

lurretan, 2003ko irailaren 23an.

En lurreta, a 23 de septiembre de 2003

Honako hauek:

BILDUTA

REUNIDOS

Zuzendaritzaren aldetik:

Representando a la Dirección:

Andoni Ortuzar Arruebarrena
Juan Luis Diego Casals
Bingen Zupiria Gorostidi
Javier Salcedo Bilbao
Maite Iturbe Mendialdua
Mikel Agirre Arizmendi
Olatz Goirigolzarri Etxeandia

Langileen aldetik:

Representando a los trabajadores:

Maolo Erkizia González Txabarri
Juan Luis Korta Bastida
Juanjo Egurza Salaberria
Iñaki Irastorza Múgica
Patxi Ormaetxea Otegi
Andrés Gómez Morejón
Iñaki Otegi Orbegozo
Andoni Basabe Kortabarria
Jon Otegi Irastorza
Jon Arozena Salaberria
M^a Nieves Méndez García
Santiago Guerricagoitia Arauca y
Rafael Herce Pérez.

Eta honakoa:

ADIERAZI DUTE

MANIFIESTAN

Elkarren ordezkari-tza aintzatesten dugula, eta

Que se reconocen mutuamente la representación que ostentan y

ERABAKI DUTE

ACUERDAN

Erantsitako testuen arabera, 2003-2005erako EUSKAL TELEBISTA, E.A.ren Hitzarmen Kolektiboa onartzea.

Aprobar el Convenio Colectivo para 2003-2005 de EUSKAL TELEBISTA, S.A. de acuerdo con los textos adjuntos.

**EUSKAL TELEBISTA E.A. ren 2003-2005erako HITZARMEN KOLEKTIBOAREN
AZKEN AKTA**

**ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKAL TELEBISTA, S.A.
PARA 2003-2005**

Jarraian EUSKAL TELEBISTAREN 2003-2005eko Hitzarmen Kolektiboa interpretatzeko irizpideak zein diren eta zein moduz aplikatu adieraziko da. Hitzarmenak Eusko Jaurlaritzak onartutakoan izango du indarra.

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKAL TELEBISTA para 2003-2005 y su grado de aplicación, y que tendrá validez una vez aprobado por el Gobierno Vasco.

OINARRI OROKORRAK

Akta honek aldatzen ez dituzten puntuetan, 2002ko Lan Hitzarmena, lehengo 1995 eta 1996ko Hitzarmen Kolektiboaren Interpretatzeko Aktaren Laburpena eta 1995-1996, 1997-1998, 1999-2000ko, 2001eko eta 2002ko Hitzarmen Kolektiboaren Azken Aktetan jasotako interpretazio irizpideek jarraituko dute indarrean.

PRINCIPIOS GENERALES

En lo no modificado por la presente Acta, se mantendrá el Convenio Colectivo 2002, así como los criterios de interpretación reflejados en el Resumen de Actas de Interpretación del Convenio Colectivo para 1995 y 1996 y el Acta Final de los Convenios Colectivos para 1995-1996, 1997-1998, 1999-2000, 2001 y 2002.

SOLDATA IGOERA

2003ko, 2004ko eta 2005eko urtarrilaren leian, urte horietarako, langileen urteko ordainsari finkoak igoko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak 2003ko, 2004ko eta 2005eko ekitaldietarako oro har ezartzen dituen igoeren arabera, Administrazioak berak Lan Hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzerako zehazturiko formularen arabera.

INCREMENTO SALARIAL

Con efectos 1 de Enero de 2003, 2004 y 2005, y para esos años, las retribuciones íntegras anuales de carácter fijo de los trabajadores experimentarán el crecimiento global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para los ejercicios 2003, 2004 y 2005, respectivamente, en la fórmula que la misma determine para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

2003. urterako, igoera honela zehaztuko da:

Para el ejercicio 2003, el incremento se determinará de la siguiente forma:

Indarraldia 2003ko urtarrilaren leian hasita, urte osorako % 2ko igoera izango da, 2002ko soldaten aldean. Igoera bera eta

Con efectos 1 de Enero de 2003 y para este mismo año se establece un incremento retributivo del 2% respecto de las

indarraldi bera izango da antzinasunagatik ordaintzen diren sarietan. Era berean, 254.456 euroko diru-kutxa sortuko da ETBn, EITB Taldeko Lan Organizazioaren sistemak modernizatu ezkeror izaera orokorrean aplikatzeko.

retribuciones correspondientes al año 2002. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad. Asimismo, se dotará un fondo por el importe de 254.456 euros para ETB, que se aplicará con carácter general y con la finalidad de modernizar los sistemas de organización del trabajo en el Grupo EITB.

KALITATE OSOAREN PLANA

Zuzendaritzak, enpresako komitearekin ados jarrita, Ekonomiko Gaietarako Ordezko Komisionari, honako Konbenioan ezarritakoekiko osagarritzko neurriak proposatu diezaike. Honako hau, EITB Taldeak planteatutako estrategiko lorpenek, merkatuan konpetitibo egoeraren hobekuntza objetiboa konsolidatzean, izango da posible. Esandako neurriak, Ekonomiko Gaietarako Ordezko Komisionaren egiaztatutako ebaluazio bati lotuta egongo dira, eta, zentzu horretan, Gobernuko politikarekin bat egingo dute.

PLAN DE CALIDAD TOTAL

La Dirección, previo acuerdo con el comité de empresa, podrá proponer a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos económicos medidas complementarias a las previstas en el presente convenio cuando el logro de los retos estratégicos planteados por el Grupo EITB hayan consolidado una mejora objetiva de la posición competitiva del Grupo EITB en el mercado. Estas medidas estarán sujetas a una evaluación contratada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y serán acordes con las políticas del Gobierno en este sentido.

BORONDATEZKO GIZARTE AURREIKUSPENENKO SISTEMA

2003-2005ean, EAEko Administrazioako Mahai Orokorrak bere langileak BGAE batean sartzeko erabakia hartuko balu, Zuzendaritzak erabateko baliokidetasunaz ezarritako lituzke hitzarmen horretako baldintzak EITB Taldean bertan.

SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA

En caso de que la Mesa general de la Administración de la CAPV acordara en el periodo 2003-2005 el ingreso de sus trabajadores en una E.P.S.V., la Dirección se compromete a aplicar, en términos equivalentes, las condiciones de dicho acuerdo en el ámbito del Grupo EITB.

BESTE GEHIKUNTZA BATZUK

64.1.2. artikulua: Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera ezarritako da balio berri hori.

64.2. eta 56. artikulua: dieten, hotelen

OTROS INCREMENTOS

Artículo 64.1.2.: Este nuevo valor se aplicará a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 64.2. y 56.: los valores de las dietas,

eta jantokiaren balioak 2003., 2004. eta 2005. urteetarako eguneratuko dira, estatuko 2003ko, 2004 eta 2005eko ekitaldietako KPIren arabera, hurrenez hurren. Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera ezarriko dira balio berri horiek.

LANGILEEI BURUZKO HITZARMENA

Zuzendaritzak eta Batzordeak ETBko egiturazko langileen azalpena egingo dute 2005eko azken hiruhilekoan, EITB Taldearen digitalizazioaren eraginak aztertutakoan, 2002-2005eko Kontratu-Programaren arabera euskal ikus-entzunezkoen sektorea garatzeko neurriak hartutakoan, hitzarmenaren arabera barruko antolamendurako neurriak garatutakoan eta, hala badagokio, Kontratu-Programaren arabera Taldea antolatzeko eredia aldatutakoan.

Zuzendaritzak eta Batzordeak elkarrekin aztertuko dituzte aurreko idatz-zatiak aipatutako neurriak. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean ezartzen badira ere, ez dira sendotuko eta ez dute egiturazko langileei buruzko azterketa aurretik epaituko.

Nolanahi ere, Zuzendaritzak Miramoneko Batzordeari aurkeztuko dizkio Zentroko jardueraren plangintzarako irizpideak. Horrela, bada, ETBko bertako langileen bidez hitzarmen honen indarraldian zehar lortutako ekoizpenaren eredia zehaztuko da.

MAILA IGOERA ZUZENA ETA SUSTAPENA

I.- Langile finkoak zuzenean igo ahal izango dira, honako idatz-zati hauetan

hotel y comedor se actualizarán para los años 2003, 2004 y 2005, conforme al IPC del estado de los ejercicios 2002, 2003 y 2004, respectivamente. Estos nuevos valores se aplicarán partir de la fecha de la firma del presente convenio.

ACUERDO SOBRE PLANTILLA

La Dirección y el Comité se comprometen a realizar una definición de la plantilla estructural de ETB, en el último trimestre de 2005, una vez analizadas la repercusiones de la digitalización del Grupo EITB, adoptadas las medidas a favor del desarrollo del sector audiovisual vasco que se prevén en el contrato – programa 2002 – 2005, desarrolladas las medidas del ordenación interna que el convenio prevé y, en su caso, los cambios en el modelo de organización del Grupo que también prevé el Contrato – Programa.

La Dirección y el Comité realizarán una evaluación conjunta de las medidas a las que hace referencia el apartado anterior sin que su aplicación durante el período de vigencia de este convenio suponga consolidación alguna de las mismas que pueda prejuzgar el análisis sobre la plantilla estructural.

Sin perjuicio de lo anterior la Dirección se compromete a presentar al Comité de Miramón los principios de planificación de la actividad del Centro a fin de determinar el estándar de producción con plantilla propia de ETB durante el período de vigencia del presente convenio.

ASCENSO DIRECTO Y PROMOCIÓN

I.- El ascenso de los trabajadores fijos se podrá realizar de una manera directa de

araututakoaren arabera:

Baloratzeko Batzorde Paritarioa eratuko da. Zuzendaritzako lau ordezkariak eta Langile Batzordeko lau ordezkariak osatuko dute, eta Zuzendari Gerentea edo berak izendatutako pertsona izango da presidentea. Gutxienez, urtean behin egingo du ohiko bilera, langile finkoen igoera zuzenerako eskabideak ebazteko:

- a) Igoera zuzenerako eskabideak ebazteko irizpidearen arabera, azken 5 urteotan oso-osorik lan egindako 40tik gora hilabeteren edo azken hiru urteotako 30etik gora hilabeteren baliokidea den plusa jaso beharko da, langilearen maila baino handiagoko zereginak betetzeagatik, beti ere zeregin horiek betetzeko egiturazko premia egon bada eta proiektu jakin batzuk garatzeko, beste langile batzuk ordezkatzeko egin ez bada edo antzeko arrazoien ondorioz egin ez bada.
- b) Sendotu beharreko goragoko maila horretako eskakizunak bete egiten direla egiaztatzeke egin behar diren probak, elkarrizketak, tituluen baliokidetasunak... zeintzuk izango diren erabaki ahal izango du Batzorde Mistoak. Era berean, falta den eskakizunen bat betetzeko epeak ezarri ahal izango lituzke batzordeak.
- c) Zuzenean edo lehen adierazitako bideren baten bitartez, langileak eskakizunak betetzen dituela egiaztatzen ez badu, Batzorde Mistoak aldeztu aurretiko eskakizunak bete egiten dituztela egiaztatu duten langileei egingo dizkiete probak.
- d) Langile batek berak ere barruko prozesua gainditzen ez badu, Batzordeak

acuerdo con lo regulado en los apartados siguientes:

Se constituirá una Comisión de Valoración Paritaria integrada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro representantes del Comité de Empresa y presidida por el Director Gerente o persona en quien delegue que se reunirá al menos una vez al año con carácter ordinario para resolver las solicitudes de ascenso directo de los trabajadores fijos:

- a) El criterio de resolución de las solicitudes de ascenso directo será el de haber percibido el equivalente a más de 40 meses completos trabajados en los últimos 5 años o más de 30 meses en los últimos tres años un plus por el desempeño de funciones de una categoría superior a la propia del trabajador, existiendo una necesidad estructural de desempeño de estas funciones y que por tanto no se deba a razones coyunturales ligadas al desarrollo de determinados proyectos, a la sustitución de otros trabajadores u a otras razones de este carácter.
- b) Comisión Mixta podrá acordar las pruebas, entrevistas, equivalencias de titulaciones, etc. a realizar y que se consideren necesarias a efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos de la categoría superior a consolidar. Asimismo, la comisión podría establecer plazos para la subsanación de la falta de alguno de los requisitos.
- c) En el caso de que el trabajador no verifique, bien directamente, bien por alguna de las vías anteriormente descritas, el cumplimiento de los requisitos, la Comisión Mixta procederá a la realización de las pruebas pertinentes a las que podrán optar los trabajadores que hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos previos.
- d) En el caso de que ningún trabajador supere el proceso interno, establecido al

- berak erabakiko du nola bete lanpostu hori barruko langileen bitartez.
- e) Bere lanbide taldearen barruan, langilearen maila-igoera zuzena ez da bakarrik gertatuko lanpostu hutsen bat dagoenean. Hori dela eta, ez da lanpostu hutsak betetzeko arauen arabera arautuko, proposamen honetan ezarritakoaren arabera baizik.
 - f) Hitzarmen honetan araututako barruko sustapena arautzen duen abiaburuaren arabera, aukeren berdintasuna ahalik eta gehien bermatu nahi denez, maila-igoera ez da inolaz ere zuzenean gertatuko igarotako denbora kontuan hartuta.
 - g) Maila igoera zuzena ez da erabiliko lanpostu hutsak edo lanpostu sortu berriak betetzeko.
 - h) Aukeren berdintasuna bermatzeko asmoz, Batzordeak urteko 5 hilabetetan oso-osorik lan egindako bezain goragoko mailako lanengatiko plusaren ordainketaren kasuei buruzko informazioa jasoko du. Kasu honetan, Batzordeak honako hau aztertuko du: plusaren estruktural izaera. Egiazko indizioak egotekotan, goragoko mailako plusaren esleipena dela eta, barne frogaren deialdiari ekingo dio.
- efecto, la Comisión resolverá sobre la forma de cubrir internamente dicha plaza.
- e) El ascenso directo de categoría de un trabajador dentro de su grupo profesional, no se entenderá motivado exclusivamente por o causante de la existencia de una vacante, por lo que su regulación no se regirá por lo aplicable a la cobertura de vacantes, sino por lo establecido en la presente propuesta.
 - f) Dado que el principio que rige la promoción interna regulada en este convenio es el de garantizar al máximo la igualdad de oportunidades, el ascenso de categoría no se producirá en ningún caso automáticamente por el mero transcurso del tiempo.
 - g) No se utilizará el ascenso directo para cubrir plazas declaradas vacantes o de nueva creación.
 - h) Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la Comisión recibirá la información de los casos de retribución del plus de superior categoría que se haya retribuido en un periodo equivalente a 5 meses completos trabajados al año. En estos casos la comisión de Valoración procederá a analizar el carácter estructural del mismo y, si hay indicios ciertos de ello, procederá a convocar las pruebas internas correspondientes para asignar dicho plus de superior categoría.

2.- Aukeren berdintasuna bermatzeko asmoz, Baloratzeko Batzordeak urtero ebatziko ditu goragoko mailako zereginak betetzen direla onartzeko eskabideak, langileek zeregin horien ordainsaria jaso ez dutela uste badute, beti ere egoeraren arabekoak ez badira, aurreko puntuan aurreikusitakoaren arabera.

2.- A fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la Comisión de Valoración resolverá anualmente las solicitudes de reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría que los trabajadores consideren que no hayan sido retribuidas, que pueda entenderse que tiene carácter no coyuntural conforme a lo previsto en el punto anterior.

Honako prozedura honen arabera ebatziko dira eskabide horiek:

La resolución de estas solicitudes se ajustará al siguiente procedimiento:

- Giza Baliabideen Zuzendaritzak urtero
- La Dirección de Recursos Humanos abrirá

- irekiko du 15 eguneko epea, ordaindu ez diren goragoko mailako zereginak onartzeko eskabideak aurkezteko.
- Batzorde Mistoak banan-banan ebatziko ditu eskabideak, eta mailak zehazteko honako eragile hauek izango ditu kontuan:
 - Autonomia
 - Erantzukizuna
 - Ekimena
 - Konplexutasuna
 - Agintea
 - Hala badagokio, aurkeztutako eskabideak hobeto ebatzeko beharrezko probak, elkarrizketak, egiaztapenak... egin ahal izango ditu Batzorde Mistoak.
 - C erredaktoreek aurkeztutako eskabideak ebatzeko orduan, hiru urtez jarraian goragoko mailako zereginak bete diren ala ez kontuan hartuko du Batzorde Mistoak.
 - Batzordeak urteko poltsa izango du, eskabide horiek ebatzeko orduan. Horri esker, 2003an, 40 eskabide ebatziko dira EITB Taldean; 2004an, 30; eta 2005ean, 20. 2003an, honako hau izango da poltsa horren banaketa sozietateen arabera: ETBn, 23; Eln, 11; eta EITBn, 6. 2004. eta 2005 urteetan, Taldearen urteko kupoa kontuan hartuta, Giza Baliabideen Zuzendaritzak berak zehaztuko du sozietateen kopuru zehatza. Honako hauek izango dira gehieneko eta gutxieneko mugak: 2004an, ETBn, 16-18; Eln eta Radio Vitorian, 7-9; EITBn, 4-6; eta 2005ean, ETBn, 11-13; Eln eta Radio Vitorian, 4-6; EITBn, 2-4.
 - Onarpen horrek atzeraeragina izango du, benetan betetako zereginei dagokienez, eta urte horretako urtarrila izango da gehieneko epea. Gainera, onarpena sortu zuten inguruabarrek iraun bitartean eutsiko zaio.
- anualmente un periodo de 15 días de presentación de solicitudes de reconocimiento de funciones de superior categoría que no hayan sido retribuidas.
- La Comisión Mixta resolverá sobre las solicitudes presentadas de manera individual atendiendo a los siguientes factores de encuadramiento de las categorías:
 - Autonomía
 - Responsabilidad
 - Iniciativa
 - Complejidad
 - Mando
 - La Comisión Mixta podrá acordar, en su caso, la realización de pruebas, entrevistas, comprobaciones, etc., que considere necesarias para la mejor resolución de las solicitudes presentadas.
 - La Comisión Mixta resolverá sobre las solicitudes presentadas por Redactores C atendiendo al criterio de desempeño de funciones propias de la categoría inmediatamente superior de forma continuada durante tres años.
 - La Comisión contará con una bolsa anual para la resolución de estas solicitudes que permitirá resolver a nivel de Grupo EITB 40 solicitudes en 2003, 30 en el 2004 y 20 en el 2005. La distribución de esta bolsa por sociedades será en el 2003 de 23 en ETB, 11 en EI y 6 en EITB. En los años 2004 y 2005 el número concreto de cada sociedad lo determinará, respetando el cupo anual del Grupo, la dirección de recursos humanos, dentro de los siguientes límites máximos y mínimos: en el 2004 ETB 16-18, EI y Radio Vitoria 7-9, EITB 4-6; en el 2005 ETB 11-13, EI y Radio Vitoria 4-6; EITB 2-4.
 - Este reconocimiento tendrá carácter retroactivo al desempeño real de las funciones con el límite máximo del mes de enero del año en curso, y se mantendrá mientras perduren las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento.

3.- Zuzendaritza Nagusiak askatasun osoz eta bere kabuz izendatu ahal izango ditu buruzagitzako lanpostuak beteko dituzten lagunak, eta Langile Batzordeari emango dio bere erabakiaren berri.

4.- Igoera zuzenari eta sustapenari buruz idatzitakoak ETBren hitzarmen kolektiboko 27. artikulua ordezkaturako du, 2003-2005erako ETBren hitzarmen kolektiboan indarrean dagoen bitartean.

LANBIDEA GARATZEKO SISTEMA ETA EMAITZEN ARABERAKO OSAGARRIA

LANBIDEA GARATZEKO SISTEMA

Lanbidea Garatzeko Sistemak langileen garapena sustatu nahi du euren lanpostuetan. Horretarako, langileen eskumenak aztertu eta ekintza planak ezartzen dira, eskumenak hobetzeko eta hitzartutako helburuen lortpena sustatzeko.

Lanbidea Garatzeko Sistemak ez du aldatzen ez Hitzarmen Kolektiboko lanbideen sailkapenaren egitura ez lanbide mailen edukia edo zereginak, ez eta Hitzarmen Kolektiboan gai horiekin zerikusia duten gainerako alderdiak ere.

Lanbidea Garatzeko Sistemaren ondorioz sortutako prestakuntzako ekintzak enpresako Prestakuntza Planean sartuko dira, Enpresa Batzordearekin hitzartutako baldintzetan.

2003ko uztailaren 18 datako Akordioan jasotako EITBko Lanbidea Garatzeko Sistemaren Oinarritzko Eskuliburuan ezartzen

3.- La Dirección General podrá designar libremente y por sí misma a las personas que hayan de ocupar puestos de jefatura, informando al Comité de Empresa de su decisión.

4.- La presente redacción en relación con el ascenso directo y promoción, sustituirá al artículo 27 del convenio colectivo de ETB durante la vigencia del convenio colectivo de ETB para 2003-2005.

SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y COMPLEMENTO POR RESULTADOS

SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

El Sistema de Desarrollo Profesional tiene como objetivo promover el desarrollo de los trabajadores en su puesto de trabajo, mediante el análisis de las competencias de cada trabajador y el posterior establecimiento de planes de acción para la mejora de las mismas que contribuyan a la consecución de los objetivos acordados.

El Sistema de Desarrollo Profesional no modifica la estructura de clasificación profesional del Convenio Colectivo ni el contenido o funciones de las distintas categorías profesionales, ni los demás aspectos del Convenio Colectivo ligados a estas cuestiones.

Las acciones formativas que deriven del sistema de desarrollo profesional se incorporarán en los términos acordados con el Comité de Empresa al Plan de Formación de la empresa.

La metodología y principios del Sistema se establecen en el documento denominado Manual Básico del Sistema de Desarrollo

dira Sistemaren metodologia eta abiaburuak. Giza Baliabideen Zuzendaritzak garatu beharko du Oinarrizko Eskuliburua, eta horretarako, eskuliburuaren beraren metodologia eta abiaburuak kontuan hartuta. Era berean, eskumenen koadernoak eta sistemaren agiriak eguneratuko ditu eta zeintzuk diren adieraziko du.

Lanbidea Garatzeko Sistemaren ezarpen maila eta Negozio Unitateetan nahiz lan taldeetan izan dituen emaitzak emaitzen euren arabera ebaluatuko dira osagarriaren zenbatespenari begira, osagarri hori arautzen duten baldintzen arabera.

Lanbidea Garatzeko Sistema langile finkoei eta urtean zehar sei hilabetetik gorako epean kontratatutako aldi baterako langileei ezarriko zaie. Era berean, kontratazio epe horretara iristen ez diren aldi baterako langileei ere ezarri ahal izango zaie.

Hona hemen Sistema abian jartzeko jarduketan egutegia:

03-09-15: Eskumen Orokorren Koadernoak eta Lanbide Familiak itxi eta onartu.

03-10-15: Langile guztientzako Eskumen Orokor eta Berezien Koadernoak osatu.

03-11-30: Langile guztientzako ekintza planak onartu.

03-12-31: Prestakuntzako Batzordeari bidali ekintza planen ondorioz sortutako prestakuntza premien diagnostikoa.

Horra hor Lanbidea Garatzeko Sistemaren helburuak, 2003. urteari begira. 2004. eta 2005. urteetan, ordea, Eskuliburuan zehaztutakoaren arabera, sistema bera bete-betean ezartzea izango da helburua.

Profesional de EITB, recogido en el Acuerdo de fecha 18 de julio de 2003. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos el desarrollo del Manual Básico respetando metodología y principios del mismo, así como la identificación y actualización de los cuadernos de competencias y de la documentación del sistema.

El nivel de implantación del sistema de desarrollo profesional y sus resultados en las distintas Unidades de Negocio y en los distintos equipos de trabajo será evaluado a los efectos del cálculo del complemento por resultados en los términos que regulan este complemento.

El sistema de desarrollo profesional se aplicará a los trabajadores fijos y a los eventuales contratados por más de seis meses anuales pudiendo adaptarse su aplicación en aquellos casos de trabajadores eventuales que no alcancen este tiempo de contratación.

Para la puesta en marcha del Sistema, se establece el siguiente calendario de actuación:

15-09-03: Cierre y aprobación de los Cuadernos de Competencias Generales y de las distintas Familias Profesionales.

15-10-03: Los cuadernos de Competencias Generales y específicas completados por para cada trabajador.

30-11-03: Aprobación de los planes de acción para cada trabajador.

31-12-03: Traslado del diagnóstico de necesidades de formación que deriven de los planes de acción a la Comisión de Formación.

Estos serán los objetivos del sistema de desarrollo profesional para el 2003. En los años 2004 y 2005 el objetivo será la aplicación plena del sistema según lo establecido en el Manual.

EMAITZEN ARABERAKO OSAGARRIA

Azalpena

Taldean, negozio unitatean edo arloan eta lan taldeetan ezarritako helburuak kontuan hartuta, lortutako emaitzen arabera ordaintzen den ordainsari aldagarria da.

Osagarri hori ez da ez bateragarria ez metagarria, hurrengo urteei begira.

Negozio Planetan, zabalkuntzetan, eta Kontratu-Programan azaltzen dira Taldeko, negozio unitate edo arloko eta lan taldeko emaitzen arabera helburuak. Lanbidea Garatzeko Sistemaren ezarpena da Taldeko, negozio unitate edo arloko eta lan taldeko helburuetako bat.

Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak erabakiko dute zeintzuk izango diren ebaluazioa egiteko orduan kontuan hartu behar diren emaitzak haztatzeko irizpideak, hurrengo atalaren arabera behin-betiko aprobazioa baino lehen:

Kanpoko ebaluazioa egingo da, taldeek, arloek edo unitateek eta Taldeak helburuak bete dituen ala ez zehazteko. Kanpoko ebaluazio hori egiteko kontutan eduki beharreko ponderazio irizpideak, Ekonomiko Gaietarako Ordezko Batzordeak ezarriko ditu, EITBren Zuzendaritzaren proposamenaren arabera. Dena den, eta aplikazioaren lehengo bi urteetan gutxienez, Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Administrazio Publikoaren Sailako Ekonomiko Kontrolaren Bulegoak egiazko aplikazioaren fiskalizazioari ekingo dio, kanpoko ebaluatzailearen jokabideak ikuskatuz.

COMPLEMENTO POR RESULTADOS

Definición

Por este concepto entendemos la retribución variable que se abona en función de los resultados obtenidos en relación con los objetivos establecidos a nivel de Grupo, unidad o Área de negocio y Equipos de Trabajo.

Este complemento no tiene carácter consolidable ni es acumulativa para años sucesivos.

Los objetivos de resultado a nivel de Grupo, Unidad o Área de Negocio o Área y Equipo de trabajo están definidos en los Planes de Negocio, en los respectivos despliegues y en el Contrato-Programa. La aplicación del sistema de desarrollo profesional es uno de los objetivos a nivel de Grupo, Unidad o Área de Negocio o Área y Equipo de trabajo.

La Dirección acordará con el comité de empresa los criterios de ponderación de los resultados que deben ser tenidos en cuenta al realizar esta evaluación, antes de su aprobación definitiva según lo previsto en el apartado siguiente.

La determinación del nivel de cumplimiento de los objetivos por cada Equipo, Área o Unidad y Grupo se realizará mediante una evaluación externa. Los criterios de ponderación que deban ser tenidos en cuenta para efectuar esta evaluación serán establecidos por la Comisión Delegada para Asuntos Económicos a propuesta de la Dirección del Ente. Asimismo, La Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco fiscalizará la real aplicación del modelo mediante la supervisión de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa evaluadora externa, por lo menos durante los dos primeros años de aplicación.

Hitzarmen honetan sartutako langile finkoei eta aldi baterako langileei ezarriko zaie emaitzen araberako osagarria, beti ere Lanbidea Garatzeko Sistema ezartzen bazaie.

Emaitzen araberako osagarriko zuzkitutako fondoa

Diru-kutxa honetan 793.402 euro jarriko dira, EITB Talde osorako eta 2003. urterako. 2004 eta 2005. urteetan, esandako kopurua eguneratu egin beharko da, Talde osoko ordainketekiko proportzioari eusteko helburuarekin. Behin betiko kopurua urtea ixtean zehaztuko da, behin betiko datu errealetan oinarrituta.

Fondo horren kontura ordaindu beharreko zenbatekoa zehaztu

Urte bakoitzerako bideratutako fondo guztiak (%100) ezartzeko, 10en gaineko 8koa edo hortik gorakoa izan beharko da Taldeko Negozio Planeko, Kontratu-Programako eta Lanbidea Garatzeko Sistemako helburuak bete egin direla egiaztatzeko kanpoko ebaluazioa. Lortutako puntuak hortik beherakoak badira, honako taula honen arabera zehaztuko da emaitzen araberako osagarri moduan ezarri beharreko zenbatekoa:

7 edo 7tik gora puntu eta 8tik behera puntu
Fondoaren %90.
6 edo 6tik gora puntu eta 7tik behera puntu
Fondoaren %80.
6tik behera puntu
Ez da osagarririk ordainduko.

Osagarria ezarri eta banatu

Fondo horren kontura ordaindu beharreko

El complemento por resultados será de aplicación al personal fijo y al personal eventual incluido en el ámbito del presente convenio al que le resulte de aplicación el sistema de desarrollo profesional.

Fondo dotado para el complemento por resultados

A este fondo se destinarán para todo el grupo EITB y para el año 2003 la cantidad de 793.402 euros. Para los años 2004 y 2005 se actualizará el importe de forma que mantenga su proporcionalidad respecto a la cuantía global de las retribuciones del conjunto del Grupo, determinándose la cantidad definitiva una vez cerrado el año y en base a los datos reales definitivos.

Determinación de la cuantía a abonar con cargo a este fondo

La totalidad (100%)de los fondos destinados para cada año se aplicarán siempre que la evaluación externa de cumplimiento de los objetivos del Plan de Negocio del Grupo, del Contrato-Programa y del sistema de desarrollo profesional, sea igual o superior a 8 sobre 10. En el caso de que la puntuación obtenida sea inferior, el importe a aplicar como complemento por resultados estará determinado de acuerdo a la siguiente tabla:

Puntuación igual o superior a 7 e inferior a 8:
90% del fondo.
Puntuación igual o superior a 6 e inferior a 7:
80% del fondo.
Puntuación inferior a 6:
No procede abono de complemento.

Aplicación y distribución del complemento

Una vez determinada la cuantía efectiva del

emaitzen araberako osagarriaren zenbatekoa zehaztutakoan, banatu egingo da. Horretarako, hiru motatan sailkatuko dira emaitzak, emaitzak lortu dituen taldea kontuan hartuta.

- A. Honelako emaitzak dira EITB Taldeko Negozio Plana eta EITBko Kontratu-Programa betetzekoak eta Lanbidea Garatzeko Sistema Taldean bertan ezartzekoak.
- B. Honelako emaitzak dira Negozio Unitate eta/edo Arloetakoak, kasuan kasuko Negozio Planen helburuen lorpenaren arabera, eta Lanbidea Garatzeko Sistema Negozio Unitatean edo Arloan ezartzekoak.
- C. Lan taldearen emaitzak dira, Negozio Plana taldean bertan zabaltzean zehaztutako helburuen arabera. Era berean, Lanbidea Garatzeko Sistema lan taldeetan bertan ezartzekoak dira.

Honako ehuneko hauen arabera banatuko da emaitzen araberako osagarria hiru moten artean:

Osagarriaren %50 A motara bideratuko da, Taldeko helburu orokorrak betetzeko egindako lana aintzatesteko.

Osagarriaren %30 B motara bideratuko da, Negozio Unitate edo Arloetako helburuak betetzeko egindako lana aintzatesteko.

Osagarriaren gainerako %20 C motara bideratuko da, lan taldeen helburuak lortzeko egindako lana aintzatesteko.

Honako prozedura honen arabera banatuko da emaitzen araberako osagarria:

complemento por resultados a abonar con cargo a este Fondo, procede su distribución, para lo cual se clasifican en tres tipos distintos la evaluación de los resultados atendiendo al colectivo responsable del logro de los mismos.

- A. Son de este tipo los resultados de cumplimiento del Plan de negocio del grupo EITB, del Contrato-Programa de EITB y los de implantación del sistema de desarrollo profesional a nivel de Grupo.
- B. Forman parte de este tipo los resultados de las Unidades de Negocio y/o en su caso de Áreas en base al logro de los objetivos de los respectivos Planes de Negocio. Y los de implantación del sistema de desarrollo profesional a nivel de Unidad o Área de negocio.
- C. Son los resultados del Equipo de Trabajo en base a los objetivos marcados, en su caso, en el despliegue del Plan de Negocio a nivel de Equipo, así como los correspondientes a la aplicación del sistema de desarrollo profesional a nivel de equipos de trabajo.

La asignación del complemento por resultados se distribuirá entre estos tres tipos de acuerdo a los siguientes porcentajes:

El 50% del Complemento irá destinado al tipo A como reconocimiento de la contribución al logro de los objetivos generales del Grupo.

El 30% del Complemento irá destinado al tipo B como reconocimiento de la contribución al cumplimiento de objetivos a nivel de Unidades o Áreas de Negocio.

El 20% restante del Complemento se destinará al tipo C como reconocimiento de la contribución a la consecución de los objetivos a nivel de Equipos de Trabajo.

Para la distribución del complemento por resultados a nivel de equipos de trabajo se seguirá el siguiente procedimiento:

- A motari dagokion osagarriaren zatia berdin-berdin ezarriko da lan talde guztietan, Lanbidea Garatzeko Sistema ezartzeko orduan bost puntu edo bostetik gora puntu lortu ez duten taldeetan izan ezik.
- B motari dagokion osagarriaren zatia Negozio Unitatearen eta/edo Arloaren emaitzen arabera ezarriko da, bere Negozio Planeko helburuak bete diren ala ez kontuan hartuta. Honako prozedura honen bidez banatuko da Negozio Unitate eta/edo Arlo guztien artean:
- La parte del complemento de tipo A se aplicará por igual a todos los equipos de trabajo, salvo aquellos que no hayan alcanzado una puntuación igual o superior a cinco en la implantación del sistema de desarrollo profesional.
- La parte del complemento de tipo B se aplicará en función de los resultados de la Unidad de negocio y/o Área en base al logro de los objetivos del Plan de Negocio asociado a la misma. La distribución entre cada Unidad de Negocio y/o Área se realizará siguiendo el siguiente procedimiento:

Helburuak bete diren ala ez egiaztatzeko kanpoko ebaluazioan lortutako puntuak arabera baloratuko da Negozio Unitate eta/edo arloek erdietsitako emaitzen neurketa. Puntu gehien lortu dituen Negozio Unitate eta/edo Arloa hartuko da erreferentziatzat, helburuak betetzeko orduan bost puntu edo 5 puntutik gora erdietsi dituzten EITB Taldeko Unitate eta/edo Arloen artean osagarriaren banaketa zenbatesteko orduan.

Hasiera batean egindako banaketan, emaitza onenak lortu dituen Unitateari eta/edo Arloari emango zaio osagarriaren zati honen %100. Gainerako Unitate eta/edo Arloei, ordea, honako formula honekin bat datorren osagarriaren % emango zaie:

Unitateak eta/edo Arloak helburuak betetzeagatik puntuak / Unitatearen eta/edo Arloaren puntuazio handiena.

Ondoren, horrela banatutako zenbatekoen eta osagarri osoaren arteko aldea banatuko da, baina oraingoan, modu linealean banatuko da

La medición de los resultados obtenidos por cada Unidad de negocio y/o Área se valorará por puntuación obtenida en la evaluación externa del cumplimiento de los objetivos. La Unidad de Negocio y/o Área que hubiera obtenido la mayor puntuación servirá de referencia para el cálculo del reparto del complemento entre las Unidades y/o Áreas del Grupo EITB que hayan obtenido una puntuación igual o superior a cinco en el cumplimiento de objetivos.

En primera instancia se realizará un reparto en el que a la Unidad y/o Área de mejor resultado la mayor puntuación se le atribuye el 100% de esta parte del complemento, atribuyéndose a las demás Unidades y/o Áreas el % del complemento que se corresponda con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Puntuación cumplimiento Unidad y/o Área}}{\text{Puntuación más alta Unidad y/o Área}}$$

La diferencia entre las cantidades así repartidas y el total del complemento es objeto de un segundo reparto que se realizará esta vez de una forma lineal

(% berbera) banaketa hori dagokien Negozio Unitate eta/edo Arloen artean.

- C motari dagokion osagarriaren zatia lan taldeen emaitzen arabera ezarriko da, zabaltzeko eta Lanbidea Garatzeko Sistema ezartzeko helburuen lorpena kontuan hartuta. Honako prozedura honen arabera banatuko da lan taldeen artean:

Kanpoko ebaluazioan lortutako puntuak arabera baloratuko da lan taldeek lortutako emaitzen neurketa. Emaitza onena (puntu gehien) lortu duen lan taldea hartuko da erreferentziatzat, helburuak betetzeko orduan 5 puntu edo 5etik gora puntu erdietsi dituzten Negozio Unitate eta/edo Arlo guztietako lan talde guztien artean osagarriaren banaketa zenbatesteko orduan.

Hasiera batean egindako banaketan, emaitza onenak lortu dituen lan taldeari emango zaio osagarriaren zati honen %100. Gainerako lan taldeei, ordea, honako formula honekin bat datorren osagarriaren % emango zaie:

$$\text{Lan taldeak helburuak betetzeagatiko puntuak} / \text{Lan taldearen puntuazio handiena.}$$

Ondoren, horrela banatutako zenbatekoen eta osagarri osoaren arteko aldea banatuko da, baina oraingoan, modu linealean banatuko da (% berbera) banaketa hori dagokien Negozio Unitate eta/edo Arloko lan taldeen artean.

Osagarri osoaren ezarpenaren muga

(mismo %) entre las Unidades de negocio y/o Áreas a las que corresponda este reparto.

- La parte del complemento de tipo C se aplicará en función de los resultados de los Equipos de Trabajo en base al logro de los objetivos de despliegue y de la aplicación del sistema de desarrollo profesional. La distribución entre cada Equipo de Trabajo se realizará siguiendo el siguiente procedimiento:

La medición de los resultados obtenidos por cada Equipo de Trabajo se valorará por puntuación obtenida en la evaluación externa. El Equipo de Trabajo que hubiera obtenido el mejor resultado (mayor puntuación) servirá de referencia para el cálculo del reparto del complemento entre todos los Equipos de trabajo de cada Unidad de Negocio y/o Área que hayan obtenido una puntuación igual o superior a cinco en el cumplimiento de objetivos.

En primera instancia se realizará un reparto en el que al Equipo de Trabajo que haya obtenido un mejor resultado se le atribuye el 100% de esta parte del complemento, atribuyéndose a los demás Equipos el % del complemento que se corresponda con la siguiente fórmula:

$$\text{Puntuación cumplimiento Equipo de trabajo} / \text{puntuación más alta Equipo de Trabajo.}$$

La diferencia entre las cantidades así repartidas y el total del complemento es objeto de un segundo reparto que se realizará esta vez de una forma lineal (mismo %) entre los Equipos de trabajo de la Unidad de Negocio y/o Área correspondiente a los que corresponde este reparto.

La aplicación del conjunto de este

langileen urteko soldata gordinaren %5 izango da gehienez ere.

Osagarri hori ekitaldi amaitutakoan ordainduko da hurrengo otsaileko soldatan, kanpoko ebaluazioak emaitzen lorpena nolakoa izan den zehazten duenean. Baita derrigorrezkoa litzateke, ebaluazioaren Kontrato-Programaren Jarraipen Batzordearen aldeko txoztena.

PRESTAKUNTZA

2003-2005an, 2002. urtean Prestakuntzako Batzordeen bitartez bideratutako prestakuntzako kostu zuzenak eta zeharkakoak izango dira Prestakuntzako Planeko ekintzetarako, gehi urteko KPI.

ORDUTEGIAK

Hitzarmen Kolektibo hau sinatzeko orduan, Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak eztabaida irekitzeko konpromisoa hartu dute, Erredakzioan, Emisioan eta Esplotazioan ordutegi berriak ezarri ahal diren ala ez aztertzeko. Honako hauek izango dira baldintzak:

1.- Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien arteko adostasuna beharko da aldez aurretik.

2.- Ordutegi berriak ezartzeko, egoitza lurretatik Bilbora eramatean erasandako langileetan sortu ahal den eragina hartuko da kontuan.

3.- Arlo edo sailtako inguruabar berezietara egokitu ahal izango dira ordutegiak, kasuan kasuko premietara ondoen egokitzen diren aldagaiak hitzartzeko.

complemento tendrá como máximo el 5% del sueldo bruto anual de cada trabajador.

Este complemento será abonado una vez finalizado el ejercicio en la nómina del mes de febrero siguiente una vez determinada por la evaluación externa el nivel de consecución de resultados, e informada favorablemente dicha evaluación por la Comisión de Seguimiento del Contrato-Programa.

FORMACIÓN

En el periodo 2003-2005 la cantidad reservada para las acciones del Plan de Formación será la correspondiente a los costes indirectos y directos de formación tramitados a través de las correspondientes Comisiones de Formación en el año 2002, incrementados anualmente con el IPC.

HORARIOS

A la firma del presente Convenio Colectivo la Dirección y la representación de los trabajadores se comprometen a abrir un debate al objeto de analizar la posible implantación de nuevos horarios en las áreas de Redacción, Emisión y Explotación, en base a las siguientes condiciones:

1.- Será necesario el acuerdo previo entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

2.- Para la implantación de los nuevos horarios se tendrá en cuenta el efecto que el traslado de la sede de lurreta a Bilbao pueda tener en los trabajadores afectados.

3.- Los horarios podrán adaptarse a las circunstancias específicas de cada área o departamento para acordar las variantes del mismo que mejor se adecuen a las necesidades de cada caso.

4.- Pixkanaka-pixkanaka, Zuzendaritzak 2. mailako erabilgarritasuna zenbatzeko epea murriztuko du, lau hilean behingo zenbaketara hurbiltzeko. 2005ean, murrizketa horrek ezarpenaren helburu izan diren taldeetan sortutako eragina ebaluatuko du Zuzendaritzak, hitzarmen kolektiboan sartuko diren ala ez erabakitzeko.

4.- La Dirección se compromete a reducir progresivamente el periodo de cómputo de la disponibilidad de grado 2 acercándolo hacia un cómputo cuatrisesmanal. En el año 2005 la Dirección realizará una evaluación de los efectos de esta reducción a los colectivos a los que se les haya aplicado a los efectos de resolver su incorporación o no al convenio colectivo.

GIZARTE PRESTAZIOAK

Zuzendaritzak ekipamendu informatikoaren hornitzaileekin negoziatuko du, hardwareko eskaintzak merkatuko baldintza abantailatsuetan lortzeko EITBko langileentzat.

PRESTACIONES SOCIALES

La Dirección se compromete a realizar la negociación con proveedores de equipamiento informático a los efectos de conseguir a favor de los trabajadores de EITB ofertas de hardware en condiciones ventajosas de mercado.

NORBERAREN ASKATASUNA ETA OHOREA

Ez dira inolaz ere miatuko ez pertsonak ez langileen euren ondasunak edo enpresak langileei esleitutako ondasunak (armairuak, postontzia...), horretarako arrazoi egiaztaturik egon ezean. Halakoetan, batzordekide biren edo lekukoak izango diren langile biren (batzordekide batek ere ezin badu) aurrean egingo da miaketa. Miaketa egiteko orduan, ahalik eta neurri handienez babestuko dira langilearen ohorea eta intimitatea.

LIBERTAD Y HONOR PERSONAL

No se realizarán registros de ninguna clase en las personas y bienes propiedad de los trabajadores o asignados a los mismos por la empresa (taquillas, buzón correo,...), a no ser que haya razones justificadas para ello. En este caso, el registro se realizará en presencia de dos miembros del comité o dos trabajadores que ejercerán como testigos, en caso de no estar disponible ningún miembro del comité. Dicho registro se realizará de forma que se salvede en lo posible el honor y la intimidad del trabajador.

KOMUNIKAZIO ELEKTRONIKOEN BARRENGOTASUNA TA ERABILERA

Zuzendaritza eta Batzordearen arteko lan talde bat eratuko da, 2003 urteko amaiera baino lehen komunikazio elektronikoen

USO Y PRIVACIDAD DE LAS COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS

Se constituirá un grupo de trabajo entre representantes de la Dirección y del Comité de empresa para acordar, antes de la

erabilera ta barregotasuna arauak adosteko.

finalización de 2003, las normas de uso y privacidad de las comunicaciones electrónicas en la empresa.

URTEKO PLANGINTZA

Zuzendaritzak eta Batzordeak eta, hala badagokio, erasandako langileek lan taldea sortuko dute, arlo teknikoko langileei plangintza hobetzeko aukera eskaintzen dieten neurriak aztertu eta adosteko.

PLANIFICACIÓN ANUAL

La Dirección y el Comité de empresa, y en su caso los trabajadores que resulten afectados, crearán un grupo de trabajo con el objeto de analizar y consensuar medidas que permitan la mejora de la planificación a los trabajadores del área técnica y que permita la realización de una planificación de carácter anual.

PLUSEN KONPENTSAZIOA

Langileek plusak, jai egunak eta ezohiko orduak konpentsatzeagatiko gozamen egunak hartu beharko dituzte egun edo ordu horiek sortzen diren urteko urtarrileko lehen hamabostaldia baino lehen. Hitzarmen Kolektiboko 20. artikuluan ezarritako araubidearen arabera hartuko dituzte. Dena dela, konpentsazioari begira, langileek ez izango dituzte gorde 30 eta 20 egun baino gehiago 2004. eta 2005. urteetarako, hamabostaldi horren ondoren.

COMPENSACIÓN DE PLUSES

Los trabajadores deberán efectuar la libranza de los días de disfrute por compensación de pluses, jai egun y horas extraordinarias antes de la primera quincena del mes de enero del siguiente año al que se genera, solicitándose la libranza en virtud del régimen establecido en el artículo 20 del convenio colectivo. En todo caso, ningún trabajador podrá guardar a efectos de compensación tras esta primera quincena más de 30 y 20 días para los años 2004 y 2005.

Zuzendaritzak eta Langile Batzordeak lan taldea sortuko dute, denborazko plusen konpentsazioaren inguruko arazoak aztertzeko eta kontzeptu horrengatik sortutako gozamen egunekin zerikusia duten neurriak adosteko.

La Dirección y el comité de empresa crearán un grupo de trabajo con el objeto de analizar la problemática existente en torno a la compensación de pluses en tiempo y consensuar medidas en relación con los días de disfrute generados por dicho concepto.

DIETAK

Zuzendaritzako eta Langile Batzordeko ordezkariak lan taldea osatuko dute, dieten inguruko arazoak aztertzeko, Unitate Mugikorren taldean, batez ere. Ezartzeko moduko hitzarmenak lortzen ahaleginduko dira. Hona hemen lan taldearen eztabaidagaia:

DIETAS

Se creará un Grupo de trabajo formado entre representantes de la Dirección y del Comité de Empresa para analizar la problemática de las dietas, especialmente en el colectivo de Unidades Móviles, para en su caso alcanzar acuerdos para su aplicación. Dicho debate en el grupo de trabajo versará sobre:

* Produkzioko lekuan, deialdia 14:00ak baino lehen egiten den kasuak aztertu, beti ere leku hori langilearen bizilekutik 30tik gora kilometrora badago.

*Gaur egun, Hitzarmen Kolektiboan hoteleko dietei eta ezarpen egokiari buruz aurreikusitako kasuak aztertu.

INDARRALDIA

Hitzarmen hau 2003ko urtarrilaren 1etik 2005eko abenduaren 31era arte egongo da indarrean, aurreikuspen bereziak jasotzen dituzten kasuetan izan ezik. Hitzarmenean bertan berariaz aurreikusi ez diren alderdiei dagokienez, 2002ko Hitzarmen Kolektiboan ezarritako klausula guztiak eta gaur arte indarrean dauden interpretazio aktak egongo dira indarrean.

Lurretan, 2003ko irailaren 23an.

*Estudiar los supuestos en los que la convocatoria en el lugar de producción es antes de las 14:00 horas y dicho lugar se encuentra a más de 30 kilómetros del domicilio del trabajador.

* Estudiar los supuestos previstos actualmente en el convenio colectivo sobre cobro de dietas de hotel y su correcta aplicación.

VIGENCIA

La vigencia del presente acuerdo se establece desde el 1 de Enero de 2003 hasta el 31 de Diciembre de 2005, salvo en aquellos supuestos con previsiones específicas en este aspecto. En lo no previsto expresamente por el presente acuerdo se mantendrán en vigor, todas las cláusulas establecidas en el Convenio Colectivo del año 2002, así como las actas de interpretación vigentes hasta esta fecha.

En Lurreta, a 23 de septiembre de 2003.