cancelación de faltas y sanciones. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas: a los 6 meses, las faltas leves; al año, las graves; y a los 18 meses, las muy graves, respectivamente. El plazo comenzará a contarse desde la fecha en que dichas sanciones se hagan firmes.

### **ARTICULO 73.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

- a) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de 4 días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

- b) Egoki jotzen diren frogak egin ondoren, ofizioz edo langilearen eskariz, erabakiaren proposamena egingo da eta Enpresa Batzordearen txostenean jarriko da; horrek, berriz, dagokion eskaria jaso eta 5 laneguneko epean eman beharko du erabakia.
- c) Epe hori pasatu ondoren Enpresako Zuzendaritzak dagokion erabakia emango du eta hori interesatuari eta Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio.

#### **74. ARTIKULUA.- BERME PROZESALAK**

- 1.- EITBren alde egindako lanaren ondorioz auzia jarri zaion langileari, atxilotua, auziperatua edo prozesatua izan den langileari nahiz demanda zibila jarri zaionari enpresak defentsa juridikoa, ordezkaritza prozesala eta epaiketa eta fidantza gastuen ordainketa bermatuko dizkio. Langileak, bestalde, nahi dituen abokatua eta prokuradorea aukeratu ahal izango ditu. Hori guztia enpresak helburu horrekin izenpetutako aseguru polizan jasotako baldintzetan egingo da. Poliza horren ale bat negoziazioaren Azken Aktarekin batera jasota dago.
- 2.- Langileak atxiloturik dagoelako lanera egin dituen hutsegiteak ez dira arrazoitu gabeko hutsegitetzat hartuko, beti ere, gero langilea leporatutako karguetatik absolbitzen badute.

- b) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa que deberá emitirlo en el plazo de 5 días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.
- c) Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa.

#### **ARTICULO 74.- GARANTIAS PROCESALES**

- 1.- La Empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, encausado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de EITB, la defensa jurídica, la representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se señalan en la póliza de seguros suscrita con esta finalidad, un ejemplar de la cual acompaña al Acta Final de la negociación.
- 2.- No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, compensando la



Kasu horretan, langileak hori dela-eta kobratu ez dituen soldata finko kopuruaren, gehi antzinakotasunaren ordaina jasoko du enpresaren eskutik.

- 3.- Lan kontratua bukatuta egonik ere, babestu beharreko karguak kontratua indarrean egondako denboran gertatu badira, artikulua honetan ezartzen diren bermeak mantendu egingo dira.
- 4.- Langileei jar lekizkiekeen isun judizialeetatik eratorritako erantzukizuna artikulua honen bermeetatik kanpo gelditzen da.

Empresa al trabajador de las cantidades salariales fijas dejadas de percibir, incluida la antigüedad.

- 3.- Las garantías y coberturas establecidas en el presente artículo se mantendrán, aún rescindido el contrato de trabajo, cuando los hechos a proteger se hayan producido durante la vigencia del contrato.
- 4.- Queda excluida de las garantías de este artículo la responsabilidad derivada de las multas judiciales que puedan ser impuestas a los empleados.

---

### **I. ERANSKINA / I. ANEXO**

---

| <b>Eurotan/Euros</b>                              |                |
|---|----------------|
| <b>Puntuaren balioa</b><br><b>Valor del Punto</b> | <b>17,4227</b> |

|   |
|---|
| <b>Soldata Gordina Eurotan</b><br><b>Sueldo Bruto Euros</b> |
|---|

| KATEGORIA/CATEGORIA  | Lanpostu Puntuak PUNTOS | Hilekoa Mes | Urtekoa Año |
|--|-------------------------|-------------|-------------|
| A. Erredaktorea / Redactor A                                 | 155                     | 2.700,52    | 37.807,28   |
| Produktore Koordinadorea/Productor Coordinad                 | 155                     | 2.700,52    | 37.807,28   |
| Proiektu Inginerua / Ingeniero de Proyectos                  | 155                     | 2.700,52    | 37.807,28   |
| Errealizadorea / Realizador                                  | 145                     | 2.526,29    | 35.368,06   |
| 1.m.Mant. Elecktr. Teknikaria/Téc. Mto. Electrón. 1ª         | 145                     | 2.526,29    | 35.368,06   |
| Eusk. Hiz. Art. Kal. Kon. Teknikaria/Téc. Cont. Cal. L. Art. | 140                     | 2.439,18    | 34.148,52   |
| Produktzio-injinerua / Ingeniero de Producción               | 140                     | 2.439,18    | 34.148,52   |
| B. Erredaktorea / Redactor B                                 | 135                     | 2.352,06    | 32.928,84   |
| Produktorea / Productor                                      | 135                     | 2.352,06    | 32.928,84   |
| 2.m.Mant. Elektr. Teknikaria/Téc. Mto. Electrón. 2ª          | 135                     | 2.352,06    | 32.928,84   |
| Sare Teknikaria / Técnico de Redes                           | 135                     | 2.352,06    | 32.928,84   |
| Eusk. Hiz. Kal. Kon. Teknik./Téc. Cont. Cal. Ling. Eus       | 130                     | 2.264,95    | 31.709,30   |
| Gazt. Hiz. Kal. Kon. Teknik./Téc. Cont. Cal. Ling. Cast      | 130                     | 2.264,95    | 31.709,30   |
| Kalitate Kontroleko Teknikaria/Téc. Control Calid            | 130                     | 2.264,95    | 31.709,30   |
| Audio Koordinadorea / Coordinador de Audio                   | 130                     | 2.264,95    | 31.709,30   |
| Mant. Orok. Arduraduna/Encargado Mant. Gnral                 | 130                     | 2.264,95    | 31.709,30   |
| Dokumentalista / Documentalista                              | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Emisio Arduraduna / Encargado de Emisión                     | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Kanpo Produk. Planifikadorea/Planif. Prod. Ajena             | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Biltegi Arduraduna / Encargado de Almacén                    | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Planifikadorea / Planificador                                | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Audio Teknikaria / Técnico de Audio                          | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Argiztatzaila / Iluminador                                   | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Telebistako Operadorea /Operador d/Televisión                | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| Diseinugile Grafikoa / Diseñador Gráfico                     | 125                     | 2.177,84    | 30.489,76   |
| C. Erredaktorea / Redactor C                                 | 120                     | 2.090,72    | 29.270,08   |
| Errealizazio Laguntzailea/Ayudante d/Realización             | 120                     | 2.090,72    | 29.270,08   |
| 1. M. Kamara / Cámara de 1ª                                  | 120                     | 2.090,72    | 29.270,08   |
| 1. M. Operadorea / Operador de 1ª                            | 120                     | 2.090,72    | 29.270,08   |
| Ikuskatzailea / Visionador                                   | 115                     | 2.003,61    | 28.050,54   |
| Grafista Forillista / Grafista Forillista                    | 115                     | 2.003,61    | 28.050,54   |
| Eszenatokiko Arotza / Carpintero de Escenario                | 115                     | 2.003,61    | 28.050,54   |
| Mant. eta Inst. Teknikaria/Técnico Mant e Instal             | 115                     | 2.003,61    | 28.050,54   |

|  |     |          |           |
|--|-----|----------|-----------|
| Musika Animatzailea/ Ambientador Musical           | 110 | 1.916,50 | 26.831,00 |
| Produkzio Laguntzailea / Ayudante d/Producción     | 110 | 1.916,50 | 26.831,00 |
| Unitate Mogik.Txoferra / Chófer Unidad Móvil       | 110 | 1.916,50 | 26.831,00 |
| Mant. Elektr. Ofiziala/Oficial Manten. Electrónico | 110 | 1.916,50 | 26.831,00 |
| 2.m. Kamara / Cámara de 2ª                         | 105 | 1.829,38 | 25.611,32 |
| 2.m. Operadorea / Operador de 2ª                   | 105 | 1.829,38 | 25.611,32 |
| Atrezzo / Atrezzo                                  | 105 | 1.829,38 | 25.611,32 |
| Eszenatokiko Pintorea / Pintor de Escenario        | 105 | 1.829,38 | 25.611,32 |
| Doitasun Mekanikaria / Mecánico de Precisión       | 105 | 1.829,38 | 25.611,32 |
| 1.m. Administraria / Administrativo de 1ª          | 105 | 1.829,38 | 25.611,32 |
| Erredakzio Laguntzailea / Ayudante Redacción       | 100 | 1.742,27 | 24.391,78 |
| Sare Laguntzailea / Ayudante de redes              | 100 | 1.742,27 | 24.391,78 |
| Manten. Orok. Teknikaria/Técnico Mant, General     | 100 | 1.742,27 | 24.391,78 |
| Audio-Bideo Operadorea/Operador Audio-Bideo        | 95  | 1.655,16 | 23.172,24 |
| Audio Laguntzailea / Ayudante de Audio             | 95  | 1.655,16 | 23.172,24 |
| Argi Teknikaria / Luminotécnico                    | 95  | 1.655,16 | 23.172,24 |
| 2.m. Administraria / Administrativo de 2ª          | 95  | 1.655,16 | 23.172,24 |
| Erregidorea / Regidor                              | 90  | 1.568,04 | 21.952,56 |
| Kanp.Prod.Plan.Laguntzailea/Ayud.Plan.Prod.Aje     | 90  | 1.568,04 | 21.952,56 |
| Laguntzaile-teknikoa / Ayudante Técnico            | 90  | 1.568,04 | 21.952,56 |
| Dokumentazio Laguntzailea/Auxiliar Document        | 85  | 1.480,93 | 20.733,02 |
| Biltegi Laguntzailea / Ayudante de Almacén         | 85  | 1.480,93 | 20.733,02 |
| Plato-Laguntzailea / Ayudnte de Plató              | 85  | 1.480,93 | 20.733,02 |
| Administrari-Laguntzailea/Auxiliar Administrativo  | 85  | 1.480,93 | 20.733,02 |
| Telefonista Harreragilea/Telefonista-Recepcion.    | 85  | 1.480,93 | 20.733,02 |

**II. ERANSKINA / II. ANEXO**

**VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNIDAD**

**ORDU ESTREN ETA GAUEKO ORDUEN BALIOAK**

| Lanpostu<br>Puntuak<br>PUNTOS | Ordu estrak<br>Horas Extras |                     | Gauekotasuna<br>Nocturnidad |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|
|                               | 1. Maila<br>Nivel 1         | 2. Maila<br>Nivel 2 |                             |
| 155                           | 29,11                       | 33,14               | 8,12                        |
| 145                           | 27,12                       | 30,99               | 7,59                        |
| 140                           | 26,19                       | 29,94               | 7,34                        |
| 135                           | 25,25                       | 28,87               | 7,07                        |
| 130                           | 24,32                       | 27,79               | 6,81                        |
| 125                           | 23,39                       | 26,72               | 6,56                        |
| 120                           | 22,44                       | 25,66               | 6,27                        |
| 115                           | 21,50                       | 24,59               | 6,04                        |
| 110                           | 20,57                       | 23,52               | 5,72                        |
| 105                           | 19,64                       | 22,44               | 5,49                        |
| 100                           | 18,72                       | 21,37               | 5,23                        |
| 95                            | 17,77                       | 20,32               | 4,88                        |
| 90                            | 16,82                       | 19,24               | 4,75                        |
| 85                            | 14,83                       | 18,18               | 4,44                        |

**II. ERANSKINA / II. ANEXO**

---

**COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD**  
**ANTZINAKOTASUN OSAGARRIA**

| Lanpostu<br>puntuak<br>Puntos<br>Pueso | Antzinakotasuna<br>Antigüedad |
|--|-------------------------------|
| 155                                    | 53,51                         |
| 145                                    | 53,51                         |
| 140                                    | 50,27                         |
| 135                                    | 50,27                         |
| 130                                    | 50,27                         |
| 125                                    | 50,27                         |
| 120                                    | 47,03                         |
| 115                                    | 47,03                         |
| 110                                    | 47,03                         |
| 105                                    | 47,03                         |
| 100                                    | 44,61                         |
| 95                                     | 44,61                         |
| 90                                     | 44,61                         |
| 85                                     | 44,61                         |

### III. ERANSKINA / ANEXO III

#### 2006ko LAN EGUTEGIA

|  | Jaiak | Larunbatak | Igandeak | Lan egunak        | Hileko egunak |
|--|-------|------------|----------|-------------------|---------------|
| Urtarrila                              | 1     | 4          | 5        | 21                | 31            |
| Otsaila                                | 0     | 4          | 4        | 20                | 28            |
| Martxoa                                | 0     | 454        | 45       | 2317222219        | 31            |
| Apirila                                | 3     | 4          | 4        | 22                | 30            |
| Maiatza                                | 1     | 545        | 454      | 20                | 31            |
| Ekaina                                 | 0     | 4          | 4        | 212118            | 30            |
| Uztaila                                | 2     | 45         | 545      |                   | 31            |
| Abuztua                                | 1     |            |          |                   | 31            |
| Iraila                                 | 1     |            |          |                   | 30            |
| Urria                                  | 1     |            |          |                   | 31            |
| Azaroa                                 | 1     |            |          |                   | 30            |
| Abendua                                | 3     |            |          |                   | 31            |
|  | 14    | 52         | 53       | 246               | 365           |
|  |       |            |          | Oporrak<br>22     |               |
|  |       |            |          | Lan egunak<br>224 |               |
| 2006ko lan orduak ( 224 egun * 7 ordu) |       |            |          | 1568 ordu         |               |

**IV. ERANSKINA / ANEXO IV**

| <b><i>BERMATUTAKO ORDAINKETA MAILA</i></b>             |                              |  |  |  |
|--|------------------------------|--|--|--|
| <b><i>NIVEL RETRIBUTIVO GARANTIZADO</i></b>            |                              |  |  |  |
| <b>DESAGERTZEKO LANMAILA<br/>CATEGORÍA A EXTINGUIR</b> | <b>TITULARRA<br/>TITULAR</b> | <b>Lanpostu<br/>puntuak<br/>Puntos<br/>mes</b> | <b>Hileko<br/>Soldata<br/>Sueldo mes</b> | <b>Urteko<br/>Soldata<br/>Sueldo año</b> |
| ERREDAKTORE BURUA<br>REDACTOR JEFE                     | Estepan Aldamiz              | 180  | 3.136,09                                 | 43.905,20                                |
| ERREDAKTORE BURUA<br>REDACTOR JEFE                     | David Barbero                | 180  | 3.136,09                                 | 43.905,20                                |
| ERREDAKTORE BURUA<br>REDACTOR JEFE                     | Pedro M. Goikoetxea          | 180  | 3.136,09                                 | 43.905,20                                |
| ERREDAKTORE BURUA<br>REDACTOR JEFE                     | Luis Mendizabal              | 180  | 3.136,09                                 | 43.905,20                                |
| INGENIERITZA BURUA<br>JEFE DE INGENIERIA               | Koldo Lizarralde             | 180  | 3.136,09                                 | 43.905,20                                |
| ZERBITZU TEKN. BURUA<br>JEFE SERVICIO TECNICOS         | Eloy Díaz de Monasterioguren | 180  | 3.136,09                                 | 43.905,20                                |
| IKERKETA TEKNIKO BURUA<br>JEFE ESTUDIO TECNICOS        | Juan García                  | 180  | 3.136,09                                 | 43.905,20                                |
| BARNE PRODUKZIO BURUA<br>JEFE PRODUCCIÓN PROPIA        | Maite Iturbe                 | 165  | 2.874,75                                 | 40.246,44                                |
| KANPO PRODUKZIO BURUA<br>JEFE PRODUCCIÓN AJENA         | Jesús Higuera                | 165  | 2.874,75                                 | 40.246,44                                |
| IKUSKATZAILERTEKNIKOA<br>SUPERVISOR TÉCNICO            | Juan Carlos Loroño           | 165  | 2.874,75                                 | 40.246,44                                |
| PLANG. TA OPERAZIO BURUA<br>JEFE PLANIFICAC. Y OPER.   | José A. Eceiza               | 165  | 2.874,75                                 | 40.246,44                                |
| MANTENIMENDU BURUA<br>JEFE DE MANTENIMIENTO            | Eduardo Ansotegui            | 165  | 2.874,75                                 | 40.246,44                                |
| MANT. ELEKTRON. BURUA<br>JEFE MANT. ELECTRON.          | Javier Aparicio              | 165  | 2.874,75                                 | 40.246,44                                |
| PLATO BURUA<br>JEFE DE PLATÓ                           | Xabier Zabalo                | 165  | 2.874,75                                 | 40.246,44                                |





**EUSKAL IRRATI-TELEBISTA  
HERRI ERAKUNDEA**

**ANEXO V**

**NORMAS DE INGRESO EN LA PLANTILLA DEL ENTE PUBLICO Y SUS SOCIEDADES**

**Durango, a 6 de Octubre de 1.987**

## **NORMAS DE INGRESO EN SITUACIÓN DE FIJO EN E.I.T.B.**

La regulación jurídica que estableció para el Ente público EITB y sus Sociedades ETB y EI, la Ley 5/1982 de creación del Ente Público y los Decretos 157/1982 y 158/1982 de 19 de Julio sobre la constitución de las Sociedades Anónimas Públicas, ETB y EI, determinó que las relaciones laborales en el Ente Público así como en sus Sociedades, se registrarán por lo dispuesto en la legislación laboral.

Por ello, es necesario definir una serie de normas de carácter estable, relativas a regular el ingreso del personal que entre a prestar sus servicios en el Ente Público y en las mencionadas Sociedades.

En virtud ha sido establecido por el Director General de EITB y de acuerdo con el Consejo de Administración, que la provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación que hayan que cubrirse con carácter fijo, se lleven a cabo del modo que se determina a continuación.

### NATURALEZA JURÍDICA

Ingreso en situación de fijo en el Ente Público "EUSKAL IRRATI TELEBISTA" y su Sociedades sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión establecidas y convocadas por el Director General del Ente» de acuerdo con el Consejo de Administración.

La provisión con personal fijo de las plazas declaradas vacantes por el Director General y de las plazas de nueva creación aprobadas por el Consejo de Administración, que no hayan sido cubiertas en las fases de promoción interna, se hará mediante concurso - libre, que se regulara por lo establecido en las presentes normas y al que podrán presentarse todas las personas que reúnan los requisitos que se fijan en la convocatoria.

Estas plazas tendrán el carácter de laborales» al amparo de dispuesto en el artículo 1-13 del Estatuto de los Trabajadores. Las pruebas que se convoquen para la provisión de plazas no tendrán el carácter de concurso - oposición, ni de oposición, ni seguirán su régimen jurídico.

Las pruebas para la provisión de plazas se definirán y juzgarán por un Tribunal Evaluador.

### TRIBUNAL EVALUADOR

#### 1. Composición:

##### 1.1. Para la provisión de plazas en Euskal Telebista.

- a) EL Director Gerente, en representación de Director General ostentará Presidencia.

- b) El Director de Personal del Ente y Sus Sociedades.
- c) El Director del medio ETB.
- d) Director o máximo responsable del área a la que pertenezca plaza a cubrir.
- e) Dos miembros del Consejo de Administración designados por éste.
- f) Un miembro del personal fijo de ETB designado para cada convocatoria, y para todas las sesiones de ésta, por el Comité de Empresa, de entre los trabajadores que desarrollan una función similar y ostentan una categoría Igual o superior a las plazas a cubrir.

#### 1.2. Para provisión de plazas en Eusko Irratia y Radio Vitoria

- a) El Director Gerente, en representación del Director General, quien ostentará la Presidencia.
- b) El Director de Personal del Ente y sus Sociedades.
- c) El Director - Coordinador de Radiodifusión.
- d) El Director de la Emisora a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos miembros del Consejo de Administración, designados éste.
- f) Un miembro del personal fijo de la Empresa para la cual se convoquen las plazas, designado para cada convocatoria, y para todas las sesiones de ésta, por el Comité de Empresa, de entre los trabajadores que desarrollan una función similar y ostentan una categoría Igual o superior a las plazas a cubrir.

#### 1.2. Para provisión de plazas en el Ente.

- a) EL Director Gerente, en representación de Director General ostentará Presidencia.
- b) EL responsable del Gabinete del Director General.
- c) El Director de Personal.
- d) El Director o un responsable de la Emisora a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos miembros del Consejo de Administración, designados éste.
- f) Un miembro del personal fijo de EITB designado para cada convocatoria, y para todas las sesiones de ésta, por el Comité de Empresa, de entre los trabajadores que desarrollan una función similar y ostentan una categoría Igual o superior a las plazas a cubrir.

Los miembros de la Dirección señalados como integrantes de los respectivos Tribunales podrán excepcionalmente delegar sus funciones en otros mandos de la Empresa, salvo el Director o máximo responsable a cuya área pertenezca la plaza a cubrir, y a condición de que en cada reunión del Tribunal no asista mas de una persona con delegación de funciones. En todo caso, la delegación de funciones deberá ser autorizada expresamente por el Director General.

La Dirección General informará a los miembros del Consejo de Administración y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, sobre la decisión de convocar el concurso y por tanto, de la necesidad de que se constituya el Tribunal Evaluador para iniciar el proceso, con una antelación mínima de 7 días naturales a la fecha fijada para reunión. Pasado es plazo Tribunal Evaluador se podrá constituir validamente siempre que estuvieran presentes, como mínimo, la mayoría absoluta de sus miembros e iniciará sus funciones sin perjuicio de que en cualquier momento del concurso se puedan incorporar al mismo el resto de los miembros que hayan sido designados.

## 2. FUNCIONES DEL TRIBUNAL EVALUADOR

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Diseñar la convocatoria del concurso en función de la definición previamente aprobada de los perfiles de los puestos de trabajo cubrir.
- c) Definir la naturaleza y el número de las pruebas a realizar, su carácter eliminatorio o no, así como el temario. Este no tiene que ser detallado sino que enunciará de manera general los grupos de materias sobre las que versará el examen.

Las pruebas a realizar por los candidatos se orientaran en tres aspectos:

- Conocimientos básicos o generales.
  - Conocimientos específicos sobre el puesto, tanto teóricos como prácticos.
  - Pruebas sico - técnicas y médicas
- d) Valorar las pruebas y los factores concurrentes de carácter personal o profesional, según las normas que el Tribunal acuerde y, en su caso, determinar de antemano las calificaciones mínimas requeridas para ocupar la plaza.
  - e) Resolver los problemas de administración y realización del concurso.
  - f) Proponer al Director General la adjudicación de las plazas adjudicadas.
  - g) Levantar acta de sus sesiones, para lo que existirá un secretario de Actas, sin voz ni voto.

Las decisiones del Tribunal Evaluador se tomarán por mayoría simple. En caso de empate en la evaluación de las pruebas, la decisión del Tribunal será favorable a aquel candidato que entre los empatados haya obtenido mejor calificación en la prueba o pruebas específicas del puesto a cubrir. En caso de persistir el empate sería decisivo el informe sicotécnico o, en su defecto, la entrevista personal.

## CONVOCATORIA

La convocatoria del concurso habrá de contener, al menos la siguiente información:

- Denominación y número de plazas a cubrir.
- Características y funciones generales de los puestos de trabajo.

- Retribuciones económicas.
- Requisitos que habrán de cumplir los candidatos, con la Indicación expresa de que deberán demostrarse de forma documentada y fehaciente en su solicitud.
- Naturaleza de las pruebas a realizar y enunciado general de los grupos de materias de que constarán los ejercicios. Indicación expresa de si alguna o algunas de las pruebas son eliminatorias.
- Fecha límite de admisión de solicitudes.
- Fecha y lugar orientativos para la celebración de las pruebas.
- En la convocatoria se hará constar, en su caso, la reserva concreta a favor de trabajadores minusválidos, con expresión de los puestos que pueden optar, para cuya cobertura gozarán de preferencia.

La Convocatoria se publicará en los periódicos de mayor difusión dentro de la Comunidad Autónoma y el plazo para la presentación de solicitudes será, como mínimo, de 15 días naturales desde la última de las publicaciones.

Serán requisitos generales para optar al Ingreso en EITB:

- a) Poseer la titulación específica y cumplir las demás características que se precisen para el desempeño del puesto.
- b) Acreditar historial profesional anterior.
- c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite o dificulte la realización de los cometidos propios del puesto a que se concursa.
- d) Tener cumplido o estar exento del servicio militar.

### CUESTIONARIO

El miembro del Tribunal representante de la Dirección del área de la plaza a cubrir quedará encargado de la preparación del cuestionario de los ejercicios concretos que habrán de realizar los candidatos.

Para ello, confeccionará, por lo menos, tres cuestionarios distintos que serán secretos y que se guardarán por el Director General en sendos sobres que previamente habrán sido lacrados en presencia del Tribunal Evaluador.

En el mismo momento de iniciarse las pruebas y en presencia de los candidatos, se elegirá el cuestionario definitivo entre los tres sobres lacrados mencionados, mediante sorteo a efectuar por los miembros del Tribunal.

### CELEBRACIÓN DE LAS PRUEBAS

En el plazo de un mes desde el cierre de admisión de solicitantes, el Tribunal

seleccionará los candidatos que cumplan los requisitos de la convocatoria, a los que se comunicará por correo certificado la fecha, lugar y hora de la celebración de las pruebas, con una antelación, mínima de de 15 días naturales.

A los candidatos que no hayan sido seleccionados se les comunicará igualmente por escrito esta circunstancia.

A las pruebas asistirán, al menos, dos miembros del Tribunal.

En las pruebas escritas y para garantizar la objetividad a la hora de su corrección, el examinando se identificará por un código numérico, sin nacer constar su nombre en el papel.

Las pruebas sico - técnicas serán las últimas del proceso de elección y serán efectuadas únicamente por los candidatos que hubieran superado las anteriores, salvo que, en casos concretos, el Tribunal Evaluador decida lo contrario en aras de la agilidad del procedimiento y en virtud del puesto a cubrir.

Las pruebas médicas se efectuarán, como norma general, una vez finalizadas y calificadas las demás pruebas y solamente para los candidatos que supuestamente vayan a ser los elegidos.

### CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS Y PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el caso de que existieran pruebas eliminatorias, se procederá a la calificación previa de estas y a la selección correspondiente, continuando el proceso con los candidatos que las hubieren superado.

Una vez finalizadas y corregidas todas las pruebas por el personal especializado encargado de ello, el Tribunal Evaluador procederá al calificación de los candidatos según los criterios de evaluación que se hubieran establecido, así como a la publicación de los resultados, ordenados de mayor a menos, con especificación del nivel mínimo que se hubiera podido establecer y señalando los candidatos seleccionados, cuya contratación se propone a la Dirección General.

Se comunicara por correo certificado a los candidatos la decisión del Tribunal. Este delegará en uno de sus miembros la tarea de atender a los candidatos que deseen pedir información sobre su examen.

### CONTRATACIÓN

La Empresa en el caso de que existan candidatos que hayan superado los mínimos de calificación exigidos, procederá a su contratación en un plazo de seis meses hasta el número de plazas convocadas.

El contrato será indefinido, pero sometido al período de prueba correspondiente.

En el supuesto de que como resultado del concurso - libre exista mayor número de candidatos que superen el nivel mínimo que el de plazas a cubrir, los no seleccionados tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que se puedan producir por no superar los inicialmente admitidos el periodo de prueba. Tendrán también derecho preferente a ocupar aquellas otras plazas de la misma categoría que acuerde proveer la Dirección dentro de los 6 meses siguientes a la resolución de la convocatoria a la que hubiese concurrido, sin necesidad



de someterse a un nuevo concurso y siempre que previamente se hubiera agotado la fase de promoción interna.

Durante el mismo plazo anterior de 6 meses, dichos candidatos tendrán preferencia para ocupar aquellas plazas de la misma categoría para la que se convoca el concurso, y que hubieran de cubrirse eventualmente con contratación temporal (sustituciones, vacaciones, etc.).

Durango, 6 de Octubre de 1987.

**CONVENIO COLECTIVO PARA 1989 Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE LA SOCIEDAD  
PUBLICA ESKAL TELEBISTA**

En Durango, a 28 de Abril de 1989.

**REUNIDOS**

Representando a la Dirección:

Josu Ortuondo Larrea  
Julián Pérez Delgado  
Vicente Lorea Vélez  
José Miguel Herrero Arteche.

Representando a los trabajadores:

Bernardo Amo Martín  
Roberto Cuesta López  
Andoni Gallego Cobo  
Josefina Onandia Alberdi  
Luis Mendizabal Muyuíruga  
Fleya de ügalde Fernández  
Rafael Ramos Santiago  
Pedro M<sup>a</sup> Aulestia Solaegi  
Andrés Gómez Morejón  
Javier Ortuzar Kortazar  
Andoni Basabe Kortabarria  
Josu Sergio Cepeda Olalla  
Iñaki Arranz Arrióla  
Joseba Laburu Presentación  
Jesús Mari Peróna Lertxundi  
Rafael López Rodríguez

**MANIFIESTAN**

Que se reconocen mutuamente la representación que ostentan y

## **ACUERDAN**

Aprobar el Convenio Colectivo para 1989 y la Valoración de Puestos de acuerdo con los textos adjuntos.

## **ACTA FINAL**

### **CRITERIOS SOBRE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA**

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 1989, y su grado de aplicación en 1988, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco y, en cuanto al Régimen de Retribuciones, por el Consejo de Administración de EITB.

#### **Principio General**

El Convenio es de aplicación a todos los efectos desde el 1Q de Enero hasta el 31 de Diciembre de 1989, salvo aquellas partes en que se diga expresamente lo contrario en la presente Acta.

#### **Ámbito Territorial**

En la actualidad se consideran centros de trabajo los de Durango y Miramón (San Sebastián).

#### **Garantía "ad personam"**

En los casos concretos de ayudante de redacción y técnico de mantenimiento general, la diferencia positiva entre los puntos puesto antiguos y los nuevos se mantendrá como complemento personal, a cobrar en 14 pagas y enfermedad y actualizable, percibiendo el resto de los conceptos retributivos en base a la nueva valoración de puestos.

El actual Jefe de Almacén conservará esta categoría a extinguir a título personal, así como el nivel retributivo total de 140 puntos, distribuidos en sueldo (125 puntos correspondientes al nuevo valor del puesto que pasa a denominarse Encargado de Almacén) y complemento personal (15 puntos) a percibir ambos en 14 pagas y enfermedad y actualizables.

-Aunque no se ha creado ni, por tanto, considerado en la valoración de puestos, a título exclusivamente personal, se modifica la calificación de J. Domingo Araluce Garay, que figura hasta ahora como administrativo, pasando a denominarle traductor - interprete, con un sueldo de 125 puntos y 10 puntos en concepto de complemento personal, en las mismas condiciones que los, anteriores casos. Realizará las funciones de traducción e interpretación de inglés y alemán al servicio de ETB, manejando los equipos que sean necesarios.

### Vacaciones

La Dirección tratará de facilitar el que las vacaciones se puedan disfrutar fuera del período de Junio a Setiembre, a solicitud del trabajador, siempre que el servicio lo permita.

Cuando en el apartado 10.4. se hace mención a enfermedad, o lesión que quebrante sustancialmente el disfrute de las vacaciones el espíritu es el de dar un carácter restringido a dichas situaciones, es decir, que realmente sean enfermedades o lesiones importantes que afecten seriamente al trabajador afectado al disfrute de las vacaciones y que sean claramente comprobables y demostrables.

### Licencias retribuidas

A pesar de que en el artículo 11.1.j. se hace referencia a especialistas de la Seguridad Social, se mantendrá la práctica seguida hasta la fecha de aplicarlo también a especialistas privados, en casos concretos, pero siempre que se mantenga dentro de unos límites razonables a criterio de la Dirección.

### Maternidad

Cuando en el artículo 13.b. se hace referencia a suspensión del contrato de trabajo por maternidad, ello se debe únicamente a diferenciar esta situación de la de para enfermedad, pero dicho periodo se computará a efectos de antigüedad.

### Excedencias

En el caso de que un trabajador que esté disfrutando excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo desempeñe su actividad en una empresa que durante la duración de la excedencia empiece a prestar sus servicios a ETB, aquel deberá optar entre reincorporarse a ETB o pasar a excedencia sin reserva de puesto, computándose a estos efectos el tiempo transcurrido en la anterior situación.

### Horarios

#### Principio General

En la valoración de puesto se ha tenido en cuenta el grado en que los diferentes colectivos están o pueden estar afectados en el futuro por el principio general del artículo 17.1., relativo a la necesidad intrínseca a la actividad televisiva de movilidad de horarios para poder trabajar turnando en cual quiera de ellos y rotando a lo largo de los siete días de La semana.

Sin embargo, el principio anterior, que afecta a la mayor parte de los colectivos tiene una aplicación más restringida para los casos de ingeniero de proyectos, personal de mantenimiento general, planificador y ayudante de planificación de producción ajena,

Akta bilduma

encargado de almacén, planificadores, visionador (salvo viajes), ambientador musical, mecánico y administrativos, pues se ha considerado que podrán trabajar y turnar en los horarios que se establecen, pero de una forma estable en cuanto a los días de trabajo, es decir, sin rotar a lo largo de los 7 días de la semana. Sin embargo, de estos colectivos y mientras la Dirección no modifique la organización del trabajo, de momento únicamente turnarán los administrativos de Miramón.

### Condiciones mínimas

Durante el año 1989, se garantiza una libranza mínima de 2 fines de semana de cada 5, pero marcándose como objetivo, una vez hecha la reclasificación y experimentado su funcionamiento, el tratar de conseguir una libranza de dos fines de semana de cada 4. Si no se consiguiera dicho objetivo, se estudiaría la posibilidad de implantar un turno de fin de semana para los colectivos afectados.

El objetivo anterior no se puede cumplir para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar en turno de fin de semana o tengan una regulación especial (personal de redes o sujeto a turno irregular) o en los que se cumpla dicho objetivo de libranza, pero computando periodos más amplios (personal de corresponsalías) por el sistema de rotación que se establezca.

### Aplicación general

Las modalidades de horarios y descansos son aplicables a todo el personal según su regulación específica, con independencia de y anulando cualquier sistema anterior que pudieran tener diferente del actual.

Los horarios del Anexo III son aplicables tanto en el centro de Durango como en Miramón, salvo aquellos específicos de éste último que solamente se aplicarán en él.

El horario continuado de noche de Miramón se aplica al montaje y desmontaje de decorados y en el presente año no afectará más que al personal temporal contratado para el mismo. El horario partido de Miramón, de 10h. a 18,15 h., únicamente afectará al personal temporal de atrezzo que actualmente lo viene desempeñando.

Cuando en el Anexo III se hace referencia en el horario de fin de semana Informativos al horario de "otros dos días anteriores o posteriores" se entiende que es el horario de los días consecutivos anteriores y/o posteriores al sábado y/o domingo, cumpliendo en los 4 días la jornada semanal.

El personal de deportes de fin de semana tendrá, a título orientativo, el horario fijado en el Anexo III para informativos de fin de semana, pero manteniendo su actual flexibilidad de aplicación, sin que implique, mayor remuneración que la de disponibilidad de grado 1 y sin perjuicio de lo regulado en el artículo 17.3.3. para este personal en cuanto a los días de trabajo.

En los horarios continuados, el descanso de 15 minutos se disfrutará en el periodo que media entre dos horas después de la entrada y dos horas antes de la salida, haciéndolo coincidir en el horario de tarde - noche en Durango con el periodo en el que esté abierto el servicio de cafetería.

### Turno Irregular

Con independencia de que en alguna ocasión pudieran tener que desempeñar trabajos nocturnos en algún centro de trabajo, no se utilizarán estos trabajadores para "subrepticamente" implantar de forma habitual un turno de noche.

### Disponibilidad de grado 2 y 3

Desde que se empiece a aplicar el Convenio y durante el año 1989 se aplicarán con carácter experimental estas dos disponibilidades, entendiéndose, en cualquier caso, que la retribución de las mismas no implica superar la jornada ordinaria en cómputo mensual o anual por encima de los límites legales de horas extraordinarias.

### Horas extraordinarias

Salvo casos realmente excepcionales, las horas extraordinarias deberán ser previamente autorizadas por la Dirección o el responsable máximo correspondiente derivándose por necesidad de un plan preestablecido y autorizado de trabajo.

### Descanso entre jornadas

El segundo párrafo significa que si un trabajador ha de trabajar dos días seguidos habiendo un descanso entre ambas jornadas igual o inferior a nueve horas, el trabajador, una vez terminado el trabajo del segundo día, tendrá derecho a descansar 24 horas seguidas computándosele ese descanso como jornada trabajada.

### Excepción a los límites de jornada

Para los trabajos excepcionales a que se refiere el art. 21 se procurará asignar a aquellos trabajadores menos afectados por la acumulación de horas en los días anteriores.

### Clasificación profesional

Es principio básico y fundamental de las definiciones de categorías insertas en el Convenio el que la vigencia de las mismas es a partir de la aprobación del Convenio para aquellas personas que, además de reunir los requisitos exigidos, desempeñen las funciones, sin que, por tanto, tengan efectos retroactivos ni se puedan alegar para cualquier reclamación de reclasificación profesional o de otra índole por labores realizadas con anterioridad a dicha fecha.

El ATS y el Médico no figuran en el Anexo I, debido a que pasarán a EITB. No obstante, se acuerda que su sueldo será de 120 y 170 puntos respectivamente, y el resto de los conceptos retributivos en base a los 120 puntos para el ATS y a la categoría máxima del Convenio de ETB para el Médico, conservando todos sus derechos en cuando a cómputo

de' antigüedad y jornada anual (1.627 h.). En el caso de que en el futuro se decidiera que desapareciese el servicio médico mancomunado que se va a crear para el Ente y sus Sociedades, a estas dos personas se les garantiza su empleo, volviendo a la plantilla de ETB.

Sentado el principio recogido en el párrafo primero de este apartado, y sin perjuicio del mismo, una Comisión de Valoración Paritaria Dirección - Representación del Personal, estudiará y decidirá la reclasificación del personal actual en función de su trayectoria profesional.

#### Categoría de jefaturas a extinguir

Las personas a que hace referencia el artículo 25 del ConveJU.0 y que aparecen relacionadas en el Anexo IV del mismo ¿percibirán, además de la retribución consignada en dicho Anexo, y con carácter estrictamente personal por su especial situación, un plus de puesto de trabajo denominado plus de complemento de jefatura equivalente a los puntos que figuran, para los casos en que corresponda, en el Anexo A de este Acta.

Dicho plus lo percibirá cada persona en 14 mensualidades, pero únicamente mientras continúe desempeñando las funciones propias del puesto de jefatura cuya categoría se le reconoce, sin que, por tanto, sea consolidable sea cual fuere el tiempo durante el que perciba el mismo.

En el caso de que cualquiera de las personas a que hacen referencia los citados artículo 25 y Anexo IV fuera relevada de las funciones de jefatura, recibirá una compensación de 10 puntos por los dos primeros años continuados y completos de ejercicio de la jefatura y 5 puntos más por cada año completó' cumplido o fracción superior a seis meses que superara los anteriores, con el límite total del plus de complemento de jefatura asignado.

La Compensación a que se alude en el párrafo anterior se concederá, con el carácter de a título exclusivamente personal y, sin que sirva de precedente para ningún otro caso, para mitigar la pérdida de devengos después de haberlos estado percibiendo durante un periodo mínimo de dos años y se cobrarla en 14 mensualidades en concepto de complemento personal.

Dicha compensación será absorbible y compensable con cualquier otra futura compensación de similar índole, para evitar acumulaciones, así como con cualquier otro plus de responsabilidad o jefatura que le pudiera corresponder en el futuro a la persona afectada mientras desempeñara las nuevas funciones que dieran lugar a los mismos.

#### Ascenso directo y promoción

Cuando en el segundo párrafo del apartado 5 del artículo 27 se hace referencia a la convocatoria de cobertura de la plaza en el caso de que un trabajador fijo ocupe de forma interina durante 5 meses continuados un puesto de superior categoría, lo que se pretende es propiciar la igualdad de oportunidades y la transparencia para acceder a un puesto, sin que.. el mero transcurso del tiempo pueda favorecer a una persona en concreto. Est espíritu no se puede desvirtuar interrumpiendo dicho periodo de 5 meses antes de alcanzarlo y tras un lapso de tiempo más o menos corto volver a ocupar el puesto por otro trabajador fijo, pues se estaría viciando el objetivo pretendido y se conseguirla otro bien distinto que' sería la ocupación interina durante largo tiempo, aunque con interrupciones.

El apartado 6. del artículo 27 quiere decir que para que se produzca un ascenso directo no es condición necesaria el que exista la vacante a la que se asciende ni que dicho ascenso provoque automáticamente una vacante en la categoría de origen, salvo que la Dirección así lo declare.

### Traslados

Una vez entrado en vigor el Convenio y con carácter inmediato se procederá a efectuar la convocatoria de traslado a Miramón del personal que sea necesario en este centro.

### Régimen de retribuciones

- 1) Se anulan todos los conceptos retributivos aplicados con 'anterioridad a este Convenio y quedan sustituidos por los que en él se fijan.
- 2) Lo referente a jornada, horarios y retribuciones se aplicará desde la aprobación y entrada en vigor del presente Convenio, salvo lo referente a los puntos puesto (= sueldo, sin pluses) que se aplicará con carácter retroactivo al 12 de Enero de 1988 una vez hecha la reclasificación. Esta retroactividad afectará a la diferencia entre los puntos puesto antiguos (que incluían los pluses que figuran en las tablas salariales anteriores) y los puntos puesto del Anexo I. En concreto y a estos efectos se consideran puntos puesto los que a continuación se indican para los siguientes colectivos:

Realizadores (155), Ayudante de Realización (105), Productor Coordinador (155).

A efectos de retroactividad, al personal contratado en régimen laboral de duración determinada le serán de aplicación las retribuciones correspondientes al nivel básico de su grupo profesional.

- 3) Sistema de aplicación de los incrementos salariales:

El valor punto de 1987 (1.353.83 Ptas.) se incrementa para 1988 en un 5,3%, situándose en un valor de 1.425,60 pesetas. Este nuevo valor se aplicará a los conceptos de tablas, horas extraordinarias y pluses vigentes en 1988 y todos ellos, salvo los puntos puesto, se aplicarán con dicho valor de 1988 hasta que entre en vigor y se aplique el nuevo Convenio. Las horas nocturnas se calcularán para 1988 de acuerdo con la jornada de dicho año y se aplicarán como los conceptos anteriores.

- 4) A efectos de la aplicación del plus de responsabilidad especial por dirección de programas, se clasifican éstos en dos grupos:

Programas complejos:

- Magazines complejos del estilo de "Fahrenheit", "Laino Guztien Azpitik", "Iñigo en Directo".
- Debates multidisciplinares del nivel de "Ezbaian", "El Otro Punto de Vista".
- Programa de deportes del domingo "Kiroles Kirol".

- Programas complejos de reportajes de producción propia de índole político social del nivel de "Hemen eta Munduan".
  - Programas no complejos: Del estilo de "Palabra de Ley", "Denbora Pasa", "Jaiak", "Katu Kale", "Dr. Li-vingstone ...", "Segundos Fuera".
- 5) A efectos de la obligatoriedad de presentación a que se refiere el art. 56.4., antes de aplicarla obligatoriamente la Dirección encargará la presentación a redactores A o a otros redactores B ó C voluntarios, siempre que reúnan las características adecuadas.
- Por otra parte, si una vez aceptada y comenzada voluntariamente la labor de presentación por un redactor B ó C éste manifestara su voluntad de dejarla, permanecerá desempeñando dicha labor hasta que la Dirección encuentre un sustituto sin merma para el producto y, como máximo hasta que finalice el curso televisivo.
- 6) El plus de trabajos especiales que se recoge en el artículo 56.5.4. retribuye unas situaciones ciertamente especiales en cuanto a intensidad de trabajo, pero se entiende por ambas partes que no pueden desembocar en actuaciones abusivas por parte de la Dirección.
- 7) La valoración económica que figura para cada puesto en el Anexo I del Convenio podrá ser revisada para puestos concretos, aislados y puntuales, si se demostrara claramente que su valoración, comparativamente con la de los demás puestos y tras un periodo experimental, no corresponde a las funciones y circunstancias propias del mismo. Esta posible reconsideración, que se aplicaría con carácter marcadamente restrictivo y minoritario para casos realmente excepcionales, requerirá el acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria Dirección-Representación de los trabajadores, que será inapelable. Si no hubiera acuerdo, se archivaría el caso y se mantendría la valoración inicial.

#### Régimen disciplinario

Sin perjuicio de su validez y aplicabilidad, la Dirección se compromete a favorecer un periodo de adaptación al tratarse de una nueva situación.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1990 DE LA SOCIEDAD PUBLICA EUSKAL  
TELEBISTA

En Iurreta, a 11 de Octubre de 1990

**REUNIDOS**

Representando a la Dirección;

Josu Ortuondo Larrea

Julián Pérez Delgado

Koldo Anasagasti Olabeaga

Vicente Lorea Vélez

José Miguel Herrero Arteche

Representando a los trabajadores:

Bernardo Amo Martín

Luis Mendizabal Muguruza

Iñaki Eizmendi Olabarria

José Luis Lores Baqueriza

Andrés Gómez Morejón

Rafael Ramos Santiago

Roberto Cuesta López

Luis M<sup>a</sup> Alonso Arratibel

Pedro M<sup>a</sup> Aulestia Solaegi

Andoni Basabe Kortabarria

Javier Ortuzar Kortazar

Akta bilduma



Iñaki Arranz Arrióla

Rafael Herce Pérez

Joseba Laburu Presentación

Jesús M<sup>a</sup> Perona Lertxundi

Rafael López Rodríguez.

**MANIFIESTAN**

**Que se reconocen mutuamente la representación  
que ostentan y**

**ACUERDAN**

**Aprobar el Convenio Colectivo para 1990 de  
acuerdo con los textos adjuntos.**

## ACTA FINAL

### CRITERIOS SOBRE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA PARA 1990

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 1990 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

#### Principios Generales

En lo no modificado por el nuevo Convenio o por la presente Acta, se mantendrán los criterios de interpretación reflejados en el Acta Final del Convenio Colectivo para 1989.

#### Ámbito temporal

El Convenio tendrá efectos desde el uno de Enero al 31 de Diciembre de 1990, incluso la nueva regulación del complemento de antigüedad, salvo en los aspectos concretos que se citan a continuación y cuyos efectos se producirán desde las fechas que se indican;

- Horas disponibles por los Delegados Sindicales y subvención para la compra de vivienda habitual: Desde la aprobación del Convenio.
- Dietas y kilometraje; Desde el uno de Julio de 1990 (salvo la referencia nueva a Navarra en el art. 59.1.2. que será efectiva desde la aprobación del Convenio).

#### Horarios

El personal de montaje y desmontaje de decorados de Miramón trabajará fundamentalmente en horario continuado nocturno, aunque también podrá trabajar en los horarios diurnos.

Se garantiza una libranza de dos fines de semana de cada cuatro, salvo imprevistos o situaciones extraordinarias, para todo el personal, con las excepciones apuntadas en el subapartado "condiciones mínimas" del apartado "horarios" del Acta Final del Convenio de

Akta bilduma

1989, quedando abiertas, en cualquier caso, la posibilidad de estudiar la implantación de un turno de fin de semana.

Por lo demás, se mantiene el sistema de horarios del Anexo III del Convenio de 1989.

#### Días de deuda y horas extraordinarias

Los días de deuda a favor de un trabajador pueden estar originados por las siguientes causas:

- a) Por haber tenido que trabajar en días en que le correspondía librar por el descanso semanal ordinario.
- b) Por haber trabajado en uno de los 14 días festivos oficiales dentro de su planificación ordinaria.
- c) Porque las horas extraordinarias se hayan traducido en días.

En el caso a), cada día trabajado en esas condiciones se traducirá en dos días de deuda a disfrutar, sin perjuicio de que si ese día trabajado es sábado, domingo o festivo oficial perciba el plus correspondiente. El momento de disfrute de los días de deuda acumulados por este motivo se tratará de adecuar a los intereses del trabajador.

En el caso b), el trabajador, además de percibir el plus correspondiente, tendrá derecho a un día de disfrute. El día o los días acumulados por esta causa se podrán agrupar entre sí por la Empresa para asignarle el disfrute al trabajador o bien añadirlos inmediatamente antes o después de los días de descanso ordinarios, con el fin de conseguir el disfrute lo antes posible y evitar una acumulación excesiva de días de deuda. Para conseguir este objetivo y el de que cada trabajador no trabaje más de 228 días al año, se planificará el disfrute de los días festivos distribuyéndolos de una forma razonable a lo largo de todo el año. Cuando se trate de horas extraordinarias que, según su nivel, se han traducido en ordinarias y luego convertidas en días a disfrutar porque así lo haya decidido el trabajador, su momento de disfrute se tratará de acomodar a los intereses del trabajador.

En los tres casos expuestos, se tienen que compaginar los intereses de un trabajador con los del resto que se puedan encontrar en similares condiciones y, en cualquier caso, la notificación de la Empresa del momento de disfrute se hará con una antelación mínima de 7 días.

Para el supuesto de que en vez de disfrutar esos días acumulados se pagaran los mismos el tratamiento sería el siguiente;

Akta bilduma



1. En los casos a) y c) donde los días de deuda son el resultado de la conversión a ordinario de un tiempo de trabajo extraordinario, su abono se hará al precio de día ordinario, sea cual sea el momento en el que el mismo tenga lugar.
2. En el caso b), los días adeudados que no se hayan podido disfrutar dentro del año y, en consecuencia, el trabajador haya trabajado más de los 228 días del año, tendrán la consideración, para su pago o disfrute en el año siguiente, de extraordinarios de nivel II, es decir, cada día valdrá por dos.

Cuando se haya producido una reducción del descanso entre jornadas a que hace referencia el artículo 20 del Convenio igual o superior a tres horas y, a pesar de ello, por necesidades ineludibles del servicio el trabajador deba trabajar al día siguiente, las horas trabajadas en este día tendrán el carácter, a los solos efectos del disfrute o cobro, de horas extraordinarias de nivel II, aunque no se tendrán en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias. En este caso, lógicamente, no se producirá además la compensación a que hace referencia la primera parte del segundo párrafo de dicho artículo.

Iurreta, 11 de Octubre de 1990

**CONVENIO COLECTIVO PARA 1991-1992 DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA PUBLICA**  
**EUSKAL TELEBISTA**

En Iurreta, a 3 de Diciembre de 1991.

**REUNIDOS**

Representando a la Dirección:

Iñaki Zarraoa Zabala

Baltasar Marín Mendia

Vicente Lorea Vélez

José Miguel Herrero Arteche

Representando a los trabajadores:

José Manuel Bóveda Arguelles

Juan José Egurza Salaberria

José Ignacio Erdoiza Uribarrena

Rafael López Rodríguez.

Jon Mikel Basterretxea Goikoetxea

Miren Gabantxo Uriabereka

José Luis Lores Baqueriza

Andoni Basabe Kortabarria

Pili Cereceda Garayo

Iñaki Otegi Orbegozo

Javier Estebanez Ramiro

Juan Pablo Arrinda Elorriaga

Amaia Urkia Goitia

MANIFIESTAN

**Que se reconocen mutuamente la representación  
que tenían y**

ACUERDAN

**Aprobar el Convenio Colectivo para 1991 y 1992 de acuerdo con los textos adjuntos.**

**ACTA FINAL**

**CRITERIOS SOBRE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL  
TELEBISTA PARA 1991-1992**

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 1991-1992 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

**Principios Generales**

En lo no modificado por el nuevo Convenio o por la presente Acta, se mantendrán los criterios de interpretación reflejados en el Acta Final de los Convenios Colectivos para 1989 y 1990.

**Adecuación de plantilla**

1. La Dirección de la Empresa, al objeto de adecuar la plantilla a las necesidades productivas y establecer la estructura necesaria de personal, se compromete a sacar mediante el procedimiento de convocatorias internas y públicas, las plazas que se señalan a continuación y en el tiempo que se fija en el mismo;

AÑO 91            1 PLAZAS

Akta bilduma

|        |            |
|--------|------------|
| AÑO 92 | 45 PLAZAS  |
| AÑO 93 | 95 PLAZAS  |
| AÑO 94 | 58 PLAZAS. |

2. Para aquellas plazas que hayan estado ocupadas por trabajadores de inferior categoría según el listado de 30.9.91, firmado por la representación del Comité de Empresa y la Dirección, habrá una convocatoria interna que comenzará antes del 3 de Diciembre de 1991.

#### Promoción interna

Al objeto de promover la promoción interna del personal fijo y resolver determinados casos de falta de titulación que imposibilita al trabajador ascender dentro del organigrama de la Empresa a su categoría superior, se establece una nueva vía de promoción que sustituya la carencia de titulación para acceder al puesto inmediatamente superior y por una sola vez, en el período de un año a partir de la firma del convenio, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

1. El trabajador tiene que tener la titulación específica para el desempeño de la categoría profesional que está realizando y con una experiencia mínima de tres años en su puesto de trabajo.
2. La categoría superior a la que pretenda acceder, debe de tener el nivel de estudios inmediatamente superior al que posea en la actualidad el trabajador.
3. Deberá participar en los cursillos programados por la Empresa que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo y no computarán como jornada laboral, con superación de las pruebas correspondientes.
4. La suplencia del requisito de titulación por la de cursillo aprobado se establece exclusivamente para las convocatorias internas.
5. Las categorías a que se refieren los apartados anteriores serán:

Regidor

Oficial Mant. electrónico

Técnico Mant. general

Técnico Mant. gral.e inst.

Ayudante de audio

Operador de 1<sup>a</sup>

Ayudante de redes

Ayudante de producción

Ayudante de planificación producción ajena.

### Jornada

La jornada de trabajo para el año 1992 y sucesivos, será de 1.627 horas efectivas anuales que se distribuirán de la siguiente forma: 1.589 horas serán de trabajo real y efectivo que supone aproximadamente 35 horas semanales, y las 38 horas restantes serán para cursillos de formación y promoción de los trabajadores, ajustándose el calendario laboral en los años sucesivos al cómputo semanal de 35 horas.

### Seguro de vida y accidentes

Para el año 1992, los importes garantizados de las distintas modalidades de seguros, se actualizarán con el mismo porcentaje de incremento que lo haga el Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo entre el Gobierno Vasco y sus empleados.

### Subvención al comedor

La subvención de 100 Ptas. por menú y día que se establecen en el artículo 55 entrarán en vigor a partir del 1.1.92 y se entiende que será aplicable indistintamente a todo el personal de la Empresa en los centros de Iurreta y Miramón que realicen el almuerzo de mediodía o el bocadillo en el turno de tarde-noche en el comedor de la Empresa.

### Dietas, kilometraje y hotel

Los precios de dietas, kilometraje y hotel establecidos en el artículo 63, tendrán vigor a partir de la firma del presente convenio.

### Jornada de 3 días semanales

El personal de corresponsalías que trabaje en jornada de 3 días semanales (viernes, sábado y



domingo), tendrán una compensación por reducción de jornada de 1 punto/mes.

### Horarios

- La aplicación de los horarios de corresponsalías en la redacción de Iurreta, será voluntaria.
- En los horarios de informativos de fin de semana, el personal adscrito a los mismos tendrá, en principio, carácter voluntario y caso de no cubrirse todas las plazas de manera voluntaria, la obligatoriedad no podrá exceder, de forma continuada, más allá de un curso informativo.
- El horario señalado en el cuadro de horarios para fin de semana (informativos) es orientativo, cabiendo la posibilidad de otro tipo de horarios.

**Iurreta, 3 de Diciembre de 1991**

**CONVENIO COLECTIVO PARA 1993 DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA PÚBLICA EUSKAL  
TELEBISTA**

En Iurreta, a 27 de abril de 1993

**REUNIDOS**

Representando a la Dirección:

Iñaki Zarraoa Zabala  
Baltasar Marín Mendaia  
Teresa Elizari Garayoa  
José Miguel Herrero Arteche

Representando a los trabajadores:

José Manuel Bóveda Arguelles  
Juan José Egurza Salaberria  
José Ignacio Erdoiza Uribarrena  
Rafael López Rodríguez  
Jon Mikel Basterretxea Goikoetxea  
Javier Hernaez Fernández  
José Luis Lores Baqueriza  
Andoni Basabe Kortabarria  
Pili Cereceda Garayo  
Iñaki Otegi Orbegozo  
Javier Estebanez Ramiro  
Pedro Aulestia Solaegui  
Iñaki Arranz Arriola

**MANIFIESTAN**

Que se reconocen mutuamente la representación que ostentan y

**ACUERDAN**

Aprobar el Convenio Colectivo para 1993 de EUSKAL TELEBISTA de acuerdo en los textos adjuntos.

ACTA FINAL  
CRITERIOS SOBRE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL  
TELEBISTA PARA 1993

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 1993 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

**PRINCIPIOS GENERALES**

En lo no modificado por el nuevo convenio o por la presente Acta, se mantendrán los criterios de interpretación reflejados en el Acta Final de los Convenios Colectivos para 1989, 1990, 1991 y 1992.

**INCREMENTO SALARIAL PARA 1993**

Con efectos al 1.1.93, el valor punto actual se incrementará en un 5%. En este mismo porcentaje se incrementarán los valores de horas extras, nocturnidad y antigüedad.

**INSUMISOS**

Los trabajadores fijos que sean condenados por insumisión a la pena de cárcel, causarán baja temporal durante el período de cumplimiento de la misma y se les reservará la plaza durante este período.

**COMISIÓN PARA REVISIÓN DEL PERFIL DE PUESTOS**

Se establecerá una comisión para el estudio y revisión del perfil de los puestos, que contemple la posible modificación del requisito de experiencia en los puestos de menor nivel.

**DIETAS, KILOMETRAJES Y HOTEL**

Los precios de dietas, kilómetroraje y hotel establecidos en el artículo 63, también serán incrementados en un 5% quedando los siguientes valores:

1. Dietas
  - a) En el Estado Español:
    - Laborales 1.663 ptas
    - Sábados, domingos y festivos 2.495 ptas
  - b) En Euskadi Norte
    - Laborales 2.375 ptas
    - Sábados, domingos y festivos 2.970 ptas
  - c) En el extranjero 3.147 ptas
2. Kilometraje 37 ptas
3. Hotel 7.106 ptas

Estos valores entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio

Iurreta, 27 de abril de 1994

## ACTA FINAL

### CRITERIOS SOBRE INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA PARA 1995 Y 1996

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 1995 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

#### **INCREMENTO SALARIAL**

Con efectos a 1.1.95 y para ese mismo año, la subida salarial se incrementará en un 3,5% con respecto a la de 1994. Además de dicho aumento se incrementará el 1,5% en 1995, resultante del incremento de la productividad y ahorros generados como consecuencia de la modificación de los sistemas de organización del trabajo aprobados por el presente Convenio, modificación de horarios: nuevas franjas horarias, horarios de cuatro días, condiciones del plus de I.T., ..., clasificación profesional y modificación de funciones.

Para 1996 se acuerda una subida salarial del 3,5% con respecto a la de 1995. Además de dicho aumento, se incrementará el 0,5% resultante del incremento de la productividad y ahorros generados como consecuencia de la modificación de los sistemas de organización del trabajo aprobados por el presente Convenio, modificación de horarios: nuevas franjas horarias, horarios de cuatro días, condiciones del plus de I.T., ..., clasificación profesional y modificación de funciones.

Los nuevos valores de dietas se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de ETB para 1995-96, con carácter retroactivo a 1 de Enero de 1995.

#### **HORARIOS DE CUATRO DÍAS**

No se utilizará el horario de cuatro días para implantar el horario nocturno.

No se aplicará el horario de cuatro días al personal de Talleres de Miramón (pintura, carpintería,...)



El horario de cuatro días se aplicará en días consecutivos, de lunes a jueves ó de martes a viernes.

### **CÓMPUTO SEMANAL**

No se aplicará el cómputo semanal para un alargamiento sistemático de horarios. Cuando se produzca esa circunstancia la Dirección podrá contratar a tiempo parcial para cubrir dicho alargamiento de emisión hasta que se implante el turno completo de noche.

### **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Se acuerda crear una Comisión que estudie el tema de las Empresas de Trabajo Temporal.



*RESUMEN DE*  
*ACTAS DE INTERPRETACION*  
*1995-1996*

## ***CAPITULO II: VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS***

---

### **VACACIONES**

---

Cuando en el apartado 10.4 se hace mención a enfermedad, o lesión que quebrante sustancialmente el espíritu de las vacaciones el espíritu es el de dar un carácter restringido a dichas situaciones, es decir, que realmente sean enfermedades o lesiones importantes que afecten seriamente al trabajador en cuanto al disfrute de las vacaciones y que sean claramente comprobables y demostrables.

### **EXCEDENCIAS**

---

En el caso de que un trabajador que esté disfrutando excedencia voluntaria con reserva voluntaria con reserva de puesto de trabajo desempeñe su actividad en una empresa que durante la duración de la excedencia empiece a prestar sus servicios para ETB, aquel deberá optar entre reincorporarse a ETB o pasar a excedencia sin reserva de puesto, computándose a estos efectos el tiempo transcurrido en la anterior situación.

## ***CAPITULO III: JORNADA Y HORARIOS***

---

### **JORNADA**

---

La jornada para 1995 y 1996 será de 1627 horas distribuidas: 1589 de trabajo real y 38 de formación y promoción de los trabajadores. Jornada semanal de 35 horas.

### **HORARIOS**

---

***Principio general:***

En la valoración de puesto se ha tenido en cuenta el grado en que los diferentes colectivos están o pueden estar afectados en el futuro por el principio general del artículo 17.1 relativo a la necesidad intrínseca a la actividad televisiva de movilidad de horarios para poder trabajar turnando en cualquiera de ellos y rotando a lo largo de los siete días de la semana.

***Condiciones mínimas:***

Se garantiza una libranza de dos fines de semana de cada cuatro, salvo imprevistos o situaciones extraordinarias, para todo el personal, a excepción de aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar en turno de fin de semana o tengan una regulación especial.

***Aplicación general***

En los horarios de informativos de fin de semana, el personal adscrito a los mismos tendrá, en principio, carácter voluntario y caso de no cubrirse todas las plazas de manera voluntaria, la obligatoriedad no podrá exceder, de forma continuada, más allá de un curso formativo.

**FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADAS \_\_\_\_\_**

***Disponibilidad de grado 2:***

Este grado de disponibilidad representa:

- a) Alteración considerable de horarios, movilidad de la jornada y la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria.
- b) Los días de trabajo están planificados.
- c) Tienen la consideración de horas extraordinarias:
  - en el supuesto de que se produzcan, aquellas que superen las 80 al año.
  - las que se produzcan fuera de los días planificados.

- d) El mínimo de horas por jornada no será inferior a 6.
- e) El máximo de horas por jornada no será superior a 12.

### ***Disponibilidad de grado 3:***

Este grado de disponibilidad representa:

- a) Irregularidad de los horarios, días de trabajo, movilidad de la jornada y la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria.
- b) Todos los días del año son hábiles (incluidos los días festivos, con el límite de los días laborables / año).
- c) Si se trabaja en un día festivo se cobrará el plus correspondiente.
- d) Tienen la consideración de horas extraordinarias:
  - En el supuesto de que se produzcan, aquellas que superen las 80 horas / año.
- e) El mínimo de horas por jornada no será inferior a 6.
- f) El máximo de horas por jornada no será superior a 12.

.- Es facultad de la Dirección de la Empresa el determinar y aplicar los grados de disponibilidad que corresponda a cada trabajador o grupo profesional.

.- La comisión recomienda se establezcan mecanismos de control y planificación suficientes en cuanto a horas extraordinarias, distribución de tareas, etc. de tal forma que sea factible la aplicación correcta de los contenidos normativos del Convenio.

.- Ingenieros de producción: Dentro de las funciones asignadas a esta categoría laboral incluídas en la definición de funciones y en las que se contemplan entre otras la información a planificación de la consecución de los trabajos, la elaboración de informes y la cumplimentación de partes que para la realización del trabajo se faciliten, esta Comisión entiende que es función del ingeniero de producción dar el visto bueno a los partes de trabajo que el personal a su cargo deba realizar.

## HORAS EXTRAORDINARIAS\_\_\_\_\_

### ***Días de deuda y horas extraordinarias:***

Los días de deuda a favor de un trabajador pueden estar originados por las siguientes causas:

- a) Por haber tenido que trabajar en días en que le correspondía librar por el descanso semanal ordinario.
- b) Por haber trabajado en uno de los 14 días festivos oficiales dentro de su planificación ordinaria.
- c) Porque las horas extraordinarias se hayan traducido en días.

En el caso a), cada día trabajado en estas condiciones se traducirá en dos días de deuda a disfrutar, sin perjuicio de que si ese día trabajado es sábado, domingo o festivo oficial perciba el plus correspondiente. El momento de disfrute de los días de deuda acumulados por este motivo se tratará de adecuar a los intereses del trabajador.

En el caso b), el trabajador, además de percibir el plus correspondiente, tendrá derecho a un día de disfrute. El día o los días acumulados por esta causa se podrán agrupar entre sí por la empresa para asignarle el disfrute al trabajador o bien añadirlos inmediatamente antes o después de los días de descanso ordinarios, con el fin de conseguir el disfrute lo antes posible y evitar una acumulación excesiva de días de deuda. Para conseguir este objetivo y el de que cada trabajador no trabaje más de 228 días al año, se planificará el disfrute de los días festivos distribuyéndolos de una forma razonable a lo largo de todo el año. Cuando se trate de horas extraordinarias que, según su nivel, se han traducido en ordinarias y luego convertidas en días a disfrutar porque así lo haya decidido el trabajador, su momento de disfrute se tratará de acomodar a los intereses del trabajador.



En los tres casos expuestos, se tienen que compaginar los intereses de un trabajador con los del resto que se puedan encontrar en similares condiciones y, en cualquier caso, la notificación de la empresa del momento de disfrute se hará con una antelación mínima de 7 días.

Para el supuesto de que en vez de disfrutar esos días acumulados se pagaran los mismos el tratamiento sería el siguiente:

1.- En los casos a) y c) donde los días de deuda son el resultado de la conversión a ordinario de un tiempo de trabajo extraordinario, su abono se hará al precio de día ordinario, sea cual sea el momento en el que el mismo tenga lugar.

2.- En el caso b), los días adeudados que no se hayan podido disfrutar dentro del año y, en consecuencia, el trabajador haya trabajado más de los 228 días del año, tendrán la consideración, para su pago o disfrute en el año siguiente, de extraordinarios del nivel II, es decir, cada día valdrá por dos.

Cuando se haya producido una reducción del descanso entre jornadas a que hace referencia el artículo 20 del Convenio igual o superior a tres horas y, a pesar de ello, por necesidades ineludibles del servicio el trabajador deba trabajar al día siguiente, las horas trabajadas en este día tendrán el carácter, a los solos efectos efectos del disfrute o cobro, de horas extraordinarias del nivel II, aunque no se tendrán en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias. En este caso, lógicamente, no se producirá además la compensación a que hace referencia la primera parte del segundo párrafo de dicho artículo.

#### **EXCEPCIÓN A LOS LÍMITES DE JORNADA\_\_\_\_\_**

Para los trabajos excepcionales a que se refiere el art. 21 se procurará asignar a aquellos trabajadores menos afectados por la acumulación de horas en los días anteriores.

#### ***CAPITULO V: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO***

---



## **SEGURIDAD E HIGIENE**

---

La responsabilidad en materia de Seguridad e Higiene corresponde:

- a) "In situ" (producciones fuera de los locales de la Empresa, por ejemplo, u.m.), al ingeniero de producción.
- b) En platós:
  - A la Dirección en materia de instalaciones.
  - Al ingeniero de producción en todo lo que hace referencia a la estructura básica de producción.

## **INSUMISOS**

---

Los trabajadores fijos que sean condenados por insumisos a la pena de cárcel o inhabilitación, causarán baja temporal durante el período de cumplimiento de la misma y se les reservará la plaza durante este período.

## **CAPITULO VIII: REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

---

### **RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

---

A efectos de la aplicación del plus de responsabilidad especial por dirección de programas, se clasifican éstos en dos grupos:

- a) Programas complejos:
  - Magazines complejos.
  - Debates multidisciplinarios.
  - Programas de deportes (tipo Kirolez Kirol tarde-noche, Derby,...).
  - Programas complejos de reportajes de producción propia de índole político social.
- b) Programas no complejos: del estilo de "Palabra de ley", "Denbora pasa"...

A efectos de la obligatoriedad de presentación a que se refiere el artículo 56.4., antes de

aplicarla obligatoriamente la Dirección encargará la presentación a redactores A o a otros redactores B o C voluntarios, siempre que reúnan las características adecuadas.

Por otra parte, si una vez aceptada y comenzada voluntariamente la labor de presentación por un redactor B o C éste manifestara su voluntad de dejarla, permanecerá desempeñando dicha labor hasta que la Dirección encuentre un sustituto sin merma para el producto y, como máximo hasta que finalice el curso televisivo.

La valoración económica que figura para cada puesto en el Anexo I del Convenio podrá ser revisada para puestos concretos, aislados y puntuales, si se demostrara claramente que su valoración, comparativamente con la de los demás puestos y tras un período experimental, no corresponde a las funciones y circunstancias propias del mismo. Esta posible reconsideración, que se aplicaría con carácter marcadamente restrictivo y minoritario para casos realmente excepcionales, requerirá el acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria Dirección-Representación de los trabajadores, que será inapelable. Si no hubiera acuerdo, se archivaría el caso y se mantendría la valoración inicial.

### **Pluses:**

Por razones técnicas del programa informático de Nómina, los pluses correspondientes a Turno Irregular, Redes y Disponibilidad figurarán en Nómina desglosados de la siguiente manera:

|                  |         |
|------------------|---------|
| Turno irregular: | 5 + 19  |
| Redes:           | 10 + 14 |
| Disp. grado 1:   | 10      |
| Disp. grado 2:   | 10 + 10 |
| Disp. grado 3:   | 10 + 20 |

### **Pluses días especiales :**

- Turno de tarde: el comprendido entre las 15.30 y las 22.00 h.
- Turno de noche: el comprendido entre las 17.00 y las 03.00 h. y,  
entre las 22.00 y las 06.00 h.

## ACTA FINAL

### CRITERIOS SOBRE INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA PARA 1997 Y 1998

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 1997 y 1998 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

A lo no modificado por el nuevo Convenio o por la presente Acta, se mantendrán los criterios de interpretación reflejados en el Acta Final de los convenios Colectivos para 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1995 y 1996.

#### **INCREMENTO SALARIAL**

Con efectos a 1.1.98 y para ese mismo año, se establece un incremento retributivo del 2'1%, respecto a las retribuciones correspondientes al año 1997. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad.

Por otro lado, con efectos a 1997 y para ese mismo año, se procederá al abono de la cantidad, resultante de aplicar un 1% al salario bruto del trabajador del año 1996, que responde al incremento de productividad, ...

Las retribuciones que para todos los conceptos se fijan en el Capítulo VIII y en los Anexos I y II del presente Convenio, se aplicarán con efectos retroactivos al 1.1.98, salvo los nuevos valores de kilometrajes, comedor y seguro de vida, accidentes y muerte natural, que se aplicarán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Los valores de dietas, compensación por desplazamiento y hotel, no sufren ninguna variación con respecto al convenio de 1995-6.

#### **JORNADA**

Se establece una jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones, en torno a las 1589 horas, resultantes de una jornada de trabajo diaria de 7 horas y semanal de 35 en cómputo anual.

#### **ARTICULO 10.5**

Como norma general se efectuará la libranza de los días de disfrute por compensación de

festivos, etc, dentro del año en que se producen. A partir de la firma del presente convenio, se amplía el plazo para efectuar dicha libranza hasta la primera quincena del mes de Enero del siguiente año al que se generan.

#### **ARTICULO 11 – LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Lo establecido en el artículo 11.1.i) respecto de la licencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses, será de aplicación desde la firma del presente Convenio.

#### **INSUMISOS**

Los trabajadores fijos que sean condenados por insumisos a la pena de cárcel o inhabilitación, causarían baja temporal durante el período de cumplimiento de la privación de libertad y se les reservará la plaza durante este período.

#### **SUPRESIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

Con el fin de fomentar las medidas a favor del reparto de trabajo, se pacta lo siguiente: la realización de las horas extraordinarias se compensará obligatoriamente en tiempo libre a partir de la 45ª hora extraordinaria en 1998, de la 20ª hora en 1999 y en la totalidad de las horas extraordinarias generadas a partir del año 2000. La empresa realizará la contratación supletoria o de sustitución, como mínimo, del 50% de las horas extraordinarias generadas.

No obstante, el Comité de Empresa podrá anular el acuerdo de referencia en cualquier momento, debiendo comunicar dicha decisión a la Empresa.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente, y otra copia de las horas extraordinarias generadas en la Empresa durante cada mes al Comité de Empresa.

En Iurreta a 22 de Octubre de 1998

## **AZKEN AKTA**

### **EUSKAL TELEBISTA E.A.ren 1999 ETA 2000ko HITZARMEN KOLEKTIBOA** **INTERPRETATZEKO IRIZPIDEAK**

## **ACTA FINAL**

### **CRITERIOS SOBRE INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL** **TELEBISTA, S.A. PARA 1999 Y 2000**

Jarraian ETBren 1999 eta 2000ko Hitzarmen Kolektiboa interpretatzeko irizpideak zein diren eta zein moduz aplikatu adieraziko da. Hitzarmenak Eusko Jaurlaritzak onartutakoan izango du indarra.

#### **OINARRI OROKORRAK**

Hitzarmen Kolektibo berri edo Akta honek aldatzen ez dituzten puntuetan, lehengo 1995 eta 1996ko Hitzarmen Kolektiboaren Interpretatzeko Aktaren Laburpena eta 1995-1996 eta 1997-1998ko Hitzarmen Kolektiboaren Azken Aktetan jasotako interpretazio irizpideek jarraituko dute indarrean.

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 1999 y 2000 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

En lo no modificado por el nuevo Convenio o por la presente Acta, se mantendrán los criterios de interpretación reflejados en el Resumen de Actas de Interpretación del Convenio Colectivo para 1995 y 1996 y el Acta Final de los Convenios Colectivos para 1995-1996 y 1997-1998.

### **SOLDATA IGOERA**

1. Oraingo urtean, 1999ko urtarrilaren 1etik hasita, %1,8ko igoera izango da ordainketetan 1998 urtekoekin alderatuta. Igoera, antzinasun kontzeptuari dagozkion ordainketetan ere gertatuko da, atzerako eragina lehengo bera izanik.

2. Oraingo urtean, 2000ko urtarrilaren 1etik hasita, %2ko igoera izango da ordainketetan 1999 urtekoekin alderatuta. Igoera, antzinasun kontzeptuari dagozkion ordainketetan ere gertatuko da, atzerako eragina lehengo bera izanik.

3. Aurreko paragrafoan esandakoaz gain, 32.000.000 pezetako kutxa eratuko da, modu orokorrean aplikatuko dena, ikus-entzunezko sektoreari loturiko ordainketen berrantolakuntza lortzeko asmoz, baliabideak egokiro atontzea lortzeko asmoz eta, oro har, ekoizkortasunaren hobekuntza sustatzeko asmoz.

### **47, 56 eta 64.2. ARTIKULUAK**

### **INCREMENTO SALARIAL**

1. Con efectos 1 de enero de 1999 y para ese mismo año, se establece un incremento retributivo del 1,8% respecto de las retribuciones correspondientes al año 1998. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad.

2. Con efectos 1 de enero de 2000 y para ese mismo año, se establece un incremento retributivo del 2% respecto de las retribuciones correspondientes al año 1999. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad.

3. Con independencia de lo previsto en el párrafo anterior se establece un Fondo de 32.000.000 de pesetas que se aplicará con carácter general y con la finalidad de alcanzar una reordenación de las retribuciones en relación con el sector audiovisual, una redistribución equilibrada de los efectivos e incentivar, con carácter general, la mejora de la productividad.

### **ARTICULOS 47, 56 Y 64.2**

Jantoki laguntzaren, bizitza, istripu eta berezko heriotzako aseguruaren eta dieta, hotel eta lekualdatze ordainen balio berriek Lan Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera izango dute indarra.

#### **61.6 ARTIKULUA. JAIEGUNETAKO PLUSA**

61.6. artikuluan jaiegunetako plusari buruz esaten denak atzerako eragina izango du 2000ko urtarrilaren 1ean hasita.

#### **10.4 ARTIKULUA.- OPORRAK**

Lesioa handia bada, enpresako medikuaren txostena beharrezkoa izango da, oporraldian eten nabarmena badagoen zehazteko, eta, alderdiak bat etorriko balira, enpresako Zuzendaritzak kasuaren jarraipena egingo luke.

Lan Hitzarmeneko 10.4. artikuluan oporraldia eteteari buruz esaten dena libratzeko egunen kasuan ere aplikatuko da.

#### **13. ARTIKULUA.- ALDI BATERAKO LAN EZINTASUN ETA AMATASUN BAJAK**

Los nuevos valores de comedor, seguro de vida, accidentes y muerte natural, dietas y compensación por desplazamiento y hotel, se aplicarán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

#### **ARTICULO 61.6.- PLUS DÍAS FESTIVOS**

Lo establecido en el artículo 61.6 con respecto al plus de días festivos será de aplicación con efectos retroactivos a 1 de enero de 2000.

#### **ARTICULO 10.4.- VACACIONES**

En el supuesto de lesión importante se requerirá asimismo dictamen del médico de la empresa para la determinación de la existencia de quebranto sustancial en el disfrute, realizándose por parte de la Dirección de la empresa un seguimiento del caso si hubiera disconformidad entre las partes.

Lo establecido en el artículo 10.4 del Convenio Colectivo respecto a la interrupción del disfrute de las vacaciones será asimismo de aplicación en los supuestos de disfrute de días de libranza.

#### **ARTICULO 13.- BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD**

13.b) artikuluko bigarren paragrafoan adopzioari buruz esaten denak Hitzarmen hau sinatutakoan izango du indarra.

Lo establecido en el artículo 13.b) párrafo segundo, respecto a la adopción, será de aplicación desde la firma de este Convenio.

### **PLAZAK BETETZEKO DEIALDIAK**

Enpresako Zuzendaritzak, plantilla produkzioaren beharretara egokitzen eta langile egitura behar bezala atontzen hasteko helburuz, 15 lanpostu deitzeko konpromisoa hartu du barne-prozesuaren eta prozesu publikoaren bidez.

### **CONVOCATORIA DE PLAZAS**

La Dirección de la empresa, al objeto de comenzar a adecuar la plantilla a las necesidades productivas y establecer la estructura necesaria de personal, se compromete a convocar 15 plazas mediante el procedimiento de convocatorias internas y públicas convencionalmente previsto.

### **ZATIKO ETA GARAIZ AURREKO JUBILAZIOAK**

Beharginak jubilatzeke adina 65 urtetik 64 urtera aurreratu nahi izanez gero, enpresak ordezkatzeko kontratu bat egin beharko du, indarrean dagoen legediak dioen bezala.

Beharginak zatiko jubilazioa hartu nahi izanez gero, zerbitzuko beharrianak oztopo ez badira, Zuzendaritzak berenberegiz aztertuko du beharginaren eskaria eta, onartzekotan, errelebu kontratu bat egin beharko du, indarrean dagoen legediak dioen bezala.

### **JUBILACIONES PARCIALES Y ANTICIPADAS**

Cuando el trabajador proceda a la anticipación de la edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años, la empresa procederá a la formalización del contrato de sustitución, en virtud de la legislación vigente.

En caso de acceso a la jubilación parcial por parte del trabajador, la empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá atender discrecionalmente a la solicitud del trabajador parcialmente jubilado y proceder a formalizar un contrato de relevo, según lo establecido en la legislación vigente.



### **JUBILAZIO OSTEKO PLAZA BETETZEKO DEIALDIA**

Behargina jubilatutakoan, Zuzendaritza Nagusiak Lan Hitzarmenak zehaztutako baldintzen arabera deituko du plaza, betiere deialdiko plazak enpresako antolakuntzaren eta zerbitzuaren beharrianen arabera aukeratzeko eta zehazteko eskubidea galdu gabe.

Aurreko paragrafoan esandakoak Lan Hitzarmen honek dirauen bitartean izango du indarra.

### **APARTEKO ORDUAK EZERETZEA**

Sorturiko eta libratuoriko aparteko orduen jarraipena egiteko asmoz, Zuzendaritzak hileroko eskuratuko dio Langile Batzordeari enpresan sorturiko eta libratuoriko aparteko orduen txostenaren kopia.

### **ERREDAKZIO KONTSEILUA**

Zuzendaritzak «EITBren komunikabideetarako estatutu profesionala eta estilo liburu» aztertzeke sortu den lantaldearen barruan langile batzordeen iritzia entzuteke eta Erredakzio Kontseiluaren gaia aintzat hartzeke eskatuko dio

### **CONVOCATORIA DE PLAZAS POR JUBILACION DEL TRABAJADOR**

En caso de jubilación del trabajador, se procederá a la convocatoria de una plaza de acuerdo con los requisitos establecidos mediante el Convenio Colectivo, sin perjuicio de la elección y concreción de la misma, en base a las necesidades de la organización y el servicio de la empresa, por parte de la Dirección General.

Lo previsto en el párrafo anterior tendrá el plazo de vigencia del presente Convenio Colectivo.

### **SUPRESION DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

Con el fin de hacer un seguimiento sobre las horas extras generadas y disfrutadas, la Dirección hará entrega de la copia resumen que contendrá las horas extraordinarias generadas y las disfrutadas en la empresa durante cada mes al Comité de Empresa.

### **CONSEJO DE REDACCION**

La Dirección de la empresa se compromete a proponer la incorporación de la consulta al Comité de Empresa y la inclusión del tema referente al Consejo de Redacción, en el plan de trabajo y en el objeto de la ponencia "Estatuto

EITBren Administrazio Kontseiluari.

Profesional y Manual de Estilo de los Medios de Comunicación de EITB”, creada por el Consejo de Administración.

### ORDUTEGI ETA LANEGUNEN MALGUTASUNA

Hurrengo Lan Hitzarmenaren negoziazioan, Zuzendaritzak 2. eta 3. graduako disponibilitateen arazoa aztertzeke konpromisoa hartu du, baina inolako baldintzapenik gabe; aldez aurretik, arretaz aztertuko da gaia arautzen duten artikulak zelan betetzen diren, 2000.eko urtarrilean hasita.

### FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADAS

En la negociación del próximo Convenio Colectivo la Dirección se compromete a analizar la cuestión referente a la disponibilidad de grado 2 y 3 sin ningún tipo de condicionantes, previo un seguimiento especial de la aplicación de los artículos que la regulan, desde el mes de enero de 2000.

### **PRECO**

Interesak, hitzarmen edo itun kolektiboaren interpretazioa edo aplikazioa eta enpresaren erabakia edo jokabidea istilu-gai badira, IKPari joko da eta adiskidetze prozedura bultzatuko da istiluok konpontzeko. Ostean, bitartekotzara edo arbitrajera joko da, alderdi biek beren-beregi eta 1990eko ekainaren 22ko Istiluak Konpontzeko Prozedurari (IKPari) buruzko Akordioetan esaten denaren arabera adostuz gero.

### **KALITATE PLANA**

1. 2000 urtean Kalitate eta Autoebaluazio Plana jarriko da abian, EITB taldean eta bere sozietateetan kalitatea kudeatzeko eredu berezkoa aplikatzeko helburuz; hau dena erabat lotuta dago hurrengo urteetan EITB taldeak aurre egin beharreko digitalizazio prozesuari.
  2. Horrenbestez, Hobekuntza Prozesuak Sustatzeko Kutxa eratuko da, sozietateko sail eta arloetan hobekuntza prozesuak bizkortzeko eta digitalizazio prozesuak ekarriko duen produktibitate hobe bultzatzeko helburuz.
- 2000 urtean, Kutxa horren diru

### **PRECO**

En todos los conflictos de intereses, o de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo y de decisión o práctica de empresa, se acudirá al PRECO y se promoverá el procedimiento de conciliación en todo caso, como vía de resolución de los conflictos y como paso previo a la mediación o el arbitraje, que serán promovidos si ambas partes así lo acuerdan de forma expresa y en virtud de lo dispuesto en los Acuerdos sobre Procedimientos de Resolución de conflictos (PRECO) de fecha 22 de junio de 1990.

### **PLAN DE CALIDAD**

1. En el año 2000 se pondrá en marcha un Plan de Calidad y Autoevaluación con el fin de aplicar dentro del grupo EITB y de sus Sociedades un modelo propio de gestión de calidad estrechamente ligado al proceso de digitalización al que debe hacer frente en los próximos años el grupo EITB.
  2. En consecuencia se crea el "Fondo de incentivación de procesos de mejora" cuyo objetivo es primar el desarrollo de estos procesos en los departamento y áreas de la Sociedad e incentivar la mejora de la productividad derivada del proceso de digitalización.
- La dotación de este Fondo para el año



kopurua 23.500.000 pezetakoa izango da.

Kutxa, sozietateko sail eta arloetan 2000 urterako Kalitate Planean zehaztu diren helburuak bete diren neurrian erabiliko da. Horrenbestez, Kalitate Zuzendaritzak, uztailean eta irailean, Planaren jarraipen txostena eskuratuko dio Langile Batzordeari eta, abenduan, azken balantzea aurkeztuko du.

lurretan, 2000ko martxoaren 20an

2000 será de 23.500.000 pesetas.

La aplicación de este Fondo se realizará en función del cumplimiento de los objetivos del Plan de Calidad para el año 2000 en los diferentes departamentos y áreas de la sociedad. A estos efectos, la Dirección de Calidad trasladará al comité de empresa en los meses de julio y septiembre el informe de seguimiento del Plan y presentará el balance final en el mes de diciembre.

En lurreta, a 20 de Marzo de 2000.



Iurretan, 2001eko martxoaren 29an,

Honako hauek:

**BILDUTA**

Zuzendaritzaren aldetik:

En Iurreta, a 17 de diciembre de  
2002

**REUNIDOS**

Representando a la Dirección:

Andoni Ortuzar Arruebarrena  
Juan Luis Diego Casals  
Bingen Zupiria Gorostidi  
Javier Salcedo Bilbao  
Maite Iturbe Mendiakdua  
Mikel Agirre Arizmendi  
Olatz Goirigolzarri Etxeandia

Langileen aldetik:

Representando a los trabajadores:

Xabier Hernáez Fernández  
Juanjo Egurza Salaberria  
Iñaki Irastorza Múgica  
Iñaki Agirre Errazkin  
Andrés Gómez Morejón  
Xabier Estebanez Ramiro  
Andoni Basabe Kortabarria  
Jon Otegi Irastorza  
Jon Arozena Salaberria  
Ibon Idigoras García  
Rafael Herce Pérez y  
Santiago Guerricagoitia Arauca

Eta honakoa:

ADIERAZI DUTE

Elkarren ordezkariak aintzatesten dugula, eta

ERABAKI DUTE

Erantsitako testuen arabera, 2001erako EUSKAL TELEBISTA, E.A.ren Hitzarmen Kolektiboa onartzea.

MANIFIESTAN

Que se reconocen mutuamente la representación que ostentan y

ACUERDAN

Aprobar el Convenio Colectivo para 2001 de EUSKAL TELEBISTA, S.A. de acuerdo con los textos adjuntos.

EUSKAL TELEBISTA E.A.ren 2001ko HITZARMEN KOLEKTIBOAREN AZKEN AKTA

**ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA, S.A. PARA 2001**

Jarraian ETBren 2001eko Hitzarmen Kolektiboa interpretatzeko irizpideak zein diren eta zein moduz aplikatu adieraziko da. Hitzarmenak Eusko Jaurlaritzak onartutakoan izango du indarra.

**OINARRI OROKORRAK**

Akta honek aldatzen ez dituzten puntuetan, 1999-2000ko Lan Hitzarmena, lehenengo 1995 eta

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 2001 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

**PRINCIPIOS GENERALES**

En lo no modificado por la presente Acta, se mantendrá el Convenio Colectivo 1999-2000, así como los

1996ko Hitzarmen Kolektiboaren Interpretatzeko Aktaren Laburpena eta 1995-1996, 1997-1998 eta 1999-2000ko Hitzarmen Kolektiboaren Azken Aktetan jasotako interpretazio irizpideek jarraituko dute indarrean.

critérios de interpretación reflejados en el Resumen de Actas de Interpretación del Convenio Colectivo para 1995 y 1996 y el Acta Final de los Convenios Colectivos para 1995-1996, 1997-1998 y 1999-2000.

### **SOLDATA IGOERA**

2001.1.1etik hasita, %2an igoko dira soldatak aurten, 2000 urteari zegozkion ordain-kopuruekiko. Igoera, urtarrilaren lehenetik hau ere, aintzinasun-kontzeptuari dagozkion ordain-kopuruetan ere egingo da.

2001.1.1etik hasita, aurten baita ere, kontu-aurrerapen modura, produktibitatearen hobekuntza orokor baten pizgarri, baliabideen partiketa orekatua eta entzunikusizkoen arloarekiko ordain-sarien berrantolakuntza bat lortzeko neurriak ezartzeko ordainpidea finkatzen da.

Behin-behineko igoera hau, 2000. urtean Estatuan eman zen Kontsumo-Prezioen Indizearen eta

### **INCREMENTO SALARIAL**

Con efectos 1.1.2001 y para ese mismo año se establece un incremento retributivo del 2% respecto de las retribuciones correspondientes al año 2000. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad.

Con efectos 1.1.2001 y para ese mismo año, se establece el abono con carácter de entrega a cuenta, de la compensación retributiva por la instauración de medidas destinadas a alcanzar una reordenación de las retribuciones en relación con el sector audiovisual, una redistribución equilibrada de los efectivos e incentivar, con carácter general, la

hitzarmen honen lehenbiziko atalean aipatutako %2ko igoeraren arteko aldearen parekoa izango da.

mejora de la productividad.

El incremento provisional será equivalente a la diferencia resultante entre el índice de precios al consumo del Estado del año 2000 y el 2% de incremento general establecido en los apartados precedentes del presente acuerdo.

#### **64.1.2 ARTIKULUA**

Kilometroak 39 pesetako balio berria izango du. Balio berri honek Lan Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera izango du indarra.

#### **ARTICULO 64.2.1**

El kilómetro tendrá un nuevo valor de 39 pesetas. Este valor se aplicará a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

#### **GIZARTE-AURREIKUSPENENKO SISTEMA**

Enpresa-Komiteak eta Zuzendaritzak osatuko Batzorde Misto bat sortzea hitzartzen da, langileentzako gizarte-aurreikuspeneko eta pentsio-sistema osagarria eratzeko ikerlan eta elkarrizketak azterbidean jartzeko, bere gestiorako Elkarkidetza E.P.S.V.a bereziki

#### **SISTEMA DE PENSIONES Y PREVISIÓN SOCIAL**

Se acuerda la creación de una Comisión Mixta, integrada por la Dirección y Comité de empresa, con el objetivo de iniciar los estudios y conversaciones que contemplen la posibilidad de configurar un sistema de pensiones y previsión social complementaria para los

aintzakotzat hartuz.

empleados, considerando especialmente para su gestión a Elkarkidetza E.P.S.V.

## **MUTUALITATEAK**

Ondasun eta Zerbitzuen Merkatuko Konpetentzia Areagotzeko Premiazko Neurriak arautzen dituen ekainaren 23ko 6/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 44. Artikuluak, Mutuetako sendagileei, euren esparruko enpresetako langileekiko, eragin ekonomiko zuzenarekin, mediku-altak emateko ahalmena aitortzen die.

Ahalmena arautzen duen Dekretua indarrean sartzen den egunetik aurrera neurria eraginkorra izango denez, Zuzendaritza honek bere egiten du behar diren neurriak hartzeko konpromisoa, enpresa honetako Mutuako sendagileek ahalmen hoari erabili ez dezaten, Zuzendaritzaren eta Komitearen artean gai honi buruz beste erabakiren bat hartzen ez den bitartean, eta, elkarri hitzemanaz, gai hau berraztertu egingo dutela

## **MUTUALIDADES**

El artículo 44 del Real Decreto-Ley 6/2000, de 23 de Junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, otorga a los médicos de las Mutuas la facultad de extender altas médicas con efectos económicos respecto del personal de las empresas asociadas a ellas.

Dado que esta medida será efectiva a partir de la fecha en que entre en vigor el Decreto que regule tal facultad, esta dirección se compromete, a adoptar las medidas necesarias para evitar el uso de dicha facultad por parte de los médicos de la Mutua asociada a esta empresa, en tanto entre la Dirección y el Comité no se adopte otra clase de acuerdo en esta materia, comprometiéndose ambas partes a revisar esta cuestión tras la entrada en vigor del Decreto

aipatutako Dekretua indarrean sartu orduko.

### **ANTOLAKUNTZA-ALDAKETA.** **LAN-PLANGINTZA**

Zuzendaritzak, Zentroen arteko Komitearekin hileroko lan-bilerak burutzeko konpromisoa hartzen du. Bilera horietan, Euskal Telebistako Antolakuntza-Eredu Berria eztabaidatuko da.

Martxoaren 13an burutuko den lehen bileran, Zuzendaritzak zera aurkeztuko du: orain arte Antolakuntza-Ereduari eta Lan-Poltsari buruz ateratako ondorioak eta Komitearekiko bileretarako Lan-Plangintza.

Hileroko bilera hauetaz gain, Zuzendaritzak eta Komiteak noiznahi adostu dezakete gai hauek aztertzeko biltzea.

Lehen bileran Zuzendaritzak aurkeztuko duen Bilera-Egutegiaren eta Lan-Plangintzaren helburua, uztailean, eredu berriaren osagarri nagusienei buruzko hitzarmen bat lortzea.

referenciado.

### **CAMBIO ORGANIZATIVO. PLAN DE TRABAJO**

La Dirección asume el compromiso de celebrar mensualmente con el Comité Intercentros reuniones de trabajo para debatir el nuevo modelo de organización de ETB.

En la primera reunión que se celebrará el 13 de marzo, la Dirección presentará las conclusiones obtenidas hasta ese momento sobre el Modelo Organizativo, la bolsa de trabajo y el Plan de Trabajo de las reuniones con el Comité.

Además de estas reuniones mensuales la Dirección y el Comité podrán acordar en cualquier momento reunirse para tratar estas cuestiones.

Este calendario de reuniones y el Plan de Trabajo que presentará la Dirección en la primera de ellas, tienen como objetivo el lograr, en el mes de julio, un acuerdo sobre los



Gai hauek eztabaidatzen diren bitartean, oraingo Lan-Hitzarmenak ematen dizkion ahalmenen arabera Zuzendaritzak har ditzakeen antolakuntza-erabakiak, Komitearekin eztabaidatuak izango dira onartuak izan baino lehen, eta ez dute aurreiritzirik finkatuko antolakuntza berriari buruzko eztabaidan gerora lor daitezkeen akordioei begira. Beste hainbeste gertatuko da arazo puntualetan, gaurko Lan-Hitzarmenak indarrean jarri baino lehen Zuzendaritzaren eta Komitearen arteko akordioa eskatzen badu. Hau da, akordio hauek aplikatu ahal izango dira baina ez dituzte baldintzatuko antolakuntza berriari buruzko eztabaidan gerora lor daitezkeenak.

Iurretan, 2001eko martxoaren 29an

elementos principales del nuevo modelo.

Durante el tiempo en el que se esté debatiendo sobre estas cuestiones, las decisiones de carácter organizativo que la Dirección esté facultada para aprobar en función del vigente convenio serán debatidas con el Comité antes de su adopción y no prejuzgarán los acuerdos que posteriormente puedan alcanzarse en el debate sobre la nueva organización. Lo mismo sucederá con aquellas cuestiones puntuales en las que el Convenio vigente exige un acuerdo entre la Dirección y el Comité antes de su aplicación. Es decir, estos acuerdos podrán aplicarse pero no condicionarán los que posteriormente puedan alcanzarse en el debate sobre la nueva organización.

En Iurreta, a 29 de marzo de 2001



Iurretan, 2002eko abenduaren 17an,

En Iurreta, a 17 de diciembre de  
2002

Honako hauek:

**BILDUTA**

Zuzendaritzaren aldetik:

**REUNIDOS**

Representando a la Dirección:

Andoni Ortuzar Arruebarrena  
Juan Luis Diego Casals  
Bingen Zupiria Gorostidi  
Javier Salcedo Bilbao  
Maite Iturbe Mendiakdua  
Mikel Agirre Arizmendi  
Olatz Goirigolzarri Etxeandia

Langileen aldetik:

Representando a los trabajadores:

Maolo Erkizia González Txabarri  
Juan Luis Korta Bastida  
Juanjo Egurza Salaberria  
Iñaki Irastorza Múgica  
Patxi Ormaetxea Otegi  
Andrés Gómez Morejón  
Iñaki Otegi Orbegozo  
Andoni Basabe Kortabarria  
Jon Otegi Irastorza  
Jon Arozena Salaberria  
M<sup>a</sup> Nieves Méndez García  
Santiago Guerricagoitia Arauca y  
Rafael Herce Pérez.

Eta honakoa:

### **ADIERAZI DUTE**

Elkarren ordezkariak aintzatesten dugula, eta

### **ERABAKI DUTE**

Erantsitako testuen arabera, 2002rako EUSKAL TELEBISTA, E.A.ren Hitzarmen Kolektiboa onartzea.

### **MANIFIESTAN**

Que se reconocen mutuamente la representación que ostentan y

### **ACUERDAN**

Aprobar el Convenio Colectivo para 2002 de EUSKAL TELEBISTA, S.A. de acuerdo con los textos adjuntos.

## **EUSKAL TELEBISTA E.A.ren 2002ko HITZARMEN KOLEKTIBOAREN AZKEN AKTA**

### **ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA, S.A. PARA 2002**

Jarraian ETBren 2002ko Hitzarmen Kolektiboa interpretatzeko irizpideak zein diren eta zein moduz aplikatu adieraziko da. Hitzarmenak Eusko Jaurlaritzak onartutakoan izango du indarra.

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 2002 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

### **OINARRI OROKORRAK**

---

Akta honek aldatzen ez dituzten puntuetan, 2001eko Lan Hitzarmena, lehengo 1995 eta 1996ko Hitzarmen Kolektiboaren Interpretatzeko Aktaren Laburpena eta 1995-1996, 1997-1998 eta 1999-2000ko Hitzarmen Kolektiboaren Azken Aktetan jasotako interpretazio irizpideek jarraituko dute

### **PRINCIPIOS GENERALES**

---

En lo no modificado por la presente Acta, se mantendrá el Convenio Colectivo 2001, así como los criterios de interpretación reflejados en el Resumen de Actas de Interpretación del Convenio Colectivo para 1995 y 1996 y el Acta Final de los Convenios Colectivos para 1995-1996, 1997-1998

indarrean.

y 1999-2000.

## **SOLDATA IGOERA**

---

2002ko urtarrilaren 1etik aurrerako eraginarekin, eta aipaturiko urterako, %2ko igoera izango da 2001eko soldaten aldean. Igoera bera izango da antzinasunari dagozkion ordainetan, egun beretik aurrerako eraginarekin.

## **PRODUKTIBITATEA**

---

2002ko urtarrilaren 1etik aurrerako eraginarekin, eta aipaturiko urterako, 210.535 €-ko fondo bat eratuko da, orokorki aplikatuko dena, ikus-entzunezko arloan ordainsariak berrantolatzeke, baliabideak modu orekatuan banatzeko, eta enpresen modernizazioa, arrazionalizazioa eta produktibitatea sustatzeko, jarraian azaldutako neurrien bitartez.

Zuzendaritzak eta Langile Batzordeak, hitzarmen hau

## **INCREMENTO SALARIAL**

---

Con efectos 1 de enero de 2002 y para ese mismo año se establece un incremento retributivo del 2% respecto de las retribuciones correspondientes al año 2001. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad.

## **PRODUCTIVIDAD**

---

Con efectos 1 de enero de 2002 y para ese mismo año, se establece un fondo por un importe de 210.535.-€, que se aplicará con carácter general y con la finalidad de reordenar las retribuciones en el ámbito del sector audiovisual, redistribuir efectivos de forma equilibrada y fomentar la modernización, la racionalización y la productividad de la empresa mediante la adopción, entre otras, de las siguientes medidas:

La dirección y el comité de

sinatzean, hitz ematen dute hurrengo urtarrilaren bigarren astean hitzarmen berria negoziatzen hasteko prozedura ezarriko dutela, betiere enpresak antolatze eta zuzentzeko eskumenei uko egin gabe. Hitzarmen berria hainbat urtetarako izango da, eta aintzat hartuko ditu egun dauden antolakuntza arazoak eta hurrengo hauteskunde sindikaletatik irtendako Langile Batzordearen eta Zuzendaritzaren arteko negoziazioan azal litezkeenak, enpresa barruan ezarri behar diren produkzio, antolakuntza eta kudeaketa prozedura berriekin loturik. Prozesuaren hasieran Zuzendaritzak eta Langile Batzordeak azaltzen dituzten helburuek bat egitera joko da, teknologi aurrerakuntzetara eta EiTbren Plan Estrategikora egokitzeko asmoz.

Negoiazio hori, azken fasean 2001eko martxoaren 13ko data duen aktan jasotako gaiak aztertuko dituen, 2003ko apirilaren bigarren hamabostaldian amaitutzat joko da,

enpresa se comprometen a la firma del presente convenio, sin perjuicio del ejercicio por parte de la empresa de sus facultades de organización y dirección, a establecer un procedimiento para iniciar la segunda semana del mes de enero la negociación de un nuevo convenio de vigencia plurianual en el que se aborden las problemáticas organizativas existentes en estos momentos y que puedan plantearse durante la negociación por la Dirección y el nuevo Comité que surja de las próximas elecciones sindicales, derivadas de los nuevos procedimientos de producción, organización y gestión que se han de acometer en la empresa, buscando el acuerdo de los objetivos planteados por la dirección y comité al inicio del proceso, con el fin de adaptarlas a los nuevos avances tecnológicos y a los objetivos del Plan Estratégico de EITB.

Esta negociación, en cuya fase final se abordarán las materias planteadas y reflejadas en acta de fecha 13 de marzo de 2001, se dará por finalizada

ordura arte izandako akordioekin eta desakordioekin.

Negoiazioa eta eztabaidako gaiei buruzko ekarriak eta oharra idatziz helaraziko dira, alderdi biek hitzartutako prozeduraren arabera.

Zentroarteko Batzordea eta Zuzendaritza hilero elkartuko dira proposamenak aztertzeko. Proposamenak lantalde txiki batek prestatuko ditu. Lantaldea Zuzendaritzako eta Batzordeko ordezkariak osatuko dute, eta hamabostean behin bilduko da.

Alderdiak hitz ematen dute 2002ko abenduaren 31a baino lehen izendatuko dituztela lantaldeak.

Zuzendaritzak, negoziazioa hasi baino lehen, barne-eztabaida sustatuko du gai hauei buruz, foro, lantalde eta abarren bitartez.

Zuzendaritzak eta Batzordeak uste dute une egokia dela oraingo negoziazio hau, EITBko lan harremanen sisteman aldaketa

la segunda quincena del mes de abril de 2003 con los acuerdos y desacuerdos logrados hasta ese momento.

Todas las aportaciones y observaciones sobre los temas que se estén debatiendo y negociando se realizarán por escrito, conforme al procedimiento que ambas partes acuerden.

El comité intercentros y la dirección se reunirán mensualmente para debatir las propuestas que serán elaboradas por un grupo reducido de trabajo compuesto por representantes de la dirección y del comité que se reunirán cada quince días.

Ambas partes se comprometen a realizar el nombramiento de los grupos de trabajo antes del 31 de diciembre de 2002.

La dirección procurará propiciar, con carácter previo al inicio de la negociación, un debate interno sobre estas cuestiones, mediante foros, grupos de trabajo, etc

La dirección y el comité consideran que esta negociación es el momento para acordar cambios significativos en

garrantzitsuak hitzartzeko. Ildo horretatik, apirilaren bigarren astean akordiorik izan ezean, itxiztat joko da aukera hori, 2003. urteko lan hitzarmenari dagokionez, behintzat.

Negoiazio honetako gaiei buruzko akordioek langile guztien batzarraren eta Eusko Jaurlaritzaren babesa izan beharko dute.

#### **INDARRALDIA**

---

Akordio honen indarraldia 2002ko urtarrilaren 1etik 2002ko abenduaren 31ra artekoa da. Akordio honetan jasota ez dauden gaiei buruz, 2001eko Lan Hitzarmenean jaso ziren klausulek diraute indarrean, bai eta indarrean dauden interpretazio aktek ere, dokumentu honetako II. puntuan jasotakoari uko egin gabe.

Iurretan, 2002ko abenduaren 17an.

el sistema de relaciones laborales en EITB. En este sentido, si la segunda semana del mes de abril no se llega a un acuerdo, se dará por cerrada esta posibilidad en lo que, al menos, a la negociación del convenio para el 2003 se refiere.

Los acuerdos en relación con los temas de esta negociación requerirán del respaldo de la asamblea de trabajadores y del Gobierno Vasco.

#### **VIGENCIA**

---

La vigencia del presente acuerdo se establece desde el 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de Diciembre de 2002. En lo no previsto expresamente por el presente acuerdo se mantendrán en vigor, sin perjuicio de lo previsto en el punto II de este documento, todas las cláusulas establecidas en el Convenio Colectivo del año 2001, así como las actas de interpretación vigentes hasta esta fecha.

En Iurreta, a 17 de diciembre de 2002.



Iurretan, 2003ko irailaren 23an.

En Iurreta, a 23 de septiembre de 2003

Honako hauek:

**BILDUTA**

**REUNIDOS**

Zuzendaritzaren aldetik:

Representando a la Dirección:

Andoni Ortuzar Arruebarrena  
Juan Luis Diego Casals  
Bingen Zupiria Gorostidi  
Javier Salcedo Bilbao  
Maite Iturbe Mendiakdua  
Mikel Agirre Arizmendi  
Olatz Goirigolzarri Etxeandia

Langileen aldetik:

Representando a los trabajadores:

Maolo Erkizia González Txabarri  
Juan Luis Korta Bastida  
Juanjo Egurza Salaberria  
Iñaki Irastorza Múgica  
Patxi Ormaetxea Otegi  
Andrés Gómez Morejón  
Iñaki Otegi Orbegoza  
Andoni Basabe Kortabarria  
Jon Otegi Irastorza  
Jon Arozena Salaberria  
M<sup>a</sup> Nieves Méndez García  
Santiago Guerricagoitia Arauca y  
Rafael Herce Pérez.

Eta honakoa:

**ADIERAZI DUTE**

**MANIFIESTAN**

Elkarren ordezkariak aintzatesten  
dugula, eta

### **ERABAKI DUTE**

Erantsitako testuen arabera, 2003-  
2005erako EUSKAL TELEBISTA, E.A.ren  
Hitzarmen Kolektiboa onartzea.

Que se reconocen mutuamente la  
representación que ostentan y

### **ACUERDAN**

Aprobar el Convenio Colectivo para 2003-  
2005 de EUSKAL TELEBISTA, S.A. de  
acuerdo con los textos adjuntos.

## **EUSKAL TELEBISTA E.A.ren 2003-2005erako HITZARMEN KOLEKTIBOAREN AZKEN AKTA**

### **ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA, S.A. PARA 2003- 2005**

Jarraian EUSKAL TELEBISTAREN 2003-  
2005eko Hitzarmen Kolektiboa  
interpretatzeko irizpideak zein diren eta  
zein moduz aplikatu adieraziko da.  
Hitzarmenak Eusko Jaurlaritzak  
onartutakoan izango du indarra.

Se indican seguidamente los criterios  
para interpretar el Convenio Colectivo de  
EUSKAL TELEBISTA para 2003-2005 y  
su grado de aplicación, y que tendrá  
validez una vez aprobado por el Gobierno  
Vasco.

### **OINARRI OROKORRAK**

---

Akta honek aldatzen ez dituzten  
puntuetan, 2002ko Lan Hitzarmena,  
lehengo 1995 eta 1996ko Hitzarmen  
Kolektiboaren Inter-pretatzeko Aktaren  
Laburpena eta 1995-1996, 1997-1998,  
1999-2000ko, 2001eko eta 2002ko  
Hitzarmen Kolektiboaren Azken Aktetan

### **PRINCIPIOS GENERALES**

---

En lo no modificado por la presente Acta,  
se mantendrá el Convenio Colectivo 2002,  
así como los criterios de interpretación  
reflejados en el Resumen de Actas de  
Interpretación del Convenio Colectivo para  
1995 y 1996 y el Acta Final de los  
Convenios Colectivos para 1995-1996,  
1997-1998, 1999-2000, 2001 y 2002.

jasotako interpretazio irizpideek jarraituko dute indarrean.

## **SOLDATA IGOERA**

2003ko, 2004ko eta 2005eko urtarrilaren 1ean, urte horietarako, langileen urteko ordainsari finkoak igoko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak 2003ko, 2004ko eta 2005eko ekitaldietarako oro har ezartzen dituen igoeren arabera, Administrazioak berak Lan Hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzerako zehazturiko formularen arabera.

2003. urterako, igoera honela zehaztuko da:

Indarraldia 2003ko urtarrilaren 1ean hasita, urte osorako % 2ko igoera izango da, 2002ko soldaten aldean. Igoera bera eta indarraldi bera izango da antzinatasunagatik ordaintzen diren sarietan. Era berean, 254.456 euroko diru-kutxa sortuko da ETBn, EITB Taldeko Lan Organizazioaren sistemak modernizatu ezkerro izaera orokorrean aplikatzeko.

## **INCREMENTO SALARIAL**

Con efectos 1 de Enero de 2003, 2004 y 2005, y para esos años, las retribuciones íntegras anuales de carácter fijo de los trabajadores experimentarán el crecimiento global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para los ejercicios 2003, 2004 y 2005, respectivamente, en la fórmula que la misma determine para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Para el ejercicio 2003, el incremento se determinará de la siguiente forma:

Con efectos 1 de Enero de 2003 y para este mismo año se establece un incremento retributivo del 2% respecto de las retribuciones correspondientes al año 2002. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad. Asimismo, se dotará un fondo por el importe de 254.456 euros para ETB, que se aplicará con carácter general y con la finalidad de modernizar los sistemas de organización del trabajo en el Grupo EITB.

## **KALITATE OSOAREN PLANA**

---

Zuzendaritzak, enpresako komitearekin ados jarrita, Ekonomiko Gaietarako Ordezko Komisioari, honako Konbenioan ezarritakoekiko osagarritzko neurriak proposatu diezaiotke. Honako hau, EITB Taldeak planteatutako estrategiko lorpenek, merkatuan konpetitibo egoeraren hobekuntza objetiboa konsolidatzean, izango da posible. Esandako neurriak, Ekonomiko Gaietarako Ordezko Komisioaren egiaztatutako ebaluazio bati lotuta egongo dira, eta, zentzu horretan, Gobernuko politikarekin bat egingo dute.

## **BORONDATEZKO GIZARTE AURREIKUSPENENKO SISTEMA**

---

2003-2005ean, EAeko Administraziooko Mahai Orokorrak bere langileak BGAE batean sartzeko erabakia hartuko balu, Zuzendaritzak erabateko baliokidetasunaz ezarriko lituzke hitzarmen horretako baldintzak EITB Taldean bertan.

## **PLAN DE CALIDAD TOTAL**

---

La Dirección, previo acuerdo con el comité de empresa, podrá proponer a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos económicos medidas complementarias a las previstas en el presente convenio cuando el logro de los retos estratégicos planteados por el Grupo EITB hayan consolidado una mejora objetiva de la posición competitiva del Grupo EITB en el mercado. Estas medidas estarán sujetas a una evaluación contratada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y serán acordes con las políticas del Gobierno en este sentido.

## **SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA**

---

En caso de que la Mesa general de la Administración de la CAPV acordara en el periodo 2003-2005 el ingreso de sus trabajadores en una E.P.S.V., la Dirección se compromete a aplicar, en términos equivalentes, las condiciones de dicho acuerdo en el ámbito del Grupo EITB.

## BESTE GEHIKUNTZA BATZUK

**64.1.2. artikulua:** Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera ezarriko da balio berri hori.

**64.2. eta 56. artikulua:** dieten, hotelen eta jantokiaren balioak 2003., 2004. eta 2005. urteetarako eguneratuko dira, estatuko 2003ko, 2004 eta 2005eko ekitaldietako KPIren arabera, hurrenez hurren. Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera ezarriko dira balio berri horiek.

## LANGILEEI BURUZKO HITZARMENA

Zuzendaritzak eta Batzordeak ETBko egiturazko langileen azalpena egingo dute 2005eko azken hiruhilekoan, EITB Taldearen digitalizazioaren eraginak aztertutakoan, 2002-2005eko Kontratu-Programaren arabera euskal ikus-entzunezkoen sektorea garatzeko neurriak hartutakoan, hitzarmenaren arabera barruko antolamendurako neurriak garatutakoan eta, hala badagokio, Kontratu-Programaren arabera Taldea antolatzeko eredua aldatutakoan.

Zuzendaritzak eta Batzordeak elkarrekin aztertuko dituzte aurreko idatz-zatiak aipatutako neurriak. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean ezartzen

## OTROS INCREMENTOS

**Artículo 64.1.2.:** Este nuevo valor se aplicará a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

**Artículo 64.2. y 56.:** los valores de las dietas, hotel y comedor se actualizarán para los años 2003, 2004 y 2005, conforme al IPC del estado de los ejercicios 2002, 2003 y 2004, respectivamente. Estos nuevos valores se aplicarán partir de la fecha de la firma del presente convenio.

## ACUERDO SOBRE PLANTILLA

La Dirección y el Comité se comprometen a realizar una definición de la plantilla estructural de ETB, en el último trimestre de 2005, una vez analizadas la repercusiones de la digitalización del Grupo EITB, adoptadas las medidas a favor del desarrollo del sector audiovisual vasco que se prevén en el contrato – programa 2002 – 2005, desarrolladas las medidas del ordenación interna que el convenio prevé y, en su caso, los cambios en el modelo de organización del Grupo que también prevé el Contrato – Programa.

La Dirección y el Comité realizarán una evaluación conjunta de las medidas a las que hace referencia el apartado anterior sin que su aplicación durante el período

badira ere, ez dira sendotuko eta ez dute egiturazko langileei buruzko azterketa aurretik epaituko.

Nolanahi ere, Zuzendaritzak Miramoneko Batzordeari aurkeztuko dizkio Zentroko jardueraren plangintzarako irizpideak. Horrela, bada, ETBko bertako langileen bidez hitzarmen honen indarraldian zehar lortutako ekoizpenaren eredua zehaztuko da.

### **MAILA IGOERA ZUZENA ETA** **SUSTAPENA**

---

1.- Langile finkoak zuzenean igo ahal izango dira, honako idatz-zati hauetan araututakoaren arabera:

Baloratzeko Batzorde Paritarioa eratuko da. Zuzendaritzako lau ordezkariak eta Langile Batzordeko lau ordezkariak osatuko dute, eta Zuzendari Gerentea edo berak izendatutako pertsona izango da presidentea. Gutxienez, urtean behin egingo du ohiko bilera, langile finkoen igoera zuzenerako eskabideak ebazteko:

- a) Igoera zuzenerako eskabideak ebazteko irizpidearen arabera, azken 5 urteotan oso-osorik lan egindako 40tik gora hilabeteren edo azken hiru urteotako 30etik gora hilabeteren baliokidea den plusa jaso behar da, langilearen maila baino handiagoko zereginak betetzeagatik, beti ere zeregin horiek betetzeko egiturazko premia egon bada eta proiektu jakin batzuk garatzeko,

de vigencia de este convenio suponga consolidación alguna de las mismas que pueda prejuzgar el análisis sobre la plantilla estructural.

Sin perjuicio de lo anterior la Dirección se compromete a presentar al Comité de Miramón los principios de planificación de la actividad del Centro a fin de determinar el estándar de producción con plantilla propia de ETB durante el período de vigencia del presente convenio.

### **ASCENSO DIRECTO Y PROMOCIÓN**

---

1.- El ascenso de los trabajadores fijos se podrá realizar de una manera directa de acuerdo con lo regulado en los apartados siguientes:

Se constituirá una Comisión de Valoración Paritaria integrada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro representantes del Comité de Empresa y presidida por el Director Gerente o persona en quien delegue que se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario para resolver las solicitudes de ascenso directo de los trabajadores fijos:

- a) El criterio de resolución de las solicitudes de ascenso directo será el de haber percibido el equivalente a más de 40 meses completos trabajados en los últimos 5 años o más de 30 meses en los últimos tres años un plus por el desempeño de funciones de una categoría superior a la propia del trabajador, existiendo una necesidad estructural de desempeño de estas funciones y que por tanto no



beste langile batzuk ordezkatzeko egin ez bada edo antzeko arrazoien ondorioz egin ez bada.

- b) Sendotu beharreko goragoko maila horretako eskakizunak bete egiten direla egiaztatzeko egin behar diren probak, elkarrizketak, tituluen baliokidetasunak... zeintzuk izango diren erabaki ahal izango du Batzorde Mistoak. Era berean, falta den eskakizunen bat betetzeko epeak ezarri ahal izango lituzke batzordeak.
  - c) Zuzenean edo lehen adierazitako bideren baten bitartez, langileak eskakizunak betetzen dituela egiaztatzen ez badu, Batzorde Mistoak alde zuzenean eskakizunak bete egiten dituztela egiaztatu duten langileei egingo dizkiete probak.
  - d) Langile batek berak ere barruko prozesua gainditzen ez badu, Batzordeak berak erabakiko du nola bete lanpostu hori barruko langileen bitartez.
  - e) Bere lanbide taldearen barruan, langilearen maila-igoera zuzena ez da bakarrik gertatuko lanpostu hutsen bat dagoenean. Hori dela eta, ez da lanpostu hutsak betetzeko arauen arabera arautuko, proposamen honetan ezarritakoaren arabera baizik.
  - f) Hitzarmen honetan araututako barruko sustapena arautzen duen abiaburuaren arabera, aukeren berdintasuna ahalik eta gehien bermatu nahi denez, maila-igoera ez da inolaz ere zuzenean gertatuko igarotako denbora kontuan hartuta.
  - g) Maila igoera zuzena ez da erabiliko lanpostu hutsak edo lanpostu sortu berriak betetzeko.
  - h) Aukeren berdintasuna bermatzeko asmoz, Batzordeak urteko 5
- b) Comisión Mixta podrá acordar las pruebas, entrevistas, equivalencias de titulaciones, etc. a realizar y que se consideren necesarias a efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos de la categoría superior a consolidar. Asimismo, la comisión podría establecer plazos para la subsanación de la falta de alguno de los requisitos.
  - c) En el caso de que el trabajador no verifique, bien directamente, bien por alguna de las vías anteriormente descritas, el cumplimiento de los requisitos, la Comisión Mixta procederá a la realización de las pruebas pertinentes a las que podrán optar los trabajadores que hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos previos.
  - d) En el caso de que ningún trabajador supere el proceso interno, establecido al efecto, la Comisión resolverá sobre la forma de cubrir internamente dicha plaza.
  - e) El ascenso directo de categoría de un trabajador dentro de su grupo profesional, no se entenderá motivado exclusivamente por o causante de la existencia de una vacante, por lo que su regulación no se regirá por lo aplicable a la cobertura de vacantes, sino por lo establecido en la presente propuesta.
  - f) Dado que el principio que rige la promoción interna regulada en este convenio es el de garantizar al máximo la igualdad de oportunidades, el ascenso de categoría no se producirá en ningún caso automáticamente por el mero transcurso del tiempo.
  - g) No se utilizará el ascenso directo para cubrir plazas declaradas vacantes o de nueva creación.
  - h) Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la Comisión recibirá la información de los casos de retribución



hilabetetan oso-osorik lan egindako bezain goragoko mailako lanengatiko plusaren ordainketaren kasuei buruzko informazioa jasoko du. Kasu honetan, Batzordeak honako hau aztertuko du: plusaren estruktural izaera. Egiatzko indizioak egotekotan, goragoko mailako plusaren esleipena dela eta, barne frogaren deialdiari ekingo dio.

2.- Aukeren berdintasuna bermatzeko asmoz, Baloratzeko Batzordeak urtero ebatziko ditu goragoko mailako zereginak betetzen direla onartzeko eskabideak, langileek zeregin horien ordainsaria jaso ez dutela uste badute, beti ere egoeraren araberakoak ez badira, aurreko puntuan aurreikusitakoaren arabera.

Honako prozedura honen arabera ebatziko dira eskabide horiek:

- Giza Baliabideen Zuzendaritzak urtero irekiko du 15 eguneko epea, ordaindu ez diren goragoko mailako zereginak onartzeko eskabideak aurkezteko.
- Batzorde Mistoak banan-banan ebatziko ditu eskabideak, eta mailak zehazteko honako eragile hauek izango ditu kontuan:
  - Autonomia
  - Erantzukizuna
  - Ekimena
  - Konplexutasuna
  - Agintea
- Hala badagokio, aurkeztutako eskabideak hobeto ebatzeko beharrezko probak, elkarrizketak, egiaztapenak... egin ahal izango ditu Batzorde Mistoak.
- C erredaktoreek aurkeztutako eskabideak ebatzeko orduan, hiru urtez jarraian goragoko mailako zereginak bete diren ala ez kontuan hartuko du Batzorde Mistoak.

del plus de superior categoría que se haya retribuido en un periodo equivalente a 5 meses completos trabajados al año. En estos casos la comisión de Valoración procederá a analizar el carácter estructural del mismo y, si hay indicios ciertos de ello, procederá a convocar las pruebas internas correspondientes para asignar dicho plus de superior categoría.

2.- A fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la Comisión de Valoración resolverá anualmente las solicitudes de reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría que los trabajadores consideren que no hayan sido retribuidas, que pueda entenderse que tiene carácter no coyuntural conforme a lo previsto en el punto anterior.

La resolución de estas solicitudes se ajustará al siguiente procedimiento:

- La Dirección de Recursos Humanos abrirá anualmente un periodo de 15 días de presentación de solicitudes de reconocimiento de funciones de superior categoría que no hayan sido retribuidas.
- La Comisión Mixta resolverá sobre las solicitudes presentadas de manera individual atendiendo a los siguientes factores de encuadramiento de las categorías:
  - Autonomía
  - Responsabilidad
  - Iniciativa
  - Complejidad
  - Mando
- La Comisión Mixta podrá acordar, en su caso, la realización de pruebas, entrevistas, comprobaciones, etc., que considere necesarias para la mejor resolución de las solicitudes presentadas.
- La Comisión Mixta resolverá sobre las solicitudes presentadas por Redactores C atendiendo al criterio de desempeño de funciones propias de la categoría inmediatamente superior de forma continuada durante tres años.



- Batzordeak urteko poltsa izango du, eskabide horiek ebazteko orduan. Horri esker, 2003an, 40 eskabide ebatziko dira EITB Taldean; 2004an, 30; eta 2005ean, 20. 2003an, honako hau izango da poltsa horren banaketa sozietateen arabera: ETBn, 23; Eln, 11; eta EITBn, 6. 2004. eta 2005 urteetan, Taldearen urteko kupa kontuan hartuta, Giza Baliabideen Zuzendaritzak berak zehaztuko du sozietateen kopuru zehatza. Honako hauek izango dira gehieneko eta gutxieneko mugak: 2004an, ETBn, 16-18; Eln eta Radio Vitorian, 7-9; EITBn, 4-6; eta 2005ean, ETBn, 11-13; Eln eta Radio Vitorian, 4-6; EITBn, 2-4.
- Onarpen horrek atzeraeragina izango du, benetan betetako zereginen dagokienez, eta urte horretako urtarrila izango da gehieneko epea. Gainera, onarpena sortu zuten inguruabarrek iraun bitartean eutsiko zaio.

3.- Zuzendaritza Nagusiak askatasun osoz eta bere kabuz izendatu ahal izango ditu buruzagitzako lanpostuak beteko dituzten lagunak, eta Langile Batzordeari emango dio bere erabakiaren berri.

4.- Igoera zuzenari eta sustapenari buruz idatzitakoak ETBren hitzarmen kolektiboko 27. artikulua ordezkatu du, 2003-2005erako ETBren hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean.

**LANBIDEA GARATZEKO SISTEMA  
ETA EMAITZEN ARABERAKO  
OSAGARRIA**

**LANBIDEA GARATZEKO SISTEMA**

- La Comisión contará con una bolsa anual para la resolución de estas solicitudes que permitirá resolver a nivel de Grupo EITB 40 solicitudes en 2003, 30 en el 2004 y 20 en el 2005. La distribución de esta bolsa por sociedades será en el 2003 de 23 en ETB, 11 en EI y 6 en EITB. En los años 2004 y 2005 el número concreto de cada sociedad lo determinará, respetando el cupo anual del Grupo, la dirección de recursos humanos, dentro de los siguientes límites máximos y mínimos: en el 2004 ETB 16-18, EI y Radio Vitoria 7-9, EITB 4-6; en el 2005 ETB 11-13, EI y Radio Vitoria 4-6; EITB 2-4.
- Este reconocimiento tendrá carácter retroactivo al desempeño real de las funciones con el límite máximo del mes de enero del año en curso, y se mantendrá mientras perduren las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento.

3.- La Dirección General podrá designar libremente y por sí misma a las personas que hayan de ocupar puestos de jefatura, informando al Comité de Empresa de su decisión.

4.- La presente redacción en relación con el ascenso directo y promoción, sustituirá al artículo 27 del convenio colectivo de ETB durante la vigencia del convenio colectivo de ETB para 2003-2005.

**SISTEMA DE DESARROLLO  
PROFESIONAL Y COMPLEMENTO  
POR RESULTADOS**

**SISTEMA DE DESARROLLO  
PROFESIONAL**

Lanbidea Garatzeko Sistemak langileen garapena sustatu nahi du euren lanpostuetan. Horretarako, langileen eskumenak aztertu eta ekintza planak ezartzen dira, eskumenak hobetzeko eta hitzartutako helburuen lorpena sustatzeko.

Lanbidea Garatzeko Sistemak ez du aldatzen ez Hitzarmen Kolektiboko lanbideen sailkapenaren egitura ez lanbide mailen edukia edo zereginak, ez eta Hitzarmen Kolektiboan gai horiekin zerikusia duten gainerako alderdiak ere.

Lanbidea Garatzeko Sistemaren ondorioz sortutako prestakuntzako ekintzak enpresako Prestakuntza Planean sartuko dira, Enpresa Batzordearekin hitzartutako baldintzetan.

2003ko uztailaren 18 datako Akordioan jasotako EITBko Lanbidea Garatzeko Sistemaren Oinarrizko Eskuliburuan ezartzen dira Sistemaren metodologia eta abiaburuak. Giza Baliabideen Zuzendaritzak garatu beharko du Oinarrizko Eskuliburua, eta horretarako, eskuliburuaren beraren metodologia eta abiaburuak kontuan hartuta. Era berean, eskumenen koadernoak eta sistemaren

El Sistema de Desarrollo Profesional tiene como objetivo promover el desarrollo de los trabajadores en su puesto de trabajo, mediante el análisis de las competencias de cada trabajador y el posterior establecimiento de planes de acción para la mejora de las mismas que contribuyan a la consecución de los objetivos acordados.

El Sistema de Desarrollo Profesional no modifica la estructura de clasificación profesional del Convenio Colectivo ni el contenido o funciones de las distintas categorías profesionales, ni los demás aspectos del Convenio Colectivo ligados a estas cuestiones.

Las acciones formativas que deriven del sistema de desarrollo profesional se incorporarán en los términos acordados con el Comité de Empresa al Plan de Formación de la empresa.

La metodología y principios del Sistema se establecen en el documento denominado Manual Básico del Sistema de Desarrollo Profesional de EITB, recogido en el Acuerdo de fecha 18 de julio de 2003. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos el desarrollo del Manual Básico respetando metodología y principios del mismo, así como la identificación y actualización de los

agiriak eguneratuko ditu eta zeintzuk diren adieraziko du.

Lanbidea Garatzeko Sistemaren ezarpen maila eta Negozio Unitateetan nahiz lan taldeetan izan dituen emaitzak emaitzen euren arabera ebaluatuko dira osagarriaren zenbatespenari begira, osagarri hori arautzen duten baldintzen arabera.

Lanbidea Garatzeko Sistema langile finkoei eta urtean zehar sei hilabetetik gorako epean kontratatutako aldi baterako langileei ezarriko zaie. Era berean, kontratazio epe horretara iristen ez diren aldi baterako langileei ere ezarri ahal izango zaie.

Hona hemen Sistema abian jartzeko jarduketaren egutegia:

03-09-15: Eskumen Orokorren Koadernoak eta Lanbide Familiak itxi eta onartu.

03-10-15: Langile guztientzako Eskumen Orokor eta Berezien Koadernoak osatu.

03-11-30: Langile guztientzako ekintza planak onartu.

03-12-31: Prestakuntzako Batzordeari bidali ekintza planen ondorioz sortutako

cuadernos de competencias y de la documentación del sistema.

El nivel de implantación del sistema de desarrollo profesional y sus resultados en las distintas Unidades de Negocio y en los distintos equipos de trabajo será evaluado a los efectos del cálculo del complemento por resultados en los términos que regulan este complemento.

El sistema de desarrollo profesional se aplicará a los trabajadores fijos y a los eventuales contratados por más de seis meses anuales pudiendo adaptarse su aplicación en aquellos casos de trabajadores eventuales que no alcancen este tiempo de contratación.

Para la puesta en marcha del Sistema, se establece el siguiente calendario de actuación:

15-09-03: Cierre y aprobación de los Cuadernos de Competencias Generales y de las distintas Familias Profesionales.

15-10-03: Los cuadernos de Competencias Generales y específicas completados por para cada trabajador.

30-11-03: Aprobación de los planes de acción para cada trabajador.

31-12-03: Traslado del diagnóstico de necesidades de formación que deriven de los planes de acción a la Comisión de Formación.



prestakuntza premien diagnostikoa.

Horra hor Lanbidea Garatzeko Sistemaren helburuak, 2003. urteari begira. 2004. eta 2005. urteetan, ordea, Eskuliburuan zehaztutakoaren arabera, sistema bera bete-betean ezartzea izango da helburua.

### **EMAITZEN ARABERAKO**

#### **OSAGARRIA**

---

##### **Azalpena**

Taldean, negozio unitatean edo arloan eta lan taldeetan ezarritako helburuak kontuan hartuta, lortutako emaitzen arabera ordaintzen den ordainsari aldagarria da.

Osagarri hori ez da ez bateragarria ez metagarria, hurrengo urteei begira.

Negozio Planetan, zabalkuntzetan, eta Kontratu-Programan azaltzen dira Taldeko, negozio unitate edo arloko eta lan taldeko emaitzen araberako helburuak. Lanbidea Garatzeko Sistemaren ezarpena da Taldeko, negozio unitate edo arloko eta lan taldeko helburuetako bat.

Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak erabakiko dute zeintzuk izango diren ebaluazioa egiteko orduan kontuan hartu behar diren emaitzak haztatzeko irizpideak, hurrengo atalaren arabera

Estos serán los objetivos del sistema de desarrollo profesional para el 2003. En los años 2004 y 2005 el objetivo será la aplicación plena del sistema según lo establecido en el Manual.

---

### **COMPLEMENTO POR RESULTADOS**

##### **Definición**

Por este concepto entendemos la retribución variable que se abona en función de los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos a nivel de Grupo, unidad o Área de negocio y Equipos de Trabajo.

Este complemento no tiene carácter consolidable ni es acumulativa para años sucesivos.

Los objetivos de resultado a nivel de Grupo, Unidad o Área de Negocio o Área y Equipo de trabajo están definidos en los Planes de Negocio, en los respectivos despliegues y en el Contrato-Programa. La aplicación del sistema de desarrollo profesional es uno de los objetivos a nivel de Grupo, Unidad o Área de Negocio o Área y Equipo de trabajo.

La Dirección acordará con el comité de empresa los criterios de ponderación de

behin-betiko aprobazioa baino lehen:

Kanpoko ebaluazioa egingo da, taldeek, arloek edo unitateek eta Taldeak helburuak bete dituen ala ez zehazteko. Kanpoko ebaluazio hori egiteko kontutan eduki beharreko ponderazio irizpideak, Ekonomiko Gaietarako Ordezko Batzordeak ezarriko ditu, EITBren Zuzendaritzaren proposamenaren arabera. Dena den, eta aplikazioaren lehengo bi urteetan gutxienez, Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Administrazio Publikoaren Sailako Ekonomiko Kontrolaren Bulegoak egiazko aplikazioaren fiskalizazioari ekingo dio, kanpoko ebaluatzailearen jokabideak ikuskatuz.

Hitzarmen honetan sartutako langile finkoei eta aldi baterako langileei ezarriko zaie emaitzen arabera osagarria, beti ere Lanbidea Garatzeko Sistema ezartzen bazaie.

**Emaitzen arabera osagarriko zuzkitutako fondoa**

Diru-kutxa honetan 793.402 euro jarriko

los resultados que deben ser tenidos en cuenta al realizar esta evaluación, antes de su aprobación definitiva según lo previsto en el apartado siguiente.

La determinación del nivel de cumplimiento de los objetivos por cada Equipo, Área o Unidad y Grupo se realizará mediante una evaluación externa. Los criterios de ponderación que deban ser tenidos en cuenta para efectuar esta evaluación serán establecidos por la Comisión Delegada para Asuntos Económicos a propuesta de la Dirección del Ente. Asimismo, La Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco fiscalizará la real aplicación del modelo mediante la supervisión de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa evaluadora externa, por lo menos durante los dos primeros años de aplicación.

El complemento por resultados será de aplicación al personal fijo y al personal eventual incluido en el ámbito del presente convenio al que le resulte de aplicación el sistema de desarrollo profesional.

**Fondo dotado para el complemento por resultados**

A este fondo se destinarán para todo el

dira, EITB Talde osorako eta 2003. urterako. 2004 eta 2005. urteetan, esandako kopurua eguneratu egin beharko da, Talde osoko ordainketekiko proportzioari eusteko helburuarekin. Behin betiko kopurua urtea ixtean zehaztuko da, behin betiko datu errealetan oinarrituta.

### **Fondo horren kontura ordaindu beharreko zenbatekoa zehaztu**

Urte bakoitzerako bideratutako fondo guztiak (%100) ezartzeko, 10en gaineko 8koa edo hortik gorakoa izan beharko da Taldeko Negozio Planeko, Kontratu-Programako eta Lanbidea Garatzeko Sistemako helburuak bete egin direla egiaztatzeko kanpoko ebaluazioa. Lortutako puntuak hortik beherakoak badira, honako taula honen arabera zehaztuko da emaitzen arabera osagarri moduan ezarri beharreko zenbatekoa:

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| 7 edo 7tik gora puntu eta 8tik behera puntu | Fondoaren %90.                |
| 6 edo 6tik gora puntu eta 7tik behera puntu | Fondoaren %80.                |
| 6tik behera puntu                           | Ez da osagarririk ordainduko. |

### **Osagarria ezarri eta banatu**

grupo EITB y para el año 2003 la cantidad de 793.402 euros. Para los años 2004 y 2005 se actualizará el importe de forma que mantenga su proporcionalidad respecto a la cuantía global de las retribuciones del conjunto del Grupo, determinándose la cantidad definitiva una vez cerrado el año y en base a los datos reales definitivos.

### **Determinación de la cuantía a abonar con cargo a este fondo**

La totalidad (100%) de los fondos destinados para cada año se aplicarán siempre que la evaluación externa de cumplimiento de los objetivos del Plan de Negocio del Grupo, del Contrato-Programa y del sistema de desarrollo profesional, sea igual o superior a 8 sobre 10. En el caso de que la puntuación obtenida sea inferior, el importe a aplicar como complemento por resultados estará determinado de acuerdo a la siguiente tabla:

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| Puntuación igual o superior a 7 e inferior a 8: | 90% del fondo.                   |
| Puntuación igual o superior a 6 e inferior a 7: | 80% del fondo.                   |
| Puntuación inferior a 6:                        | No procede abono de complemento. |

### **Aplicación y distribución del**

Fondo horren kontura ordaindu beharreko emaitzen araberako osagarriaren zenbatekoa zehaztutakoan, banatu egingo da. Horretarako, hiru motatan sailkatuko dira emaitzak, emaitzak lortu dituen taldea kontuan hartuta.

- A. Honelako emaitzak dira EITB Taldeko Negozio Plana eta EITBko Kontratu-Programa betetzekoak eta Lanbidea Garatzeko Sistema Taldean bertan ezartzekoak.
- B. Honelako emaitzak dira Negozio Unitate eta/edo Arloetakoak, kasuan kasuko Negozio Planen helburuen lorpenaren arabera, eta Lanbidea Garatzeko Sistema Negozio Unitatean edo Arloan ezartzekoak.
- C. Lan taldearen emaitzak dira, Negozio Plana taldean bertan zabalitzean zehaztutako helburuen arabera. Era berean, Lanbidea Garatzeko Sistema lan taldeetan bertan ezartzekoak dira.

Honako ehuneko hauen arabera banatuko da emaitzen araberako osagarria hiru moten artean:

Osagarriaren %50 A motara bideratuko da, Taldeko helburu orokorrak betetzeko egindako lana aintzatesteko.

Osagarriaren %30 B motara bideratuko da, Negozio Unitate edo Arloetako

### complemento

Una vez determinada la cuantía efectiva del complemento por resultados a abonar con cargo a este Fondo, procede su distribución, para lo cual se clasifican en tres tipos distintos la evaluación de los resultados atendiendo al colectivo responsable del logro de los mismos.

- A. Son de este tipo los resultados de cumplimiento del Plan de negocio del grupo EITB, del Contrato-Programa de EITB y los de implantación del sistema de desarrollo profesional a nivel de Grupo.
- B. Forman parte de este tipo los resultados de las Unidades de Negocio y/o en su caso de Áreas en base al logro de los objetivos de los respectivos Planes de Negocio. Y los de implantación del sistema de desarrollo profesional a nivel de Unidad o Área de negocio.
- C. Son los resultados del Equipo de Trabajo en base a los objetivos marcados, en su caso, en el despliegue del Plan de Negocio a nivel de Equipo, así como los correspondientes a la aplicación del sistema de desarrollo profesional a nivel de equipos de trabajo.

La asignación del complemento por resultados se distribuirá entre estos tres tipos de acuerdo a los siguientes porcentajes:

El 50% del Complemento irá destinado al tipo A como reconocimiento de la contribución al logro de los objetivos generales del Grupo.

helburuak betetzeko egindako lana aintzatesteko.

Osagarriaren gainerako %20 C motara bideratuko da, lan taldeen helburuak lortzeko egindako lana aintzatesteko.

Honako prozedura honen arabera banatuko da emaitzen arabera osagarria:

- A motari dagokion osagarriaren zatia berdin-berdin ezarriko da lan talde guztietan, Lanbidea Garatzeko Sistema ezartzeko orduan bost puntu edo bostetik gora puntu lortu ez duten taldeetan izan ezik.
- B motari dagokion osagarriaren zatia Negozio Unitatearen eta/edo Arloaren emaitzen arabera ezarriko da, bere Negozio Planeko helburuak bete diren ala ez kontuan hartuta. Honako prozedura honen bidez banatuko da Negozio Unitate eta/edo Arlo guztien artean:

Helburuak bete diren ala ez egiaztatzeko kanpoko ebaluazioan lortutako puntuaren arabera baloratuko da Negozio Unitate eta/edo arloek erdietsitako emaitzen neurketa. Puntu gehien lortu dituen Negozio Unitate eta/edo Arloa hartuko da erreferentziatzat, helburuak betetzeko orduan bost puntu edo 5

El 30% del Complemento irá destinado al tipo B como reconocimiento de la contribución al cumplimiento de objetivos a nivel de Unidades o Áreas de Negocio.

El 20% restante del Complemento se destinará al tipo C como reconocimiento de la contribución a la consecución de los objetivos a nivel de Equipos de Trabajo.

Para la distribución del complemento por resultados a nivel de equipos de trabajo se seguirá el siguiente procedimiento:

- La parte del complemento de tipo A se aplicará por igual a todos los equipos de trabajo, salvo aquellos que no hayan alcanzado una puntuación igual o superior a cinco en la implantación del sistema de desarrollo profesional.
- La parte del complemento de tipo B se aplicará en función de los resultados de la Unidad de negocio y/o Área en base al logro de los objetivos del Plan de Negocio asociado a la misma. La distribución entre cada Unidad de Negocio y/o Área se realizará siguiendo el siguiente procedimiento:

La medición de los resultados obtenidos por cada Unidad de negocio y/o Área se valorará por puntuación obtenida en la evaluación externa del cumplimiento de los objetivos. La Unidad de Negocio y/o Área que hubiera obtenido la mayor puntuación servirá de referencia para el cálculo del reparto del complemento entre las Unidades y/o Áreas del Grupo EITB que hayan obtenido una puntuación igual o superior a cinco en el cumplimiento de objetivos.



puntutik gora erdietsi dituzten EITB Taldeko Unitate eta/edo Arloen artean osagarriaren banaketa zenbatesteko orduan.

Hasiera batean egindako banaketan, emaitza onenak lortu dituen Unitateari eta/edo Arloari emango zaio osagarriaren zati honen %100. Gainerako Unitate eta/edo Arloei, ordea, honako formula honekin bat datorren osagarriaren % emango zaie:

Unitateak eta/edo Arloak helburuak betetzeagatik puntuak / Unitatearen eta/edo Arloaren puntuazio handiena.

Ondoren, horrela banatutako zenbatekoen eta osagarri osoaren arteko aldea banatuko da, baina oraingoan, modu linealean banatuko da (% berbera) banaketa hori dagokien Negozio Unitate eta/edo Arloen artean.

- C motari dagokion osagarriaren zatia lan taldeen emaitzen arabera ezarriko da, zabaltzeko eta Lanbidea Garatzeko Sistema ezartzeko helburuen lorpena kontuan hartuta. Honako prozedura honen arabera banatuko da lan taldeen artean:

En primera instancia se realizará un reparto en el que a la Unidad y/o Área de mejor resultado la mayor puntuación se le atribuye el 100% de esta parte del complemento, atribuyéndose a las demás Unidades y/o Áreas el % del complemento que se corresponda con la siguiente fórmula:

Puntuación cumplimiento Unidad y/o Área / Puntuación más alta Unidad y/Área.

La diferencia entre las cantidades así repartidas y el total del complemento es objeto de un segundo reparto que se realizará esta vez de una forma lineal (mismo %) entre las Unidades de negocio y/o Áreas a las que corresponda este reparto.

- La parte del complemento de tipo C se aplicará en función de los resultados de los Equipos de Trabajo en base al logro de los objetivos de despliegue y de la aplicación del sistema de desarrollo profesional. La distribución entre cada Equipo de Trabajo se realizará siguiendo el siguiente procedimiento:

La medición de los resultados obtenidos por cada Equipo de Trabajo se valorará por puntuación obtenida en la evaluación externa. El Equipo de Trabajo que hubiera obtenido el mejor resultado (mayor puntuación) servirá de referencia para el cálculo del reparto del complemento entre todos los Equipos de trabajo de cada Unidad de Negocio y/o Área que hayan obtenido una puntuación igual o superior a cinco en el cumplimiento de objetivos.

En primera instancia se realizará un



Kanpoko ebaluazioan lortutako puntuen arabera baloratuko da lan taldeek lortutako emaitzen neurketa. Emaitza onena (puntu gehien) lortu duen lan taldea hartuko da erreferentziazat, helburuak betetzeko orduan 5 puntu edo 5etik gora puntu erdietsi dituzten Negozio Unitate eta/edo Arlo guztietako lan talde guztien artean osagarriaren banaketa zenbatesteko orduan.

Hasiera batean egindako banaketan, emaitza onenak lortu dituen lan taldeari emango zaio osagarriaren zati honen %100. Gainerako lan taldeei, ordea, honako formula honekin bat datorren osagarriaren % emango zaie:

$$\frac{\text{Lan taldeak helburuak betetzeagatik}$$
  
$$\frac{\text{puntuak}}{\text{Lan taldearen puntuazio}}$$
  
handiena.

Ondoren, horrela banatutako zenbatekoen eta osagarri osoaren arteko aldea banatuko da, baina oraingoa, modu linealean banatuko da (% berbera) banaketa hori dagokien Negozio Unitate eta/edo Arloko lan taldeen artean.

Osagarri osoaren ezarpenaren muga langileen urteko soldata gordinaren %5 izango da gehienez ere.

Osagarri hori ekitaldi amaitutakoan ordainduko da hurrengo otsaileko

reparto en el que al Equipo de Trabajo que haya obtenido un mejor resultado se le atribuye el 100% de esta parte del complemento, atribuyéndose a los demás Equipos el % del complemento que se corresponda con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Puntuación cumplimiento Equipo de trabajo}}{\text{puntuación más alta Equipo de Trabajo}}$$

La diferencia entre las cantidades así repartidas y el total del complemento es objeto de un segundo reparto que se realizará esta vez de una forma lineal (mismo %) entre los Equipos de trabajo de la Unidad de Negocio y/o Área correspondiente a los que corresponde este reparto.

La aplicación del conjunto de este complemento tendrá como máximo el 5% del sueldo bruto anual de cada trabajador.

Este complemento será abonado una vez finalizado el ejercicio en la nómina del mes de febrero siguiente una vez determinada por la evaluación externa el nivel de consecución de resultados, e informada favorablemente dicha evaluación por la Comisión de Seguimiento del Contrato-Programa.

soldatan, kanpoko ebaluazioak emaitzen lorpena nolakoa izan den zehazten duenean. Baita derrigorrezkoa litzateke, ebaluazioaren Kontrato-Programaren Jarraipen Batzordearen aldeko txoztena.

## PRESTAKUNTZA

---

2003-2005an, 2002. urtean Prestakuntzako Batzordeen bitartez bideratutako prestakuntzako kostu zuzenak eta zeharkakoak izango dira Prestakuntzako Planeko ekintzetarako, gehi urteko KPI.

## ORDUTEGIAK

---

Hitzarmen Kolektibo hau sinatzeko orduan, Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak eztabaida irekitzeko konpromisoa hartu dute, Erredakzioan, Emisioan eta Esplotazioan ordutegi berriak ezarri ahal diren ala ez aztertzeko. Honako hauek izango dira baldintzak:

1.- Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien arteko adostasuna beharko da aldez aurretik.

## FORMACIÓN

---

En el periodo 2003-2005 la cantidad reservada para las acciones del Plan de Formación será la correspondiente a los costes indirectos y directos de formación tramitados a través de las correspondientes Comisiones de Formación en el año 2002, incrementados anualmente con el IPC.

## HORARIOS

---

A la firma del presente Convenio Colectivo la Dirección y la representación de los trabajadores se comprometen a abrir un debate al objeto de analizar la posible implantación de nuevos horarios en las áreas de Redacción, Emisión y Explotación, en base a las siguientes condiciones:

1.- Será necesario el acuerdo previo entre la Dirección y la representación de los trabajadores.



2.- Ordutegi berriak ezartzeko, egoitza lurretatik Bilbora eramatean erasandako langileetan sortu ahal den eragina hartuko da kontuan.

3.- Arlo edo sailtako inguruabar berezietara egokitu ahal izango dira ordutegiak, kasuan kasuko premietara ondoen egokitzen diren aldagaiak hitzartzeko.

4.- Pixkanaka-pixkanaka, Zuzendaritzak 2. mailako erabilgarritasuna zenbatzeko epea murriztuko du, lau hilean behingo zenbaketara hurbiltzeko. 2005ean, murrizketa horrek ezarpenaren helburu izan diren taldeetan sortutako eragina ebaluatuko du Zuzendaritzak, hitzarmen kolektiboan sartuko diren ala ez erabakitzeko.

## GIZARTE PRESTAZIOAK

Zuzendaritzak ekipamendu informatikoaren hornitzaileekin negoziatuko du, hardwareko eskaintzak merkatuko baldintza abantailatsuetan lortzeko EITBko langileentzat.

## NORBERAREN ASKATASUNA ETA

2.- Para la implantación de los nuevos horarios se tendrá en cuenta el efecto que el traslado de la sede de lurreta a Bilbao pueda tener en los trabajadores afectados.

3.- Los horarios podrán adaptarse a las circunstancias específicas de cada área o departamento para acordar las variantes del mismo que mejor se adecuen a las necesidades de cada caso.

4.- La Dirección se compromete a reducir progresivamente el periodo de cómputo de la disponibilidad de grado 2 acercándolo hacia un cómputo cuatrisesemanal. En el año 2005 la Dirección realizará una evaluación de los efectos de esta reducción a los colectivos a los que se les haya aplicado a los efectos de resolver su incorporación o no al convenio colectivo.

## PRESTACIONES SOCIALES

La Dirección se compromete a realizar la negociación con proveedores de equipamiento informático a los efectos de conseguir a favor de los trabajadores de EITB ofertas de hardware en condiciones ventajosas de mercado.

## LIBERTAD Y HONOR PERSONAL



## OHOREA

Ez dira inolaz ere miatuko ez pertsonak ez langileen euren ondasunak edo enpresak langileei esleitutako ondasunak (armairuak, postontzia...), horretarako arrazoi egiaztaturik egon ezean. Halakoetan, batzordekide biren edo lekukoak izango diren langile biren (batzordekide batek ere ezin badu) aurrean egingo da miaketa. Miaketa egiteko orduan, ahalik eta neurri handienez babestuko dira langilearen ohorea eta intimitatea.

## KOMUNIKAZIO ELEKTRIKOEN BARRENGOTASUNA TA ERABILERA

Zuzendaritza eta Batzordearen arteko lan talde bat eratuko da, 2003 urteko amaiera baino lehen komunikazio elektronikoen erabilera ta barrengotasuna arauak adosteko.

## URTEKO PLANGINTZA

Zuzendaritzak eta Batzordeak eta, hala badagokio, erasandako langileek lan taldea sortuko dute, arlo teknikoko langileei plangintza hobetzeko aukera eskaintzen dieten neurriak aztertu eta adosteko.

No se realizarán registros de ninguna clase en las personas y bienes propiedad de los trabajadores o asignados a los mismos por la empresa (taquillas, buzón correo,...), a no ser que haya razones justificadas para ello. En este caso, el registro se realizará en presencia de dos miembros del comité o dos trabajadores que ejercerán como testigos, en caso de no estar disponible ningún miembro del comité. Dicho registro se realizará de forma que se salvede en lo posible el honor y la intimidad del trabajador.

## USO Y PRIVACIDAD DE LAS COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS

Se constituirá un grupo de trabajo entre representantes de la Dirección y del Comité de empresa para acordar, antes de la finalización de 2003, las normas de uso y privacidad de las comunicaciones electrónicas en la empresa.

## PLANIFICACIÓN ANUAL

La Dirección y el Comité de empresa, y en su caso los trabajadores que resulten afectados, crearán un grupo de trabajo con el objeto de analizar y consensuar medidas que permitan la mejora de la planificación a los trabajadores del área técnica y que permita la realización de

una planificación de carácter anual.

## **PLUSEN KONPENTSAZIOA**

Langileek plusak, jai egunak eta ezohiko orduak konpentsatzeagatiko gozamen egunak hartu beharko dituzte egun edo ordu horiek sortzen diren urteko urtarrileko lehen hamabostaldia baino lehen. Hitzarmen Kolektiboko 20. artikuluan ezarritako araubidearen arabera hartuko dituzte. Dena dela, konpentsazioari begira, langileek ez izango dituzte gorde 30 eta 20 egun baino gehiago 2004. eta 2005. urteetarako, hamabostaldi horren ondoren.

Zuzendaritzak eta Langile Batzordeak lan taldea sortuko dute, denborazko plusen konpentsazioaren inguruko arazoak aztertze eta kontzeptu horrengatik sortutako gozamen egunekin zerikusia duten neurriak adosteko.

## **DIETAK**

Zuzendaritzako eta Langile Batzordeko ordezkariak lan taldea osatuko dute, dieten inguruko arazoak aztertze, Unitate Mugikorren taldean, batez ere.

## **COMPENSACIÓN DE PLUSES**

Los trabajadores deberán efectuar la libranza de los días de disfrute por compensación de plusas, jai egun y horas extraordinarias antes de la primera quincena del mes de enero del siguiente año al que se genera, solicitándose la libranza en virtud del régimen establecido en el artículo 20 del convenio colectivo. En todo caso, ningún trabajador podrá guardar a efectos de compensación tras esta primera quincena más de 30 y 20 días para los años 2004 y 2005.

La Dirección y el comité de empresa crearán un grupo de trabajo con el objeto de analizar la problemática existente en torno a la compensación de plusas en tiempo y consensuar medidas en relación con los días de disfrute generados por dicho concepto.

## **DIETAS**

Se creará un Grupo de trabajo formado entre representantes de la Dirección y del Comité de Empresa para analizar la problemática de las dietas, especialmente en el colectivo de Unidades Móviles, para en su caso alcanzar acuerdos para su aplicación. Dicho debate en el grupo de



Ezartzeko moduko hitzarmenak lortzen ahaleginduko dira. Hona hemen lan taldearen eztabaidagaia:

\* Produkzioko lekuan, deialdia 14:00ak baino lehen egiten den kasuak aztertu, beti ere leku hori langilearen bizilekutik 30tik gora kilometrora badago.

\*Gaur egun, Hitzarmen Kolektiboan hoteleko dietei eta ezarpen egokiari buruz aurreikusitako kasuak aztertu.

## INDARRALDIA

Hitzarmen hau 2003ko urtarrilaren 1etik 2005eko abenduaren 31era arte egongo da indarrean, aurreikuspen bereziak jasotzen dituzten kasuetan izan ezik. Hitzarmenean bertan berariaz aurreikusi ez diren alderdiei dagokienez, 2002ko Hitzarmen Kolektiboan ezarritako klausula guztiak eta gaur arte indarrean dauden interpretazio aktak egongo dira indarrean.

trabajo versará sobre:

\*Estudiar los supuestos en los que la convocatoria en el lugar de producción es antes de las 14:00 horas y dicho lugar se encuentra a más de 30 kilómetros del domicilio del trabajador.

\* Estudiar los supuestos previstos actualmente en el convenio colectivo sobre cobro de dietas de hotel y su correcta aplicación.

## VIGENCIA

La vigencia del presente acuerdo se establece desde el 1 de Enero de 2003 hasta el 31 de Diciembre de 2005, salvo en aquellos supuestos con previsiones específicas en este aspecto. En lo no previsto expresamente por el presente acuerdo se mantendrán en vigor, todas las cláusulas establecidas en el Convenio Colectivo del año 2002, así como las actas de interpretación vigentes hasta esta fecha.



Iurretan, 2003ko irailaren 23an.

En Iurreta, a [23 de septiembre de 2003](#).

**ACUERDO DE PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA S.A.**  
**PARA EL AÑO 2006**

**PRINCIPIOS GENERALES:** Se prorroga íntegramente durante el año 2006 lo dispuesto en el convenio colectivo 2003-2005 de Euskal Telebista S.A., así como los criterios de interpretación reflejados en el Acta Final de fecha 23 de septiembre de 2003, salvo en aquellos apartados o aspectos que continuación se relacionan o que no figuren expresamente. En consecuencia, en caso de discrepancia o diferencias entre el presente documento y el texto del convenio colectivo 2003-2005 o su acta de interpretación, prevalecerá en todo caso lo dispuesto en el presente documento.

**INCREMENTO SALARIAL:** Con efectos al 1 de enero de 2006, y para ese año, las retribuciones íntegras anuales de carácter fijo de los trabajadores experimentarán un incremento del 3,4%, en el valor punto, en relación a las del año 2005. Será de aplicación en todo momento el criterio que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma para el 2006.

#### **SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA**

La Dirección se compromete a continuar aplicando, en términos equivalentes, las condiciones del acuerdo que la Mesa General de la Administración de la CAPV acordó en relación con el ingreso de sus trabajadores en ITZARRI.

---

**PLAN DE CALIDAD TOTAL:** se aplicará con carácter general el sistema de gestión por objetivos en virtud del cual los equipos de trabajo fijan sus objetivos al comienzo del ejercicio y su nivel de cumplimiento es evaluado al final del mismo. El procedimiento que lo regula es el aplicado por primera vez en 2004 y que ha sido auditado externamente durante los últimos dos años por la Entidad de Certificación AENOR, en los términos que se exponen a continuación

en el apartado Sistema de Desarrollo Profesional y Complemento por Resultados.

### **OTROS INCREMENTOS:**

Artículo 64.1.2.: El kilómetro se actualizará conforme al crecimiento que experimente, en su caso, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2006. Conforme al mismo, el valor se sitúa en 0,29 euros/kilómetro. Dicho valor se devengará con efectos retroactivos al 1 de agosto de 2006.

Art. 64.2 y 56: Los valores de la dieta y hotel y de la subvención al comedor se incrementarán en el IPC estatal del año anterior, desde la fecha de firma del convenio colectivo.

**VIGENCIA:** La vigencia del presente acuerdo se establece desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, salvos en aquellos supuestos con previsiones específicas en este aspecto. En lo no previsto expresamente por el presente acuerdo se mantendrán en vigor todas las cláusulas establecidas en el convenio colectivo 2003-2005, así como las actas de interpretación vigentes hasta esta fecha.

## **SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y COMPLEMENTO POR RESULTADOS**

### **SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL**

El sistema de desarrollo profesional tiene como objetivo promover el desarrollo de los trabajadores en su puesto de trabajo, mediante al análisis de las competencias de cada trabajador, y el posterior establecimiento de planes de acción para la mejora de las mismas que contribuyan a la consecución de los objetivos acordados.

El sistema de desarrollo profesional no modifica la estructura de clasificación profesional del Convenio Colectivo ni el contenido o funciones de las distintas categorías profesionales, ni los demás aspectos del convenio colectivo ligados a estas cuestiones.

Las acciones formativas que deriven del sistema de desarrollo profesional se incorporarán en los términos acordados con el Comité de Empresa al Plan de Formación de la empresa.

La metodología y principios del Sistema se establecen en el documento denominado Manual

Básico del Sistema de Desarrollo Profesional de EITB, recogido en el Acuerdo de fecha 18 de julio de 2003. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos el desarrollo del Manual Básico respetando la metodología y principios del mismo, así como la identificación y actualización de los cuadernos de competencias y de la documentación del sistema.

El nivel de implantación del sistema de desarrollo profesional y sus resultados en las distintas Unidades de negocio y en los distintos equipos de trabajo será evaluado a los efectos del cálculo del complemento por resultados en los términos que regulan esta complemento.

El sistema de desarrollo profesional se aplicará a los trabajadores fijos y a los eventuales contratados por más de seis meses anuales pudiendo adaptarse su aplicación en aquellos casos de trabajadores eventuales que no alcancen este tiempo de contratación.

## **COMPLEMENTO POR RESULTADOS**

### **Definición**

Por este concepto entendemos la retribución variable que se abona en función de los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos a nivel de Grupo, de unidad o Área de negocio y de Equipos de Trabajo.

Este complemento no tiene carácter consolidable ni es acumulativo para años sucesivos.

Los objetivos de resultado a nivel de Grupo, Unidad o Área de Negocio o Área y Equipo de trabajo están definidos en los Planes de Negocio, en los respectivos despliegues y en el Contrato-Programa. La aplicación del sistema de desarrollo profesional es uno de los objetivos a nivel de Grupo, Unidad o Área de Negocio o Área y Equipo de trabajo.

La Dirección acordará con el comité de empresa los criterios de ponderación de los resultados que deben ser tenidos en cuenta al realizar esta evaluación, antes de su aprobación definitiva según lo previsto en el apartado siguiente.

La determinación del nivel de cumplimiento de los objetivos por cada Equipo, Área o Unidad y Grupo se realizará mediante una evaluación externa. Los criterios de ponderación que deban ser tenidos en cuenta para efectuar esta evaluación serán establecidos por la Comisión Delegada para Asuntos Económicos a propuesta de la Dirección del Ente.

El complemento por resultados será de aplicación al personal fijo y al personal eventual incluido en el ámbito del presente convenio al que le resulte de aplicación el sistema de desarrollo profesional.

Este sistema será de aplicación en el año 2006.

### **Ambito de cobertura**

El complemento por resultados será de aplicación al personal fijo y al personal eventual incluido en el ámbito del presente convenio que, al menos haya participado en el sistema de desarrollo profesional conforme a lo previsto en el apartado siguiente.

Se entiende que un trabajador ha participado en el sistema de desarrollo profesional y que, por tanto, le resulta de aplicación el mismo, cuando ha acudido a las reuniones de comunicación de la ficha de objetivos de su equipo para 2006 y a las de valoración final de los resultados del ejercicio, acreditando formalmente esta participación mediante la firma de la recepción de dicha ficha de objetivos y de la valoración de los resultados. Esta firma no presupone en ningún caso la suscripción del trabajador a los objetivos fijados por la Dirección o el responsable del equipo, pudiendo incluso manifestar explícitamente su desacuerdo en la misma ficha de equipo o de valoración.

Cuando un trabajador haya tomado parte en el sistema de desarrollo profesional, conforme a lo indicado en el apartado anterior, y no haya cumplimentado el periodo de referencia de los seis meses de trabajo, la Dirección podrá determinar, en los términos acordados con el Comité de Empresa, la aplicación del complemento por resultados.

#### **Fondo dotado para el complemento por resultados**

Corresponde a la Comisión de Seguimiento del Contrato-Programa la determinación del importe del Fondo dotado para el complemento por resultados para 2006. Orientativamente ascenderá a la cantidad de 460.000 euros.

#### **Determinación de la cuantía a abonar con cargo a este fondo**

La totalidad (100%) de los fondos destinados para cada año se aplicarán siempre que la evaluación externa de cumplimiento de los objetivos del Plan de Negocio del Grupo, del Contrato-Programa y del Sistema de Desarrollo Profesional sea igual o superior a 8

sobre 10. En el caso de que la puntuación obtenida sea inferior, el importe a aplicar como complemento por resultados estará determinado de acuerdo a la siguiente tabla:

|  |                                  |
|--|----------------------------------|
| Puntuación igual o superior a 7 e inferior a 8 | 90% del fondo.                   |
| Puntuación igual o superior a 6 e inferior a 7 | 80% del fondo.                   |
| Puntuación inferior a 6                        | No procede abono de complemento. |

#### **Aplicación y distribución del complemento**

Una vez determinada la cuantía efectiva del complemento por resultados a abonar con cargo a este Fondo, procede su distribución, para lo cual se clasifican en tres tipos distintos la evaluación de los resultados atendiendo al colectivo responsable del logro de los mismos.

- D. Son de este tipo los resultados de cumplimiento del Plan de negocio del grupo EITB, del Contrato-Programa de EITB y los de implantación del sistema de desarrollo profesional a nivel de Grupo.
- E. Forman parte de este tipo los resultados de las Unidades de Negocio y/o en su caso de Áreas en base al logro de los objetivos de los respectivos Planes de Negocio. Y los de implantación del sistema de desarrollo profesional a nivel de Unidad o Área de negocio.

F. Son los resultados del Equipo de Trabajo en base a los objetivos marcados, en su caso, en el despliegue del Plan de Negocio a nivel de Equipo, así como los correspondientes a la aplicación del sistema de desarrollo profesional a nivel de equipos de trabajo.

La asignación del complemento por resultados se distribuirá entre estos tres tipos de acuerdo a los siguientes porcentajes:

El 50% del Complemento irá destinado al tipo A como reconocimiento de la contribución al logro de los objetivos generales del Grupo.

El 30% del Complemento irá destinado al tipo B como reconocimiento de la contribución al cumplimiento de objetivos a nivel de Unidades o Áreas de Negocio.

El 20% restante del Complemento se destinará al tipo C como reconocimiento de la contribución a la consecución de los objetivos a nivel de Equipos de Trabajo.

Para la distribución del complemento por resultados a nivel de equipos de trabajo se seguirá el siguiente procedimiento:

1.- Para que los trabajadores de un equipo puedan percibir el complemento por resultados, en cualquiera de sus tramos, se requiere que el proceso de implantación del Sistema de Desarrollo Profesional en el 2006 alcance los cinco puntos, exigiéndose para ello que se complete el Sistema.

2.- Una vez cumplido lo dispuesto en el número anterior, se distribuirá de la siguiente forma:

- La parte del complemento de tipo A se aplicará por igual a todos los equipos de trabajo.
- La parte del complemento de tipo B se aplicará en función de los resultados de la Unidad de negocio y/o Área en base al logro de los objetivos del Plan de Negocio asociado a la misma. La distribución entre cada Unidad de Negocio y/o Área se realizará siguiendo el siguiente procedimiento:

La medición de los resultados obtenidos por cada Unidad de negocio y/o Área se valorará por puntuación obtenida en la evaluación externa del cumplimiento de los objetivos. La Unidad de Negocio y/o Área que hubiera obtenido la mayor puntuación servirá de referencia para el cálculo del reparto del complemento entre las Unidades y/o Áreas del Grupo EITB que hayan obtenido una puntuación igual o superior a cinco en el cumplimiento de objetivos.

En primera instancia se realizará un reparto en el que a la Unidad y/o Área de mejor resultado la mayor puntuación se le atribuye el 100% de esta parte del complemento, atribuyéndose a las demás Unidades y/o Áreas el % del complemento que se corresponda con la siguiente fórmula:

$$\text{Puntuación cumplimiento Unidad y/o Área} / \text{Puntuación más alta Unidad y/Área.}$$

La diferencia entre las cantidades así repartidas y el total del complemento es objeto de un segundo reparto que se realizará esta vez de una forma lineal (mismo %) entre las Unidades de negocio y/o Áreas a las que corresponda este reparto.

- La parte del complemento de tipo C se aplicará en función de los resultados de los Equipos de Trabajo en base al logro de los objetivos de despliegue y de la aplicación del sistema de desarrollo profesional.

Esta valoración de los equipos se realizará tomando como referencia la contribución de cada equipo en los seis campos de evaluación de la acción del Grupo EITB, determinados conforme al modelo EFQM:

- 1) Clientes y actividad
- 2) Recursos y alianzas
- 3) Personas
- 4) Comunicación y sociedad
- 5) Innovación y proyectos
- 6) Calidad y mejora continua

Si no se llega a los cinco puntos en la evaluación final de resultados del equipo, no se percibe este tramo.

La evaluación se efectuará de forma objetiva y objetivada y los resultados de la misma deberán ser trasladados a los trabajadores, explicándose de manera transparente, razonada e inequívoca.

La distribución entre cada Equipo de Trabajo se realizará siguiendo el siguiente procedimiento:

La medición de los resultados obtenidos por cada Equipo de Trabajo se valorará por puntuación obtenida en la evaluación externa. El Equipo de Trabajo que hubiera obtenido el mejor resultado (mayor puntuación) servirá de referencia para el cálculo del reparto del complemento

entre todos los Equipos de trabajo de cada Unidad de Negocio y/o Área que hayan obtenido una puntuación igual o superior a cinco en el cumplimiento de objetivos.

En primera instancia se realizará un reparto en el que al Equipo de Trabajo que haya obtenido un mejor resultado se le atribuye el 100% de esta parte del complemento, atribuyéndose a los demás Equipos el % del complemento que se corresponda con la siguiente fórmula:

$$\text{Puntuación cumplimiento Equipo de trabajo} / \text{puntuación más alta Equipo de Trabajo.}$$

La diferencia entre las cantidades así repartidas y el total del complemento es objeto de un segundo reparto que se realizará esta vez de una forma lineal (mismo %) entre los Equipos de trabajo de la Unidad de Negocio y/o Área correspondiente a los que corresponde este reparto.

La aplicación del conjunto de este complemento tendrá como máximo el 5% del sueldo bruto anual de cada trabajador.

Este complemento será abonado una vez finalizado el ejercicio en la nómina del mes de febrero siguiente una vez determinada por la evaluación externa el nivel de consecución de resultados, e informada favorablemente dicha evaluación por la Comisión de Seguimiento del Contrato-Programa.

## **FORMACIÓN**

En el año 2006 la cantidad reservada para las acciones del Plan de Formación será la correspondiente a los costes indirectos y directos de formación tramitados a través de las correspondientes Comisiones de Formación en el año 2005, incrementados anualmente con el IPC.

## **CONTRATOS DE RELEVO**

Podrán acceder al contrato de relevo aquellos trabajadores de ETB con contrato laboral indefinido y que reúnan las condiciones generales exigidas para tener acceso a la pensión contributiva de jubilación a la seguridad social con excepción de la edad. Se aplicará a la jubilación a tiempo parcial iniciada después de cumplir 60 años, en los términos y condiciones que establezca la legislación vigente en cada momento y, como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años. El trabajador relevado se jubilará de

forma total, en todo caso, al cumplir los 65 años.

El trabajador deberá dirigir su solicitud a la Dirección de Recursos Humanos expresando su voluntad de acogerse al contrato de relevo, indicando la fecha en al que solicita el cese en el trabajo a jornada completa. La formalización de los contratos de relevo dependerá de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico, siempre que permitan asumir los costos que, como consecuencia de estas jubilaciones parciales, se produzcan. Cursada la solicitud, la Dirección General de EITB autorizará en su caso dicha jubilación parcial, y adecuará las condiciones concretas, laborales, económicas y de distribución de tiempo de trabajo aplicables, al objeto de promover entre los trabajadores esta figura.

La empresa se hará cargo del pago de la retribución convenida para el contrato a tiempo parcial que suscriba con el trabajador relevado, con las actualizaciones correspondientes.

A los trabajadores relevados que opten por la modalidad de jubilación a tiempo parcial en los términos del presente acuerdo no les resultarán de aplicación las indemnizaciones por jubilación voluntaria anterior a los 65 años establecidas en el convenio colectivo.

## **ASISTENCIA MÉDICA**

El artículo 35.2 del convenio colectivo queda redactado de la siguiente forma:

A todo trabajador de la Empresa se le ofrecerá la posibilidad de realizar al menos una revisión médica anual. La Empresa podrá establecer la obligatoriedad del reconocimiento médico al personal de nuevo ingreso, así como a aquellos trabajadores a los que por la naturaleza de su actividad el Servicio Médico lo determine conforme a la legislación vigente, previa participación y consulta de los delegados de prevención en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud.

## **BAJAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y MATERNIDAD (ART. 13, letra a)**

Se eleva del 3% al 4% el porcentaje de absentismo máximo a los efectos del cobro del complemento del 100% de la retribución.

Se introduce igualmente un inciso que dice: “.....y siempre que el índice de absentismo laboral no supere el 4% de la plantilla afectada por esta cláusula del centro de trabajo computado mes a mes.....”

## **ANTICIPOS AL CONSUMO (ART. 55)**

El importe destinado a anticipos al consumo para el año 2006 será de 120.000 euros. El importe máximo de los anticipos a conceder será de 5.000 euros por persona, a devolver en un plazo máximo de 30 mensualidades.

Las anteriores modificaciones serán de aplicación, sin efectos retroactivos, a partir de la fecha de firma del presente documento.

### **LICENCIAS RETRIBUIDAS (ART. 11)**

Los apartados f) y h) del artículo 11 del convenio colectivo quedan redactados de la siguiente forma:

Art. 11, f) Durante un día natural en caso de matrimonio de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad.

Art. 11, h) Durante 2 días naturales (al menos uno de los cuales podrá ser día laborable), por el traslado de su domicilio habitual, justificándolo con certificado de empadronamiento.

### **PLUS DE DÍAS ESPECIALES (ART. 61.7)**

Se mantiene en vigor la aplicación vigente del art. 61.7, pero mejorándolo en los siguientes aspectos:

- El plus del turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre será de 16 puntos. A estos solos efectos, se considerará turno de noche cuando el fin de la jornada se realice efectivamente después de las 22 h.
- El plus del turno de mañana de los 25 de diciembre y 1 de enero será de 8 puntos. A estos solos efectos, se considerará por turno de mañana de los días 25 de diciembre y 1 de enero cuando la entrada se realice hasta las 15 30' h. (incluido).

### **OTROS APARTADOS**

PRIMERO: El personal de ETB disfrutará de hasta un máximo de 3 días de libre disposición, de carácter recuperable.

SEGUNDO: El trabajador que, con plaza fija en EITB o en cualquiera de sus sociedades dependientes, obtenga plaza fija en Euskal Telebista conservará a su incorporación la antigüedad que tuviera en aquella. Este reconocimiento no generará efectos económicos de

carácter retroactivo.

TERCERO: Con objeto de analizar, para en su caso acordar lo pertinente, la problemática existente ante la distinta casuística que en el día a día se produce en relación a los distintos tipos de disponibilidades, ambas partes acuerdan que el comité de empresa presentará en el plazo máximo de 20 días naturales desde la firma del presente convenio una propuesta reguladora de la distinta casuística actualmente en controversia, al objeto de que sea analizada y debatida en el ámbito de un grupo de trabajo formado por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa. Este grupo finalizará sus trabajos, presentando la propuesta que considere oportuna, el 31 de diciembre de 2006.

CUARTO: Se añade un inciso final al último párrafo del artículo 17.4.3. que dice:

“ Si esta situación se diera, la Dirección la pondrá previamente en conocimiento del comité de empresa a los efectos de que ambas partes busquen otra alternativa de carácter organizativo. Si no se alcanzara un acuerdo, las partes se someterán de mutuo acuerdo al PRECO al objeto de que un árbitro dictamine sobre su legalidad. Su resolución será definitiva y firme”.

QUINTO: A partir de la firma del convenio colectivo, se empezará a abonar el plus de flexibilidad que corresponda por los días de disfrute de los denominados “días Zx`s” cuando estos se hubieren generado por la realización de horas extraordinarias.

SEXTO: El Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará un protocolo de actuación y prevención de acoso moral y sexual, entendiéndose como riesgos psicosociales. La Dirección tendrá en cuenta estas especificidades en las evaluaciones de riesgos y se compromete a informar y formar a la plantilla en estos temas.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

Los textos referenciados reflejan los acuerdos alcanzados que suponen el cierre de la negociación.

El Comité indica que procederá a convocar a los trabajadores para exponer los términos de este acuerdo y proceder a su firma de acuerdo a los cauces establecidos.

Por su parte la Dirección se compromete a trasladar al Consejo de Gobierno el contenido del acuerdo y una vez obtenida la preceptiva aprobación convocará al Comité para proceder a la firma del mismo.

EiTBren 2006ko ORDAINKETAK / RETRIBUCIONES EiTB 2006

Eurotan/Euros

|                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| Puntuaren balioa<br>Valor del Punto | 17,4227 |
|-------------------------------------|---------|

| KATEGORIA/CATEGORIA                                | Lanpostu<br>Puntuak | Soldata Gordina Eurotan<br>Sueldo Bruto Euros |                |
|--|---------------------|---|----------------|
|  |                     | Hilekoa<br>Mes                                | Urtekoa<br>Año |
| A Talde-Burua/Jefe de Grupo A                      | 155                 | 2.700,52                                      | 37.807,26      |
| B Talde-Burua/Jefe de Grupo B                      | 140                 | 2.439,18                                      | 34.148,49      |
| C Talde-Burua/Jefe de Grupo C                      | 125                 | 2.177,84                                      | 30.489,73      |
| Kudeatzaile Komertziala/Gestor Comercial           | 120                 | 2.090,72                                      | 29.270,14      |
| Analista Prog. Ork. Sist./Analista Prog.Gdes.Sist. | 120                 | 2.090,72                                      | 29.270,14      |
| Analista Prog. Mikroinf./Analista Program.Microinf | 120                 | 2.090,72                                      | 29.270,14      |
| Abokatua/Abogado                                   | 120                 | 2.090,72                                      | 29.270,14      |
| lkerketa Ikus.Teknikaria/Téc.Investig.Audiencia    | 120                 | 2.090,72                                      | 29.270,14      |
| A m.Sistema Prog.O./Programador G.Sistem. A        | 105                 | 1.829,38                                      | 25.611,37      |
| A m.Mikroinform.Prog./Program.Microinformát..A     | 105                 | 1.829,38                                      | 25.611,37      |
| A m.Operadore Planifika./Operador Planificad. A    | 105                 | 1.829,38                                      | 25.611,37      |
| A m.Ofizial Administraria/Oficial Administrativo A | 105                 | 1.829,38                                      | 25.611,37      |
| B m.Sistema Prog.Orok./Programador G.Sist. B       | 100                 | 1.742,27                                      | 24.391,78      |
| B m.Mikroinform. Prog./Programador Microinf.B      | 100                 | 1.742,27                                      | 24.391,78      |
| B m.Operadore Planifika/Operador Planificad. B     | 100                 | 1.742,27                                      | 24.391,78      |
| B m.Ofizial Administraria/Oficial Administrativo B | 100                 | 1.742,27                                      | 24.391,78      |
| A m.Ordenagailu operadorea/Operador Ord. A         | 100                 | 1.742,27                                      | 24.391,78      |
| C m.Sistema Programad.Orok./Prog.G.Sist. C         | 95                  | 1.655,16                                      | 23.172,19      |
| C m.Mikroinf.Programatzailea/Prog.Microinf. C      | 95                  | 1.655,16                                      | 23.172,19      |
| C m.Ofizial Administraria/Oficial Administrativo C | 95                  | 1.655,16                                      | 23.172,19      |
| B m.Ordenagailu Operadorea/Opeador Ord. B          | 95                  | 1.655,16                                      | 23.172,19      |
| C m.Ordenagailu Operadorea/Opeador Ord. C          | 90                  | 1.568,04                                      | 21.952,60      |
| Sistema Orokorrerako Langilea/Operarui Serv.G.     | 90                  | 1.568,04                                      | 21.952,60      |
| Administrari Laguntzailea/Auxiliar Administrartivo | 85                  | 1.480,93                                      | 20.733,01      |
| Zuzendari Nagusiaren Txoferra/Chófer D.Gral.       | 85                  | 1.480,93                                      | 20.733,01      |
| Ordenantza Txoferra/Ordenanza chófer               | 85                  | 1.480,93                                      | 20.733,01      |
| Telefonista Harreragilea/Telefonista-recepcionista | 85                  | 1.480,93                                      | 20.733,01      |
| Zinpeko Zaindaria/Vigilante Jurado                 | 85                  | 1.480,93                                      | 20.733,01      |

Beste balioak (eurotan) / Otros valores (en euros)

| Lanpostu<br>Puntuak | Ordu estrak / Horas Extras |                     | Gauekotasuna<br>Nocturnidad | Antzinakotasuna<br>Antigüedad |
|---------------------|----------------------------|---------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|                     | 1. Maila<br>Nivel 1        | 2. Maila<br>Nivel 2 |                             |                               |
| 155                 | 27,89                      | 31,87               | 7,80                        | 53,51                         |
| 140                 | 25,18                      | 28,78               | 7,05                        | 50,27                         |
| 125                 | 22,49                      | 25,69               | 6,30                        | 50,27                         |
| 120                 | 21,59                      | 24,67               | 6,05                        | 47,03                         |
| 110                 | 18,89                      | 21,59               | 5,28                        | 47,03                         |
| 105                 | 18,89                      | 21,59               | 5,28                        | 47,03                         |
| 100                 | 17,98                      | 20,55               | 5,04                        | 44,61                         |
| 95                  | 17,09                      | 19,50               | 4,79                        | 44,61                         |
| 90                  | 16,19                      | 18,50               | 4,53                        | 44,61                         |
| 85                  | 15,30                      | 17,48               | 4,28                        | 44,61                         |

Eurotan/Euros

|   |                |
|---|----------------|
| <b>Puntuaren balioa</b><br><b>Valor del Punto</b> | <b>16,8498</b> |
|---|----------------|

| KATEGORIA/CATEGORIA                                | Puntuak<br>PUNTOS | Soldata Gordina Eurotan<br>Sueldo Bruto Euros |                |
|--|-------------------|---|----------------|
|  |                   | Hilekoa<br>Mes                                | Urtekoa<br>Año |
| A. Erredaktorea / Redactor A                       | 155               | 2.611,72                                      | 36.564,07      |
| Produktore Koordinadorea/Productor Coordinad       | 155               | 2.611,72                                      | 36.564,07      |
| Proiektu Inginerua / Ingeniero de Proyectos        | 155               | 2.611,72                                      | 36.564,07      |
| Errealizadorea / Realizador                        | 145               | 2.443,22                                      | 34.205,09      |
| I.m.Mant.Elecktr.Teknikaria/Téc.Mto.Electrón.1ª    | 145               | 2.443,22                                      | 34.205,09      |
| Eusk.Hiz.Art.Kal.Kon.Teknika/Téc.Cont.Cal.L.Art.   | 140               | 2.358,97                                      | 33.025,61      |
| Produktzio-injinerua / Ingeniero de Producción     | 140               | 2.358,97                                      | 33.025,61      |
| B. Erredaktorea / Redactor B                       | 135               | 2.274,72                                      | 31.846,12      |
| Produktorea / Productor                            | 135               | 2.274,72                                      | 31.846,12      |
| 2,m,Mant. Elektr. Teknikaria/Téc.Mto.Electrón.2ª   | 135               | 2.274,72                                      | 31.846,12      |
| Sare Teknikaria / Técnico de Redes                 | 135               | 2.274,72                                      | 31.846,12      |
| Eusk.Hiz.Kal.Kon.Teknik./Téc.Cont.Cal.Ling.Eus     | 130               | 2.190,47                                      | 30.666,64      |
| Gazt.Hiz.Kal.Kon.Teknik./Téc.Cont.Cal.Ling.Cast    | 130               | 2.190,47                                      | 30.666,64      |
| Kalitate Kontrolako Teknikaria/Téc.Control Calid   | 130               | 2.190,47                                      | 30.666,64      |
| Audio Koordinadorea / Coordinador de Audio         | 130               | 2.190,47                                      | 30.666,64      |
| Mant. Orok. Arduraduna/Encargado Mant. Gnral       | 130               | 2.190,47                                      | 30.666,64      |
| Dokumentalista / Documentalista                    | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Emisio Arduraduna / Encargado de Emisión           | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Kanpo Produk. Planifikadorea/Planif.Prod.Ajena     | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Biltegi Arduraduna / Encargado de Almacén          | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Planifikadorea / Planificador                      | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Audio Teknikaria / Técnico de Audio                | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Argiztatzaila / Iluminador                         | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Telebistako Operadorea /Operador d/Televisión      | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| Diseinugile Grafikoa / Diseñador Gráfico           | 125               | 2.106,23                                      | 29.487,15      |
| C. Erredaktorea / Redactor C                       | 120               | 2.021,98                                      | 28.307,66      |
| Errealizazio Laguntzailea/Ayudante d/Realización   | 120               | 2.021,98                                      | 28.307,66      |
| I. M. Kamara / Cámara de 1ª                        | 120               | 2.021,98                                      | 28.307,66      |
| I. M. Operadorea / Operador de 1ª                  | 120               | 2.021,98                                      | 28.307,66      |
| Ikuskatzaila / Visionador                          | 115               | 1.937,73                                      | 27.128,18      |
| Grafista Forilista / Grafista Forillista           | 115               | 1.937,73                                      | 27.128,18      |
| Eszenatokiko Arotza / Carpintero de Escenario      | 115               | 1.937,73                                      | 27.128,18      |
| Mant. eta Inst. Teknikaria/Técnico Mant e Instal   | 115               | 1.937,73                                      | 27.128,18      |
| Musika Animatzailea/ Ambientador Musical           | 110               | 1.853,48                                      | 25.948,69      |
| Produktzio Laguntzailea / Ayudante d/Producción    | 110               | 1.853,48                                      | 25.948,69      |
| Unitate Mogik.Txoferra / Chófer Unidad Móvil       | 110               | 1.853,48                                      | 25.948,69      |
| Mant. Elektr. Ofiziala/Oficial Manten. Electrónico | 110               | 1.853,48                                      | 25.948,69      |
| 2.m. Kamara / Cámara de 2ª                         | 105               | 1.769,23                                      | 24.769,21      |
| 2.m. Operadorea / Operador de 2ª                   | 105               | 1.769,23                                      | 24.769,21      |
| Atrezzo / Atrezzo                                  | 105               | 1.769,23                                      | 24.769,21      |
| Eszenatokiko Pintorea / Pintor de Escenario        | 105               | 1.769,23                                      | 24.769,21      |
| Doitasun Mekanikaria / Mecánico de Precisión       | 105               | 1.769,23                                      | 24.769,21      |
| I.m. Administraria / Administrativo de 1ª          | 105               | 1.769,23                                      | 24.769,21      |
| Erredakzio Laguntzailea / Ayudante Redacción       | 100               | 1.684,98                                      | 23.589,72      |
| Sare Laguntzailea / Ayudante de redes              | 100               | 1.684,98                                      | 23.589,72      |
| Manten. Orok. Teknikaria/Técnico Mant. General     | 100               | 1.684,98                                      | 23.589,72      |
| Audio-Bideo Operadorea/Operador Audio-Bideo        | 95                | 1.600,73                                      | 22.410,23      |
| Audio Laguntzailea / Ayudante de Audio             | 95                | 1.600,73                                      | 22.410,23      |
| Argi Teknikaria / Luminotécnico                    | 95                | 1.600,73                                      | 22.410,23      |
| 2.m. Administraria / Administrativo de 2ª          | 95                | 1.600,73                                      | 22.410,23      |
| Erregidorea / Regidor                              | 90                | 1.516,48                                      | 21.230,75      |
| Kanp.Prod.Plan.Laguntzailea/Ayud.Plan.Prod.Aje     | 90                | 1.516,48                                      | 21.230,75      |
| Laguntzaile-teknikoa / Ayudante Técnico            | 90                | 1.516,48                                      | 21.230,75      |
| Dokumentazio Laguntzailea/Auxiliar Document        | 85                | 1.432,23                                      | 20.051,26      |
| Biltegi Laguntzailea / Ayudante de Almacén         | 85                | 1.432,23                                      | 20.051,26      |
| Plato-Laguntzailea / Ayudnte de Plató              | 85                | 1.432,23                                      | 20.051,26      |
| Administrari-Laguntzailea/Auxiliar Administrativo  | 85                | 1.432,23                                      | 20.051,26      |
| Telefonista Harreragilea/Telefonista-Recepcion.    | 85                | 1.432,23                                      | 20.051,26      |

|  |                |
|--|----------------|
|  | Eurotan/Euros  |
| <b>Puntuaren balioa</b><br>Valor del Punto | <b>16,8498</b> |

**Beste balioak (eurotan) / Otros valores (en euros)**

| Puntuak<br>PUNTOS | Ordu estrak / Horas Extras |                     | Gaukotasuna<br>Nocturnidad | Antzinakotasuna<br>Antigüedad |
|-------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------------|
|                   | 1. Maila<br>Nivel 1        | 2. Maila<br>Nivel 2 |                            |                               |
| 155               | 29,11                      | 33,14               | 7,85                       | 51,75                         |
| 145               | 27,12                      | 30,99               | 7,34                       | 51,75                         |
| 140               | 26,19                      | 29,94               | 7,10                       | 48,62                         |
| 135               | 25,25                      | 28,87               | 6,84                       | 48,62                         |
| 130               | 24,32                      | 27,79               | 6,59                       | 48,62                         |
| 125               | 23,39                      | 26,72               | 6,34                       | 48,62                         |
| 120               | 22,44                      | 25,66               | 6,06                       | 45,48                         |
| 115               | 21,50                      | 24,59               | 5,84                       | 45,48                         |
| 110               | 20,57                      | 23,52               | 5,54                       | 45,48                         |
| 105               | 19,64                      | 22,44               | 5,31                       | 45,48                         |
| 100               | 18,72                      | 21,37               | 5,06                       | 43,14                         |
| 95                | 17,77                      | 20,32               | 4,72                       | 43,14                         |
| 90                | 16,82                      | 19,24               | 4,59                       | 43,14                         |
| 85                | 14,83                      | 18,18               | 4,29                       | 43,14                         |

## Elren 2006ko ORDAINKETAK / RETRIBUCIONES EI 2006

|   |  |
|---|--|
| <b>Puntuaren balioa</b><br><b>Valor del Punto</b> | <b>Eurotan/Euros</b><br><b>17,4227</b> |
|---|--|

| KATEGORIA/CATEGORIA                                | Puntuak<br>PUNTOS | Soldata Gordina Eurotan<br>Sueldo Bruto Euros |                |
|--|-------------------|---|----------------|
|  |                   | Hilekoa<br>Mes                                | Urtekoa<br>Año |
| 1.m. Administraria/Administrativo de 1ª            | 105               | 1.829,38                                      | 25.611,37      |
| 2.m. Administratia/Administrativo de 2ª            | 95                | 1.655,16                                      | 23.172,19      |
| Musika Laguntzailea/Animador musical               | 105               | 1.829,38                                      | 25.611,37      |
| Administrari laguntzailea/Auxiliar Administrativo  | 85                | 1.480,93                                      | 20.733,01      |
| Adm.Produk. Laguntzailea/Auxiliar Adm.Producción   | 90                | 1.568,04                                      | 21.952,60      |
| Fonotekako Arduraduna/Encargado Fonoteca           | 110               | 1.916,50                                      | 26.830,96      |
| A m Erredaktore-esataria/Redactor-loc. A           | 140               | 2.439,18                                      | 34.148,49      |
| B m Erredaktore-esataria/Redactor-loc. B           | 130               | 2.264,95                                      | 31.709,31      |
| C m Erredaktore-esataria/Redactor-loc. C           | 125               | 2.177,84                                      | 30.489,73      |
| D m Erredaktore-esataria/Redactor-loc. D           | 115               | 2.003,61                                      | 28.050,55      |
| 1.m Kontrol-Soinu Teknik/Téc.Control y S.1ª        | 120               | 2.090,72                                      | 29.270,14      |
| 2.m Kontrol-Soinu Teknik/Téc.Control y S.2ª        | 110               | 1.916,50                                      | 26.830,96      |
| Mantenimendu Teknikaria/Técnico Mantenimiento      | 120               | 2.090,72                                      | 29.270,14      |
| Telefonista-harreragilea/Telefonista-Recepcionista | 85                | 1.480,93                                      | 20.733,01      |

### Beste balioak (eurotan) / Otros valores (en euros)

| Lanpostu<br>Puntuak | Ordu estrak / Horas Extras |                     | Gaukotasuna<br>Nocturnidad | Antzinakotasuna<br>Antigüedad |
|---------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------------|
|                     | 1. Maila<br>Nivel 1        | 2. Maila<br>Nivel 2 |                            |                               |
| 140                 | 26,17                      | 29,94               | 5,14                       | 50,27                         |
| 130                 | 26,48                      | 27,79               | 4,79                       | 50,27                         |
| 125                 | 23,39                      | 26,72               | 4,58                       | 50,27                         |
| 120                 | 22,44                      | 25,66               | 4,39                       | 47,03                         |
| 115                 | 21,51                      | 24,59               | 4,23                       | 47,03                         |
| 110                 | 20,57                      | 23,52               | 4,03                       | 47,03                         |
| 105                 | 19,64                      | 22,44               | 3,86                       | 47,03                         |
| 95                  | 17,78                      | 20,32               | 3,48                       | 44,61                         |
| 90                  | 16,84                      | 19,24               | 3,31                       | 44,61                         |
| 85                  | 15,91                      | 18,18               | 3,11                       | 44,61                         |

## DIETAK ETA KILOMETROAK 2006

### DIETAK / DIETAS

| TOKIA<br>LUGAR                             | LANEGUNAK<br>LABORABLES | LARUNBAT, IGANDE ETA JAIEGUNAK<br>SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS |
|--|-------------------------|--|
| Espainako Estatuan<br>En el Estado Español | 13,05 €                 | 20,59 €  |
| Ipar Euskadin<br>En Euskadi Norte          | 18,53 €                 | 23,33 €  |
| Gainontzean<br>Resto                       | 25,05 €                 | 25,05 €  |

### HOTELAK / HOTELES

**54,90 €**

### KILOMETROAK / KILOMETRAJE

**0,24 €**

### COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTO JOAN – ETORRIENGATIKO ORDAINA

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| Espainako Estatuan<br>En el Estado Español             | <b>7,90 € / eguneko / día</b> |
| Estatu Espainarretik kanpo<br>Fuera del Estado Español | 11,67 € / eguneko / día       |

## DIETAK ETA KILOMETROAK 2006

### DIETAK / DIETAS

| TOKIA<br>LUGAR                             | LANEGUNAK<br>LABORABLES | LARUNBAT, IGANDE ETA JAIEGUNAK<br>SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS |
|--|-------------------------|--|
| Espainako Estatuan<br>En el Estado Español | 12,58 €                 | 19,86 €  |
| Ipar Euskadin<br>En Euskadi Norte          | 17,87 €                 | 22,50 €  |
| Gainontzean<br>Resto                       | 24,16 €                 | 24,16 €  |

### HOTELAK / HOTELES

**52,94 €**

### KILOMETROAK / KILOMETRAJE

**0,24 €**

### COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTO JOAN – ETORRIENGATIKO ORDAINA

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| Espainako Estatuan<br>En el Estado Español             | <b>7,62 € / eguneko / día</b> |
| Estatu Espainarretik kanpo<br>Fuera del Estado Español | 11,25 € / eguneko / día       |