

I.- KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

XEDAPEN OROKORRAK DISPOSICIONES GENERALES

I. ARTIKULUA - EREMUA

- 1.- Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen diren arauak, eratura 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 etorritik Enpresaren ohiko jarduerak egiten dituen zerbitzu unitate produktibo oro.

2. ARTIKULUA- LANGILEAK

Hitzarmen hau I.eta IV. Eranskinetan jasotzen diren eta kategoria 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 libreko zuzendaritzako langileak.
- b) Enpresak, programa, serie, saio eta zerbitzu konkretu baterako kontratatzen dituen kolaboratzaileak

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 servicio

eta aholkulariak.

- c) Emanaldi zehatzetarako kontratatutako koadro artistikoetako eta musikaletako aktoreak, abeslariak, oskestrak, koroak eta musika taldeak.
- d) Musika eta literatura egokitzailak.
- 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 2003ko urtarrilaren 1etik 2005eko abenduaren 31ra egongo da indarrean. Atzerako eraginak 2003ko 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

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 registrarán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

ARTICULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio, se extenderá desde el día uno de Enero de 2003 hasta el día treinta y uno de Diciembre de 2005, siendo sus efectos retroactivos a fecha 01.01.03, 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.

5. ARTIKULUA. ARAUDI LEHENTA-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 baloratutako hitzarmen hau gainditzen dutenean bakarrik ezarri ahal izango dira. Gaindituko ez balute, berriz, hitzarmen honek konpentsatutzat joko dira, eta beraz ezartzen jarraituko da inolako aldaketarik gabe.

7. ARTIKULUA.- OSOTASUNERA LOTZEA

Hitzarmen honek banatuezinako izaera du eragin guztietarako, bertan hitzartutako baldintzek osotasun organikoa dute eta praktikan ezartzeko orduan osotasunari loturik kontuan hartuko dira. Hori dela eta, ezin izango dira beren testuingurutik

ARTICULO 5.- PRELACIÓN 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 su aplicación práctica, serán consideradas global y

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 gal zitezkeen 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 gaintzen dituzten egoera pertsonalak errespetatu gingo dira, eta "ad personam" mantenduko dira.

9. ARTIKULUA.- BATZORDE MISTO PAREKIDEA

I.- 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 beharko du.

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 días 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

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

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 jardura indibidualaren kalterik gabe.

3.- Batzordearen funtzionamendua honako hau izango da:

- a) Deialdia egiten duen aldea edozein delarik ere, batzordea deitu eta egutegiko 3 egunen epean bilduko da. Batzarretara

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:

- a) Se reunirá en el improrrogable plazo de los 3 días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes

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.

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 aurrerapenaz 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 arduragabekiarik egon ez bada. Horrezaz gainera, oporrak

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 mismos y siempre que no exista negligencia por parte del trabajador en la

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 aurrerapenaz eta honako printzipio hauek errespetatuz ezarri beharko dira:

- a) Langile bakoitzak bi hilabete aurretik jakin beharko du bere

asunci3n de dichos gastos, y a recibir una compensaci3n especial de 20 puntos, si los d3as de vacaciones cuya fecha de disfrute se desplaza son m3s 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 podr3 disfrutar de las vacaciones o parte de ellas fuera del plazo anteriormente establecido, sin compensaci3n alguna.

Por acuerdo directo entre la Empresa y un trabajador, el per3odo de vacaciones podr3 ser fraccionado, pero no se podr3 otorgar un per3odo de vacaciones inferior a 7 d3as naturales.

- 3.- Dentro de los dos primeros meses del a3o, el responsable de cada departamento solicitar3 del personal las fechas en que desear3a, en principio, disfrutar sus vacaciones. Con esta informaci3n y en funci3n de las necesidades del servicio, elaborar3 hasta el 31 de Marzo el plan de vacaciones de cada persona y la comunicar3 a los interesados, con el fin de que se puedan proponer por 3stos las modificaciones que estimen pertinentes y, en base a ellas, decidir dicho responsable.

Los turnos de vacaciones se tendr3n en cuenta a la hora de planificar la jornada anual, por lo que deber3n ser establecidos con adecuada antelaci3n y respet3ndose los siguientes principios:

- a) Cada trabajador deber3 conocer con dos meses de antelaci3n la

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 oporretatik kontatuko.

Alta jaso eta gero langileak eskubidea izango du gelditzen zaizkion oporrak hartzeko edo, hala dagokionean, zor zaizkion eta oporretara batu dituen egun libreak

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.

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

lehenbailehen hartzeko zerbitzuaren edo adostutako beste opor txanda baten kalterik gabe.

- 5.- Ordaintzekoak diren jaiegunak errekueratu 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 eranstea aukera du beharginak, oporraldia dagokion urte naturala amaituta egon arren.

II. ARTIKULUA .- ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK

- 1.- Langileak, ahal duen besteko aurrerapenaz 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 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

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 II.- 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 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

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: 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

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 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,

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) Lehenengo edo bigarren odolkidetasuneko familiarteko baten ezkontza: egutegiko egun bat.
- 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

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 segundo grado de consanguinidad.
- 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,

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. Kasu horretan errolda egiaztagiriaren bitartez arrazoitu 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. Emakumeak, berak hala nahi badu, horren ordez ordu bete murriztu dezake laneguna, arrazoi beragatik. Edoskitzea artifiziala izatekotan, aita balia daiteke eskubide horretaz, beti ere, aldeztu aurretik, ama langilea dela eta eskubideari uko egin diola egiaztatuz gero.

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

comisariás, 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 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 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

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.

- 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 egunetz 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

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 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

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, ordainketa guztiak, Gizarte Segurantzako kotizazioak barne, neurri berean murriztuko direla. Zuzendaritzak, zerbitzuko antolakuntza eta beharrianak 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 betebeharrak 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

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 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

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 antolakuntzak 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 antzintasuna duten langile finkoek ordaindutako lana egiteko asmoz ordainik gabeko baimena lortzeko aurkezturiko eskariei. Baimen horrek gehienez bi hileko iraupena izango du.

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 puntuei gehi asteko lanaldian kontuan hartzeko plusari edo graduako 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 lan zentroko plantilaren %3 baino gehiagokoa izan behar. Aipatutako indizea %3 baino gehiago denean lanpostuaren puntuen %100eko osagarria

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.

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 3% de la plantilla del centro de trabajo computado mes a mes con uno de antelación, excluidos los casos de

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 momentuan indarrean dagoen ordainketaren %100erainoko osagarria jasoko dute. Osagarri hori lanpostuaren puntuei gehi asteko lanaldian kontuan hartzeko plusari edo graduako 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

maternidad y accidente laboral. En el caso de que se supere el 3% 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 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

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.

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

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.

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:

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 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 kategoría 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 arten gutxienez lau (4) urteko tartea egon beharko du.

3.- Langile finkoek eskubidea izango dute, lanpostua gordeta, 2 urte baino luzeagoa ez den epe bat

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 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

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) 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 ordezkariari.
- 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

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.

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

antzinakotasuna kontatzen duena; hori EITB Erakunde Publikoko Sozietate baten edo Erakundean bertan lan egiteko izango da bakar-bakarrik eta beti, langilea eta zuzendaritza ados badaude.

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 orokorreari kalte egiten dien edozein kargu, lanbide edo jarduerarekin.
- 3.- Atal honetan aurreikusitakoak ez du bateraezintasunei buruz indarrean dagoen legeak esaten duena baztertzen.

tiempo que dure esa excedencia, si el trabajador y la Dirección estuvieran ambos de acuerdo, y sólo para trabajar en alguna de 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

2003-2005 urteetan lanaldia 1.627 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 aldakorrak 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 atseden tarteak egon beharko da.
- c) Lanaldiaren banaketa 5 egunetan egingo da, eta horren ondoren 2 atseden egun egongo dira.

ARTICULO 16.- JORNADA

La jornada de trabajo para 2003-2005 será de 1.627 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 tartearak.

Ordutegiak ondorengo ordu tartetara 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 astean 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 langilei.

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

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

17.4.1.- Ordutegi etena

Egun baten barruan bi zatitan banatzen dena da, bi zatien artean gehienez ordu beteko tartea egongo da bazkaltzeko. Ordubete 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 atsedena egongo da eta hori ez da lanordutzat hartuko.

Atsedena 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 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.

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 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.

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.

17.4.4.- Korrespontsalitako 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 (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-betikoa 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 zentzura itzuliko da.

Ordutegi mota honetan langile bolondresei emango zaie

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.

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 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

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 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 gaitetik lan egindako orduak, ordu estratzat joko dira eta derrigorrez denbora librean hartu beharko dira egun osotan. Horiek oporrei lotu ahal

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 Informativos no diarios, 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 cuatrisesemanal, 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

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 irteera orduetan edo lanordu eta lanegunetan aldaketak jasaten dituenen 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 bezalako denean txanda irregularra jartzeko izan ezik.

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 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.- 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 beharrianetara 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, astean 40 lanordutara zabaltzeko aukera ere erabaki da. Asteko 35 orduen gaineratik lan egindako orduak denboran ordaindu ezin badira ordu estra bezala ordainduko dira. Denboran ordainketa honela egingo da; gaineratik sartutako lehenengo mailako ordu bakoitzagatik 1,75 ordu eta bi ordu bigarren mailako ordu bakoitzagatik.

lurretako zentroan, bere kokapena dela 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

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.

En el centro de lurreta, 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 lurreta 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.

nahi du.

Egun librean 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.

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 atsedendia edukiko dute, gutxienez bi eguneko zatitan banatuta. Zortzi asteburutatik bi hartuko

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.

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

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. Ordu-tegiak 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, hori produkzio lekua Euskal Herri barruan edo Euskal Autonomia Erkidegoarekin muga egiten duten probintziaren baten baldin badago, finkatzen zaizkion lan ordutegiaren 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 konputatutako dira.

Produkzio lekua langilea bizi den herrian baldin badago, lanaldiaren hasiera eta amaiera leku horretan konputatutako 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

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 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

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 atsedean egun bat hartuko du. Egundak hori noiz hartu enpresak eta langileak berak erabakiko dute, eta 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 jardura 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 astezko ziklo bakoitzeko 4 egun baino gutxiagokoa izango ez den atsedendia edukiko dute gutxienez bi egunetako zatietan banatuta. Egundak horiek zortzitik bitan asteburuarekin bat etorriko dira zerbitzuko beharren arabera.

Lanaldi arrunta 6tik 10 ordura bitartekoa izango da. Eragin horietarako ordu

labores acordes 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 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,

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, (txirrindularitza birak, hauteskundeak edo atzerriko erreportaia bereziak) beren lana bi egun baino gehiagoan jarraian ondorengo egoerak batera gertatzen diren baldintzetan egin behar badute:

- a) Erabateko indefinizio eta lan ordutegi mugikortasuna.
- b) Denbora eraginkorren (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,

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 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 I

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 cuatrisesemanal.

Afecta también a aquellos (mantenimiento

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

Ordutegien 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 irregulartasuna 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 tartea egon beharko da.

Zerbitzuaren ezinbesteko beharrak direla-

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

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

eta langile batek ezin badu atsedean hori hartu, hartugabeko ordu bakoitza 1,75 atsedean ordurekin konpentsatu beharko da.

Atsedeanaren 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.

Lan bereziak direnean eta Hitzarmen honen 61.5.4. artikulua ezartzen duen osagarria jasotzen denean, hori jasotzeko 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 gairatzen dutenak ordu estrak izango dira.

Malgutasunagatik plusak jasotzen dituzten langileentzat, orokorrean egunean 9 ordu gairatzen 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 orduetik pasatzen direnak eta beste egunetan 9 orduetik pasatzen direnak. Eta baita asteko edo lau asteko konputu orokorretik

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 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,

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 malgutasunagatik 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.

Atsedeen 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 atsedeen denborarekin konpentsatzea modu honetan egingo da:

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.

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

lehenengo mailako ordu estra bakoitzeko 1,75 atsedeen ordu eta bigarren mailako ordu estra bakoitzeko 2 atsedeen ordu.

Ordain gisa emandako atsedeen orduak pilatu egin beharko dira, egun libre osoak hartzeko. Gehienez ere, beharginak bi hilabeteko epea izango du, atsedeen egunak dituela 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 Eranskinean 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 gaez sartzen direnak dira.

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 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.

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 daudenean.

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.

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 laboralek euren lanaren arabera maila profesionala edukiko dute. Hori, maila bakoitzerako 1989ko hitzarmen kolektiboaren VI. Eranskinean ezarritako baldintza eta eginkizunen arabera 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 perfila ezartzeko.

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

Zuzendaritzak langile finkoei zuzendutako prestakuntza plana diseinatzeko konpromisoa hartzen du, enpresan langileak beste lanpostu batzuetarako biriziklatuko direla zihurtatzeko.

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 puestos de trabajo, siempre que se acredite, ante la Comisión

Horretarako, Balorazio Batzordearen aurrean lan horiek betetzeko behar adinako gaitasuna egiaztatu 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 jokatuko 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.

Orain arte galtzekoak diren kategorietako

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 regirán 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 Convenio Colectivo.

A las personas que hayan dejado o en el

eginkizunak utzi dituzten edo etorkizunean utziko dituzten pertsoneri, 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 bereziagatik 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 bereziagatik 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 horientatik 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. Subalternoak, laguntzaileak eta telefonista-harreragileak berriz hilabetez.
- 2.- Orokorrean hilabeteko epea

futuro dejaran 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 ayudantes, auxiliares, telefonista-recepcionistas y regidores, que será de un mes.
- 2.- Como norma general se establece

ezartzen da enpresan baja izango dela aurretik abisatzeko. Proba denboraldia salbuzpena 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 gaintitu.

- 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 gaintitzen ez badu -dagokion lehiaketa askea gaintitu ondoren-, enpresako zuzendaritzak txostena igorriko die langileen ordezkariari eta bertan proba denboraldia ez gaintitzearen arrazoiak azalduko dira.
- 6.- Proba denboraldia gaintitu ondoren, epe hori eragin guztietarako kontuan hartuko zaie langile finkoei.
- 7.- Hitzarmen honetan araututako edozein prozeduraren bidez goi mailara iristen den langile finkoa 26.I artikuluan jasotako denbora erdia egongo da proban.

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 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

Epe horren barruan alde biek igoera indarrrik 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 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 ordezkatzeko ari denean izan ezik. Kasu horretan ordezkatzeko ari den langilea

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 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

itzultzen denean ordezkatzailea 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 kategoría igoko.

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

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 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

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 Orokorrek 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 Zuzendaritza Orokorrek Administrazio Kontseiluarekin bat etorri deitzen eta ezartzen dituen harrera frogak gainditzea.

2.- Zuzendaritza Orokorrek, Administrazio Kontseiluarekin bat eginda hutsik gelditzen diren lanpostuen amortizazioa erabaki ahal izango du.

3.- Lanpostu bat hutsik dagoela esango da Zuzendaritza Orokorrek hala dagoela irizten dioen eta plantilako langile finko batek libre uzten duenean ETB utzi duelako edo enpresaren barruan lekua nahiz

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 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

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.
- 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.
- 3.- Borondatezko lekualdatzean parte hartu nahi duten langileen eskariak onartzeko 15 eguneko epea egongo da. Epea 30 egunekoa izango da

geográfica 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.
- 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.
- 3.- Se establecerá un plazo de 15 días para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir al traslado voluntario. Este plazo será

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.- Borondatezko lekualdatzerako hautagaiek beren eskarrietan 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.
- 5.- Lekualdaketa lehiaketan parte hartu ahal izango dute deitutako kategoria berberean dauden eta bertan nahiz destinoan urtebeteko antzinakotasuna duten ETBko langile finko guztiek.
- 6.- Lekualdaketa lehiaketa erabakitzeko, egoera pertsonalari, 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 familiarakoa.
 - Aurretiaz geografikoki

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.- 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.
- 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.
- 6.- El concurso de traslado se resolverá atendiendo a las 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 trasladado con

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.

- 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

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 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

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 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

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 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

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 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.

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 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 berariazko xedapenetan jasotakoak izan ala indarrean dagoen legediak ordezkari edo osagarri moduan jasotakoak izan

2.- Prebentzio Delegatuak:

2.1. Prebentzio delegatuen kopurua zehazteko, Laneko Arriskuaren Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 35. artikulua dioenari helduko zaio. Delegatuok langileen ordezkari 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) letran

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, vengan 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

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:

representación a 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:

LAN ZENTROA CENTRO DE TRABAJO	ORDAINDUTAKO ORDUAK HORAS RETRIBUIDAS
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-uneko xedapen legeetan adierazten direnak baztertu gabe:

I.- Prebentzio Delegatuen ardurakizunak.

- a) Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea prebentzio jarduerak hobetzeko.
- b) Laneko arriskuak prebenitzeko arauak betetzeko orduan beharginen

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:

I.- 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 trabajadores en la ejecución

elkarlana bultzatzea eta sustatzea.

c) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 33. artikulua aitpatzen 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 oharra egitea.

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

c) Enpresariak, beharginen osasunari kalte egin zaiola jakindakoan, jakinaren

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) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los

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 prestatuturiko 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 segurtasuna 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 eztabaidatu daitezen.

g) Langileak ordezkatzeko organoari, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko

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

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del

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-uneko xedapen legeetan adierazten direnak baztertu gabe:

I.- 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 proiektuak eta prebentzioari buruzko prestakuntza emateko proiektuak.
- b) Arriskuak hobeto prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak

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:

I.- 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 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

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.

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 dutxekin.

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 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

Horretarako behar diren bitartekoak ere egongo dira; eserlekuak, xaboa, 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 arrazoiak 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 du eta egunean 8 orduko ATS zerbitzua egongo da bertan.
- 2.- Enpresako langile orori gutxienez urtean behin mediku berrikusketa egingo zaio eta enpresan sartu behar diren langile berriei aurretik mediku azterketa egingo zaie.

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

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 ATS de 8 horas diarias.
- 2.- A todo trabajador de la Empresa se le efectuará al menos una revisión médica anual, así como un reconocimiento médico previo al personal de nuevo ingreso.

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

- 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 langileen prestakuntza profesionala hobetzeko izango da.

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 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 trabajadores	5 kide / miembros
101-250 langile bitartean / De 101 a 250 trabajadores	9 kide / miembros
251-500 langile bitartean / De 251 a 500 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:

TAMAINA TAMAÑO	ORDAINDUTAKO ORDUAK HORAS RETRIBUIDAS
50-100 langile bitartean / De 50 a 100 trabajadores	15 ordu/hilean - horas/mes
101-250 langile biartean / De 101 a 250 trabajadores	28 ordu/hilean - horas/mes
251-500 langile bitartean / De 251 a 500 trabajadores	32 ordu/hilean - horas/mes
500 langile baino gehiago / Más de 500 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 trabajadores	ordezkari 1 Delegado
31-49 langile bitartean / De 31 a 49 trabajadores	3 ordezkari / 3 Delegados

- 2.- Langileen Ordezkaritza horiek, amankomunean egingo dute langileen ordezkarietza 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.
- 2.- Gehienez ere 13 kide izango ditu baina Lan Zentro guztietako langileen ordezkariak kopuru hori

ARTICULO 40. COMITE INTERCENTROS

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

gaintzen 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 izango du horiek egin aurretik.
 - 4.- Lanaren antolaketari eragiten dioten aldaketa garrantzitsuen berri izango du.
 - 5.- Hauek hasi baino bi hilabete

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 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

lehenago programazioaren nondik norako orokorraren eta produkzio planen berri izango du.

6.- Lanari huts egitearen indizeei buruzko estatistiken eta horien arrazoen 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 segurantzaren 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.

D) Langile Batzordeari, kolegiatutako organoa den legez, gaitasun prozesala onartzen zaio, kide gehienek erabakiz, bere eskumenen gaitan ekintza administratibo edo judizialak aurrera eramateko.

E) Batzordeak, hutsik dauden lanpostuak betetzerakoan edo

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) 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

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.

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 sindikatuaren izenik ez ematearen baldintzapean ipiniko.

Era berean ez du sekula langile bat

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 tablones 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.

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

botako, ezta beste modu baten diskriminatuko ere, sindikatu batean izena emanda dagoelako.

trabajador ni le perjudicará o discriminará de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

44. ARTIKULUA.- SAIL SINDIKALA

ARTICULO 44.- SECCIONES SINDICALES

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

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:

Lan Zentroa

Centro de trabajo

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:

2.- Las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:

a) Lan edo sindikatu izaeradun argitalpen edo abisuak enpresako lokaletan zabaltzea eta euren afiliatuen kotizazioak jasotzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri euren sindikatu lanak egiteko, baina eskubide horiek ez dute euren lanean eraginik izango.

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa y recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo.

b) Langile Batzordeko postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak aurkeztea.

b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Sail sindikaleko afiliatuak ordezkaturako dituzten ordezkari sindikalak aukeratzea.

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical.

d) Gai kolektiboetan, sindikalista, ekonomilari, abokatu eta

d) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas, economistas,

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 ordezkaturaz izateko eskubidea izango du.
- 2.- Ordezkari sindikal bakoitza, ordezkaturako duen sail sindikalak aukeraturako du eta enpresako langile aktiboa izan beharko da.
- 3.- Ordezkari sindikal baten titularitate pertsonalaz ordezkaturaz izateko eskubidea eskatzen duen sail sindikalak Enpresaren aurrean arrazoitu beharko du modu frogagarrian. Horren ondoren Enpresak aipaturako ordezkariari sail sindikalaren izaera onarturako dio eragin guztietarako.

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 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.- Ordezkarik sindikalek gehienez ere ordaindutako ordu batzuk izango dituzte beren lan sindikala betetzeko ondoren zehazten den moduan:

4.- Los Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, según se especifica:

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

5.- Ordezkarik sindikalek Langile Batzordekideek dituzten berme berberak izango dituzte.

5.- Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

6.- Enpresak, ordezkarik sindikalei, eurak ordazkatzen duten sail sindikaleko langileei eragiten dien izaera kolektibodun arazoen berri eta horietakoren bati jar dakiokoen zigorren berri emango die. Bestalde, enpresak gai horien inguruan ordezkarik sindikalek esateko daukatena ere entzungo du.

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 alguno de los mismos.

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

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.

46. ARTIKULUA .- BATZARRAK

ARTICULO 46.- SAMBLEAS

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

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

Batzar horiek Lan Zentroko langile guztientzat izango dira.

Dichas asambleas lo serán para todos los trabajadores de cada Centro de Trabajo, respetándose las

- | | |
|---|---|
| <p>2.- Enpresako lokaletan eta lanorduetatik kanpo behar adina batzar egin ahal izango dira.</p> <p>3.- Batzarrak, Langile Batzordeak deituko ditu bere kabuz, batzorderik ez badago, berriz, langileen Ordezkariek edo bestela Lan Zentroko langileen %30ak, deituko dituzte.</p> <p>4.- Deialdiaren berri gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin emango zaio Enpresa Zudendaritzari. Jakinarazpen horretan, batzar eguna, ordua eta aztergaien zerrenda zehaztuko dira.</p> <p>5.- Arrazoitutako gertaera bereziengatik, langileen Ordezkariek, abisatzeko epea 24 orduetara murriztu ahal izango dute.</p> | <p>emisiones y grabaciones en curso.</p> <p>2.- Se podrán realizar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas procedan.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5.- Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.</p> |
|---|---|

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) Istripuagatiko 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 designados de un capital de 18.676,75 euros.

e) Lan istripuagatiko 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 asegurudun langileari gertaturiko istripuak eragindako b), c) eta e) puntuetako ezbeharrak bermatzeko.

g) Berezko heriotza:

Aseguratua 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 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

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 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

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.
- 5.- Urte bakoitzean erabili ez den kopurua, ondoren gordeko diren kopuruei pilatuko zaie.
- 6.- Langileek, zerbitzuaren beharrak ahalbidetzen duen heinean,

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 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

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:
 - 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

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 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

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.
- 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

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) 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

bibliografikoak eskuratuko zaizkie.

5.- Ikastaroetara joatea derrigorrezkoa izango da, Enpresak guztiz ordaindu eta lanorduen barruan egiten badira, edo lanorduetatik kanpo egin arren langileari artikulu 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 beharko da eta, ahal den neurrian, lanaldiaren barruan egingo dira.

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

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 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

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

10.- Langile batek, enpresaren kontura, konputu orokorrrean 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.

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 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

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 arrazoiengatik klaserik ez dagoen lanegunetan lanera joan beharko da. Honetarako 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.

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 aquellos 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) 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 artikulu honetan ezarritakoa. Enpresako gainontzeko aldi baterako langileek matrikula ordainduta izateko eskubidea besterik ez dute izango.

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 ordezeko zerbitzu zibila egiten duten bitartean, borondatez egiten badute ere, aldi baterako baja sortuko dute.

- 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.

ARTICULO 52.- AYUDA POR DISMINUIDO PSIQUICO Y FISICO

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.

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

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

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

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

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.

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

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 izango da kopurua beti ere 14 milioi pezetako kopurua gainditzen ez bada. Dirulaguntzaren portzentaia ordea ezin izango da inolaz ere pilatu beti %6koa izango baita.

55. ARTIKULUA.- KONTSUMORAKO AURRERAPENAK

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

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

- I.- Emateko gehieneko kopurua pertsonako 3.606,07 eurotarainokoa izango da (senarrak eta emazteak biek lan egiten badute eskubide individualizatuarekin 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 gehieneko kopuruaren barruan eman beharreko diru kopurua

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 viviendas.

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%.

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.

- I.- El importe máximo de los anticipos a conceder será de hasta 3.606,07 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 concorra 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

gastuen egiaztagirietan jasotako kopuruak zehaztuko du. Eskatzaileak bere eskariarekin batera egiaztagiriak aurkeztu beharko ditu premia larria egiaztatzen duten dokumentu legez.

2.- Ordaintzeko gehieneko epea 24 hilabetekoa izango da. Aurrerapen horiek ez dute inolako interesik sortuko eta gehienez jotakoa baino epe laburragoan itzuli ahal izango dira.

3.- Ezin izango da aurrerapen berririk eman mota honetako aurreko konpromisoak kitaturik ez dauden bitartean eta ezta beste eskatzailek 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. artikularekin 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.- 2003. urtetan kontsumorako aurrerapenatarako gordetako kopurua 90.151,82 eurotako izango

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 24 mensualidades. Estos anticipos no devengarán interés alguno y podrán ser reintegrados en un plazo inferior al señalado como máximo.

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 2003 será de 90.151,82.

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.
- d) Seme-alabaren jaiotza.
- e) Eskatzailearen gaixotasuna edo operazio larria.
- f) Ohiko etxebizitzaren erosketa (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 beharrak arrazoitzen duenean premia honek lehentasuna edukiko du aurrerapenak ematerako

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) 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

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 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 1,09 eurotako dirulaguntza ezartzen da.

57. ARTIKULUA.- JUBILAZIOA

1.- Nahitaezko Jubilazioa

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

2.- Borondatezko jubilazioagatik kalteor-dainak

ETBko langile finkoek borondatezko jubilazioagatik kalteordaina jasotzeko eskubidea izango dute. Izan ere,

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 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 1,09 euros. por cada menú y día que el trabajador efectúe en el comedor de la Empresa, tanto en lurreta como en Miramón.

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

borondatez jubilatzeak legez jubilatzeiko 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:

- a) Borondatez jubilatzeiko 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 jubilatzeiko 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.

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 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.

ADINA EDAD	HILABETE KOPURUA NUMERO MENSUALIDADES
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, 2003. urteko balioei dagozkie, atzerako eragina Hitzarmenaren Amaierako Aktan hitzartutakoa izanik..

Puntuak, zenbait ordaintze kontzepturen neurri unitateak, 2003. urtean 15,7253 eurotako balioa izango du.

59. ARTIKULUA.- SOLDATA

Maila profesional bakoitzerako soldata I.

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.
- 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 2003, 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 2003 a 15,7253 euros.

ARTICULO 59.- SUELDO

El sueldo para cada nivel profesional será

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 arrazoizko 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 derrigorrezko eszedentzian eta soldaduzka edo ordezkotako zerbitzu zibil egoeran ez baldin badaude behintzat.

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 cargo público y servicio militar o prestación social sustitutoria.

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-bakarik, beraz, egoera horretan dagoen bitartean bakarrik jasoko dira osagarri horiek. Berariaz kontrakorik esaten ez bada behintzat, ez da oporretan jasoko eta ezta paga estretan ere, eta ez du beste inolako ordainketa kalkuluetarako eraginik izango.

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 concepción 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 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. 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 eratorzen 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 lanengatikoko plusa

Horretarako eskatzen diren ezagupen teoriko eta praktikoak dituen langile batek, gutxienez 7 lanorduko egun baten baino gehiagoan, berari dagokiona baino goragoko mailako lanak egiten

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 categoría

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

dituenean, 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 librea 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.

61.5. Ordutegi eta lanaldi malgutasunagatiko plusa

Ondoren zehazten diren plus guztiak elkarrekin bateraezinak dira eta ondorioz ezin izango dira pilatu.

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. 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. 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).

Lansari estretan eta oporretan ez da osagarri hori jasoko, 10 punturi dagokiona baizik.

61.5.4. Lan bereziengatiko plusa

18.4. artikuluan jasotako egoera berezietan lan egiten duten langileek egoera horri atxikita dauden egun bakoitzeko 9 puntuko diru osagarria jasoko dute.

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 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

Plus hori jasotzeak dedikazio berezia orekatzen du eta bateraezina da ordu estrak kobratzearekin, lanaldien artean 12 ordu baino gutxiagoko atsedenaldua edukitzeagatiko osagarriarekin, txanda irregularragatiko plusarekin eta gauekotasun-plusarekin, horiek guztiak aurreikusita baitaude.

61.5.5. 1. Mailako disponibilitateagatiko 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 disponibilitateagatiko plusa

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.

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.

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

61.5.7. 3. mailako disponibilitateagatikoko 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 ordutegiagatikoko plusa

Asteko konputuak eragiten dien langileek, asteko 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.

61.6. Jaiegunengatikoko 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.

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

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. 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 bereziengatik 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.

EGUNA / DIA	TXANDA / TURNO	PUNTU / PUNTOS
Abenduaren 24 ^a 24 de Diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos
Abenduaren 24 ^a 24 de Diciembre	Gaueko txanda Turno de noche	12 puntu/puntos
Abenduaren 25 ^a 25 de Diciembre	Goizeko txanda Turno de mañana	6 puntu/puntos
Abenduaren 25 ^a 25 de Diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos
Abenduaren 31 ^a 31 de Diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos
Abenduaren 31 ^a 31 de Diciembre	Gaueko txanda Turno de noche	12 puntu/puntos
Urtarrilaren 1 ^a 1º de Enero	Goizeko txanda Turno de mañana	6 puntu/puntos
Urtarrilaren 1 ^a 1º de Enero	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos

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.

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

62. ARTIKULUA- LAN KOPURU ETA KALITATEAGATIKO OSAGARRIAK

62.1. Ordu estrak

Dirutan ordaindutako ordu estrek, Hitzarmen honen 18. artikularen arabera, ordainketa maila bakoitzarentzat II. Eranskinen zehazten diren balio altxatu bateratu eta orokorra izango dute.

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. Eranskinen 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 abendukoa, berriz, bigarrenari dagokiona.

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.

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 pluses 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.

**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, 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 0,24 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 egiaztatzea 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

**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 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 0,24 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.

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 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 zentrora 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-etorriagatiko osagarriarik jasoko eta lanaldiaren hasiera eta amaiera bertan kontatuko zaizkio.

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 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. Dietak

64.2.1. Zerbitzuaren arrazoiak direla eta langileek bere lantokitik kanpo joan-etorriak egin behar dituztenean eta horrek bazkaria nahiz afaria kanpoan egitera behartzen ditueanean, dietak direla-eta aipatutako otordu bakoitzeko ondorengo kopuruak jasotzeko eskubidea izango dute.

64.2. Dietas

64.2.1. Cuando por razones del servicio los trabajadores 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:

TOKIA LUGAR	LANEGUNAK LABORABLES	LARUNBAT, IGANDE eta JAIEGUNAK SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS
Espainiako Estatuan En el Estado Español	11,88 €	18,75 €
Ipar Euskadin En Euskadi Norte	16,88 €	21,25 €
Gainontzean Resto	22,82 €	22,82 €

Kasu berezietan enpresak benetako mantenuko gastuak ordainduko ditu ezarritako kopuruak gainditzen direnean eta arrazoiturik daudenean.

Hotelak: 50 €

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 eta ostatua berak bilatzea horrek lanari kalterik egiten ez badio eta aurretiaz abisatu badu.

En casos excepcionales, la Empresa abonará los gastos reales de manutención, cuando superen la cantidad estipulada, previa justificación.

Hoteles: 50 €

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 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,

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:

	Estatu Espainiarra Estado Español	Estatu Espainiarretik kanpo Fuera del Estado Español
2000	7,19 €/eguneko/día	10,63 €/eguneko/día

Osagarri hori jasotzeko eskubidea egongo da bidaia gastu guztiak

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:

Se tendrá derecho a esta compensación salvo que se viaje con

ordainduta egiten denean izan ezik, orduan ezin izango baita horrelakorik kobratu.

65. ARTIKULUA.- AURRERAKINAK

Langile guztiek, eta horien baimenarekin euren legezko ordezkariak, eskubidea izango dute uneko hilaren, edo nomina itxita balego, hurrengoaren hartzekoan 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.

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.

todos los gastos pagados, en cuyo caso no habría lugar a tal percepción.

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.

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.- Hutsegitetzat joko dira Langileen Estatutuko 54. Artikuluan eta kapitulu honetan zerrendatutako kontratu-haustekak.
- 2.- Hitzarmen honetan ezartzen denari kalte egiten dioten edo ordenamendu juridikoaren hutsegitea suposatzen duten aginduak betetzeari ezetza ematea ez da desobedientziatzat edo disziplina hutsegitetzat 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 ezagatikoa 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 trabajo,

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.
- b) Dagokion baimen edo arrazoirik gabe lanera huts egitea.

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) Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- | | |
|--|--|
| <p>c) Eragin ekonomikoa daukaten familia aldaketak Pertsonal zerbitzuari apropos izkutatzea.</p> <p>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.</p> <p>e) Beste langile bat bertan dagoenaren itxurak egitea bere orde zuzenpetu edo fitxatuz.</p> <p>f) Lanaren martxa onari kalte egiten dion arduragabekeria edo axolagabekeria.</p> <p>g) Zerbitzu egintzan zuhurtzigabetasuna. Berarentzat edo lankideentzat istripu arriskua edo instalakuntzetan matxura arriskua badakar oso hutsegite larritzat joko da.</p> <p>h) Lanaldian norberaren lanak egitea edo lokalak, instalakuntzak edo enpresako material nahiz tresnak norberarentzat erabiltzea.</p> <p>i) Hiru hilabeteko epearen barruan, edo eta zigorra egon bada 3 hutsegite arin errepikatu edo berriro egitea (puntueltasunari dagozkionak salbu), nahiz eta izaera ezberdinekoak izan.</p> <p>j) Lantoki barruan istiluak sortzea.</p> <p>k) Nagusiek larderiaz jokatzeko.</p> | <p>c) Omitir conscientemente la comunicación al Servicio de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.</p> <p>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.</p> <p>e) Similar presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.</p> <p>f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.</p> <p>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.</p> <p>h) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa.</p> <p>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.</p> <p>j) Los altercados dentro del lugar de trabajo.</p> <p>k) Los abusos de autoridad por parte de los superiores.</p> |
|--|--|

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.

f) Hitzeko nahiz egitezko tratu txarrak eragitea, nagusiei edo horien familia artekoei eta lankide eta menpekoei begirune eta arretarik ez izatea.

g) Laneko segurtasun eta higiene

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) 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

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 lekitzkiekeen edo eta lanaren martxa normalari kalte egin lekitzkiekeen beste edozein materia lantokian sartzea.

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

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.

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

dituen agindu bat ematea edo irainak, mehatxuak, beldurrarazteak nahiz gogorkeriak egitea ere.

70. ARTIKULUA .- ZIGORRAK

Hutsegitea egiten dutenei jar dakizkiekeen gehienezko 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 eskatuko, zigortutako langileak modu eraginkorrean horren kontra demanda bat aurkeztu duela egiaztatzen duenean. Kasu horretan zigorra dagokion epaia jakin ondoren beteko da.

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 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.

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.
- 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

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) 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

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 hutsegitezat hartuko, beti ere, gero langilea leporatutako karguetatik absolbitzen badute. 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 lekitzkiekeen isun judizialeatik eratorritako

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 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

erantzukizuna artikuluko honen
bermeetatik kanpo gelditzen da.

derivada de las multas judiciales que
puedan ser impuestas a los
empleados.

I. ERANSKINA / I. ANEXO

		Eurotan/Euros	
		Puntuaren balioa Valor del Punto	15,7253
		Soldata Gordina Eurotan Sueldo Bruto Euros	
KATEGORIA/CATEGORIA	Lanpostu Puntuak PUNTOS	Hilekoa Mes	Urtekoa Año
A. Erredaktorea / Redactor A	155	2.437,42	34.123,88
Produktore Koordinadorea/Productor Coordinad	155	2.437,42	34.123,88
Proiektu Inginerua / Ingeniero de Proyectos	155	2.437,42	34.123,88
Errealizadorea / Realizador	145	2.280,17	31.922,38
I.m.Mant.Elecktr.Teknikaria/Téc.Mto.Electrón.1ª	145	2.280,17	31.922,38
Eusk.Hiz.Art.Kal.Kon.Teknika/Téc.Cont.Cal.L.Art.	140	2.201,54	30.821,56
Produktzio-injinerua / Ingeniero de Producción	140	2.201,54	30.821,56
B. Erredaktorea / Redactor B	135	2.122,92	29.720,88
Produktorea / Productor	135	2.122,92	29.720,88
2,m,Mant. Elektr. Teknikaria/Téc.Mto.Electrón.2ª	135	2.122,92	29.720,88
Sare Teknikaria / Técnico de Redes	135	2.122,92	29.720,88
Eusk.Hiz.Kal.Kon.Teknik./Téc.Cont.Cal.Ling.Eus	130	2.044,29	28.620,06
Gazt.Hiz.Kal.Kon.Teknik./Téc.Cont.Cal.Ling.Cast	130	2.044,29	28.620,06
Kalitate Kontroleko Teknikaria/Téc.Control Calid	130	2.044,29	28.620,06
Audio Koordinadorea / Coordinador de Audio	130	2.044,29	28.620,06
Mant. Orok. Arduraduna/Encargado Mant. Gnral	130	2.044,29	28.620,06
Dokumentalista / Documentalista	125	1.965,66	27.519,24
Emisio Arduraduna / Encargado de Emisión	125	1.965,66	27.519,24
Kanpo Produk. Planifikadorea/Planif.Prod.Ajena	125	1.965,66	27.519,24
Biltegi Arduraduna / Encargado de Almacén	125	1.965,66	27.519,24
Planifikadorea / Planificador	125	1.965,66	27.519,24
Audio Teknikaria / Técnico de Audio	125	1.965,66	27.519,24
Argiztatzaila / Iluminador	125	1.965,66	27.519,24
Telebistako Operadorea /Operador d/Televisión	125	1.965,66	27.519,24
Diseinugile Grafikoa / Diseñador Gráfico	125	1.965,66	27.519,24
C. Erredaktorea / Redactor C	120	1.887,04	26.418,56
Errealizazio Laguntzailea/Ayudante d/Realización	120	1.887,04	26.418,56
I. M. Kamara / Cámara de Iª	120	1.887,04	26.418,56
I. M. Operadorea / Operador de Iª	120	1.887,04	26.418,56
Ikuskatzaila / Visionador	115	1.808,41	25.317,74
Grafista Forilista / Grafista Forillista	115	1.808,41	25.317,74
Eszenatokiko Arotza / Carpintero de Escenario	115	1.808,41	25.317,74
Mant. eta Inst. Teknikaria/Técnico Mant e Instal	115	1.808,41	25.317,74

I. ERANSKINA / I. ANEXO

Musika Animatzailea/ Ambientador Musical	110	1.729,78	24.216,92
Produkzio Laguntzailea / Ayudante d/Producción	110	1.729,78	24.216,92
Unitate Mogik.Txoferra / Chófer Unidad Móvil	110	1.729,78	24.216,92
Mant. Elektr. Ofiziala/Oficial Manten. Electrónico	110	1.729,78	24.216,92
2.m. Kamara / Cámara de 2ª	105	1.651,16	23.116,24
2.m. Operadorea / Operador de 2ª	105	1.651,16	23.116,24
Atrezzo / Atrezzo	105	1.651,16	23.116,24
Eszenatokiko Pintorea / Pintor de Escenario	105	1.651,16	23.116,24
Doitasun Mekanikaria / Mecánico de Precisión	105	1.651,16	23.116,24
1.m. Administraria / Administrativo de 1ª	105	1.651,16	23.116,24
Erredakzio Laguntzailea / Ayudante Redacción	100	1.572,53	22.015,42
Sare Laguntzailea / Ayudante de redes	100	1.572,53	22.015,42
Manten. Orok. Teknikaria/Técnico Mant, General	100	1.572,53	22.015,42
Audio-Bideo Operadorea/Operador Audio-Bideo	95	1.493,90	20.914,60
Audio Laguntzailea / Ayudante de Audio	95	1.493,90	20.914,60
Argi Teknikaria / Luminotécnico	95	1.493,90	20.914,60
2.m. Administraria / Administrativo de 2ª	95	1.493,90	20.914,60
Erregidorea / Regidor	90	1.415,28	19.813,92
Kanp.Prod.Plan.Laguntzailea/Ayud.Plan.Prod.Aje	90	1.415,28	19.813,92
Laguntzaile-teknikoa / Ayudante Técnico	90	1.415,28	19.813,92
Dokumentazio Laguntzailea/Auxiliar Document	85	1.336,65	18.713,10
Biltegi Laguntzailea / Ayudante de Almacén	85	1.336,65	18.713,10
Plato-Laguntzailea / Ayudnte de Plató	85	1.336,65	18.713,10
Administrari-Laguntzailea/Auxiliar Administrativo	85	1.336,65	18.713,10
Telefonista Harreragilea/Telefonista-Recepcion.	85	1.336,65	18.713,10

II. ERANSKINA / ANEXO II

2003ko ORDU ESTREN ETA GAUEKO ORDUEN BALIOAK

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNIDAD PARA 2003

Lanpostu Puntuak PUNTOS	Ordu estrak / Horas Extras		Gauekotasun a Nocturnidad
	1. Maila Nivel 1	2. Maila Nivel 2	
155	29,11	33,14	7,32
145	27,12	30,99	6,85
140	26,19	29,94	6,63
135	25,25	28,87	6,38
130	24,32	27,79	6,15
125	23,39	26,72	5,91
120	22,44	25,66	5,66
115	21,50	24,59	5,45
110	20,57	23,52	5,17
105	19,64	22,44	4,95
100	18,72	21,37	4,72
95	17,77	20,32	4,40
90	16,82	19,24	4,27
85	14,83	18,18	4,00

II. ERANSKINA / ANEXO II

ANTZINAKOTASUN OSAGARRIA

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Lanpostu puntuak Puntos Puesto	Antzinakotas una Antigüedad
155	48,30
145	48,30
140	45,38
135	45,38
130	45,38
125	45,38
120	42,45
115	42,45
110	42,45
105	42,45
100	40,26
95	40,26
90	40,26
85	40,26

III. ERANSKINA / ANEXO III

2003ko LAN EGUTEGIA

	Jaiak	Larunbatak	Igandeak	Lan egunak	Hileko egunak
Urtarrila	2	4	4	21	31
Otsaila	0	4	4	20	28
Martxoa	0	5	5	21	31
Apirila	3	4	4	19	30
Maiatza	1	5	4	21	31
Ekaina	0	4	5	21	30
Uztaila	2	4	4	21	31
Abuztua	1	5	5	20	31
Iraila	1	4	4	21	30
Urria	0	4	4	23	31
Azaroa	1 (lar)	5	5	20	30
Abendua	3 (1 lar)	4	4	21	31
	14	52	52	249	365
				Oporrak 22	
				Lan egunak 227	
2003ko lan orduak (227 egun * 7 ordu)				1589 ordu	

IV. ERANSKINA / ANEXO IV

BERMATUTAKO ORDAINKETA MAILA

NIVEL RETRIBUTIVO GARANTIZADO

DESAGERTZEKO LANMAILA CATEGORÍA A EXTINGUIR	TITULARRA TITULAR	Lanpostu puntuak Puntos mes	Hileko Soldata Sueldo mes	Urteko Soldata Sueldo año
ERREDAKTORE BURUA REDACTOR JEFE	Estepan Aldamiz	180	2.830,55	39.627,76
ERREDAKTORE BURUA REDACTOR JEFE	David Barbero	180	2.830,55	39.627,76
ERREDAKTORE BURUA REDACTOR JEFE	Pedro M. Goikoetxea	180	2.830,55	39.627,76
ERREDAKTORE BURUA REDACTOR JEFE	Luis Mendizabal	180	2.830,55	39.627,76
INGENIERITZA BURUA JEFE DE INGENIERIA	Koldo Lizarralde	180	2.830,55	39.627,76
ZERBITZU TEKN. BURUA JEFE SERVICIOS TECNICOS	Eloy Díaz de Monasterioguren	180	2.830,55	39.627,76
IKERKETA TEKNIKO BURUA JEFE ESTUDIOS TECNICOS	Juan García	180	2.830,55	39.627,76
BARNE PRODUKZIO BURUA JEFE PRODUCCIÓN PROPIA	Maite Iturbe	165	2.594,67	36.325,44
KANPO PRODUKZIO BURUA JEFE PRODUCCIÓN AJENA	Jesús Higuera	165	2.594,67	36.325,44
IKUSKATZAILE TEKNIKO SUPERVISOR TÉCNICO	Juan Carlos Loroño	165	2.594,67	36.325,44
PLANG. TA OPERAZIO BURUA JEFE PLANIFICAC. Y OPER.	José A. Eceiza	165	2.594,67	36.325,44
MANTENIMENDU BURUA JEFE DE MANTENIMIENTO	Eduardo Ansotegui	165	2.594,67	36.325,44
MANT. ELEKTRON. BURUA JEFE MANT. ELECTRON.	Javier Aparicio	165	2.594,67	36.325,44
PLATO BURUA JEFE DE PLATÓ	Xabier Zabalo	165	2.594,67	36.325,44
AURKEZPEN BURUA JEFE DE PRESENTACIÓN	Andoni Aranburu	155	2.437,42	34.123,90
SEKZIO BURUA JEFE DE SECCIÓN	Koro Lasarte	155	2.437,42	34.123,90