

Iurretan, 2003ko irailaren 22an.

En Iurreta, a 22 de septiembre de 2003.

Honako hauek:

BILDUTA

REUNIDOS

Zuzendaritzaren aldetik:

Representando a la Dirección:

Andoni Ortuzar Arruebarrena
Juan Luis Diego Casals
Julian Beloki Guerra
Javier Salcedo Bilbao
Jose Ramón Díez Unzueta y
Olatz Goirigolzarri Etxeandia

Langileen aldetik:

Representando a los trabajadores:

Agustin Sarrionandia Merino
Mikel Gereka Iturzaeta
Imanol Giraldo Baranda
Iñaki Sansinenea Rodríguez
Jose Ramón Morejón Rodríguez
Iñaki Olasolo Sogorbe

Eta honakoa:

ADIERAZI DUTE

MANIFIESTAN

Elkarren ordezkaritza aintzatesten dugula, eta

Que se reconocen mutuamente la
representación que ostentan y

ERABAKI DUTE

ACUERDAN

Erantsitako testuen arabera, 2003-2005erako
EUSKO IRRATIA, E.A.ren Hitzarmen
Kolektiboa onartzea.

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

**EUSKO IRRATIA, E.A.ren 2003-2005eko HITZARMEN KOLEKTIBOAREN
AZKEN AKTA**

**ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKO IRRATIA, S.A. PARA
2003-2005**

Jarraian EUSKO IRRATIAREN 2002ko Hitzarmen Kolektiboa interpretatzeko irizpideak zein diren eta zein moduz aplikatu adieraziko da. Hitzarmenak Eusko Jaurlaritzak onartutakoan izango du indarra.

Se indican seguidamente los criterios para interpretar el Convenio Colectivo de EUSKO IRRATIA 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 Hitzarmen Kolektiboa jarraituko du indarrean.

PRINCIPIOS GENERALES

En lo no modificado por la presente Acta, se mantendrá el Convenio Colectivo 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.

2003. urterako, igoera honela zehaztuko da:

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

Era berean, 67.521 euroko diru-kutxa sortuko da Eusko Irratian ta 14.154 eurokoa Radio Vitorian, EITB Taldeko Lan Organizazioaren sistemak modernizatu

INCREMENTO SALARIAL

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

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

Con efectos I de Enero de 2003 y para este mismo año se establece un incremento retributivo del 2% respecto de las retribuciones correspondientes al año 2002. Este incremento se aplicará también a los importes correspondientes a las retribuciones en concepto de antigüedad, con la misma retroactividad. Asimismo, se dotará un fondo por el importe de 67.521 euros para El y 14.154 euros para Radio

ezkero izaera orokorrean aplikatzeko.

Vitoria, que se aplicará con carácter general y con la finalidad de modernizar los sistemas de organización del trabajo en el Grupo EITB.

KALITATE OSOAREN PLANA

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

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 Administraziooko Mahai Orokorrak bere langileak BGAE batean sartzeko erabakia hartuko balu, Zuzendaritzak erabateko baliokidetasunaz ezarriko 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

71.1.2. artikulua: kilometrajearen balio berria, Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera ezarriko da balio hori.

71.2.1. eta 55. artikulua: dieten, hotelen eta jantokiaren balioak 2003., 2004. eta 2005. urteetarako eguneratuko dira, estatuko 2003ko, 2004 eta 2005eko ekitaldietako KPIren arabera, hurrenez hurren. Hitzarmen hau sinatzen den egunetik

OTROS INCREMENTOS

Artículo 71.1.2.: el nuevo valor de kilometraje se aplicará a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 71.2.1. y 55.: los valores de las dietas, hotel y comedor se actualizarán para los años 2003, 2004 y 2005, conforme al IPC del estado de los ejercicios 2002, 2003 y 2004, respectivamente. Estos nuevos valores se aplicarán partir de la fecha de la firma del

aurrera ezarriko dira balio berri horiek.

MAILA IGOERA ZUZENA ETA SUSTAPENA

1.- Langileen aurreratze profesionala sustatzeko, maila-igoera zuzenean egin ahal izango da, atal honetan ezarritakoaren arabera.

Langile baten maila-igoera zuzenerako proposamena ebaluatzeko Batzorde Paritario bat osatuko da. Batzordearen kideak honakoak izango dira: Zuzendari Kudeatzailea, Irratidifusioko Zuzendari Koordinatzailea, Giza Baliabideen Zuzendaria, ebaluatu beharreko lanpostuaren Emisorearen Zuzendaria, beste Emisoreetako baten Zuzendaria, ebaluatu beharreko lanpostuaren Zentroko Enpresa-Batzordearen edo Langileen Ordezkaritzaren bi kide, talde bereko langileen ordezkariek aukeratutako zentro horretako langile bat, ebaluatu beharreko lanpostuarekiko maila berdina edo handiagoa duena, eta beste bi Zentroetako bakoitzeko Batzordeko edo Langileen Ordezkaritzako kide bat. Batzorde honek bere erabakiak gehiengo soilaz hartuko ditu eta gutxienez urtean behin ohiko bilkura egingo du, langile finkoek maila-igoera zuzena lortzeko egindako eskariak ebazteko:

- a) Maila-igoera zuzenerako eskaerak ebazteko irizpidea honakoa izango da: azken 5 urteotan lan egindako 40 hilabete baino gehiagori edo azken 3 urteotan lan egindako 30 hilabete baino gehiagori dagokion plus bat jaso izatea, langilearen maila gaintzen duten eginkizunak burutzeagatik. Eginkizun horiek burutzeko premia beti egiturazkoa izan behar da; hau da, ezin da proiektu jakinen garapenarekin, beste langile batzuen ordezkapenarekin edota antzerako beste koitunturazko arrazoi

presente convenio.

ASCENSO DIRECTO Y PROMOCIÓN

1.- Con el fin de facilitar la promoción profesional de los trabajadores, el ascenso se podrá realizar de una manera directa de acuerdo con lo regulado en el presente apartado.

Para evaluar la propuesta de ascenso directo de un trabajador, se constituirá en cada caso una Comisión de Valoración Paritaria constituida por el Director Gerente, el Director Coordinador de Radiodifusión, el Director de Recursos Humanos, el Director de la Emisora de la plaza a evaluar, el Director de una de las otras Emisoras, dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal del Centro al que pertenezcan las plazas a evaluar, un trabajador del mismo centro elegido por los representantes del personal del mismo colectivo y de igual o superior categoría a la de la plaza a evaluar y un miembro del Comité o Delegados de Personal de cada uno de los otros dos Centros. Esta comisión adoptará sus acuerdos por mayoría simple y 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

batzuekin loturik egon.

- b) Batzorde Paritarioak lortu beharreko goragoko mailaren baldintzak betetzen direla egiaztatzeko beharrezkotzat jotzen dituen probak, elkarrizketak, titulazio-baliokidetasunak etab. egin ahal izango ditu. Era berean, Batzordeak langileak betetzen ez dituen baldintzak betetzeko epeak jarri ahal izango ditu.
- c) Langileak zuzenean zein aurrerago aipatu moduetako baten bidez baldintzak betetzen dituela egiaztatzen ez badu, Batzorde Paritarioak dagokion probak egingo ditu; proba horiek aurreko baldintzak betetzen dituztela egiaztatu duten langileek bakarrik egin ahal izango dituzte.
- d) Xede horretarako ezarritako barne-prozesua langile batek ere gainditzen ez baldin badu, Batzordeak lanpostu hori barnetik betetzeko modua erabakiko du.
- e) Langile baten maila bere lanbide-taldearen barruan zuzenean igotzea ez da lanpostu huts batek bakarrik motibatutzat hartuko; beraz, igoera hori arautzeko ez da lanpostu hutsak betetzeko xedaturikoa jarraituko, baizik eta proposamen honetan ezarritakoa.
- f) Salbuespenezko kasuetan, Batzordeko partaideak diren Zuzendaritzako kideek beren eginkizunak Enpresako beste agintari batzuei eskuordetu ahal izango dizkiete, mailaren igoera lortu nahi duen langilearen Emisoreko Zuzendariak ezik. Batzordearen bilera bakoitzean ezingo da eskuordetutako eginkizunen ardurua hartu duen pertsona bat baino gehiago egon.

la sustitución de otros trabajadores u a otras razones de este carácter.

- b) La Comisión Mixta podrá acordar las pruebas, entrevistas, equivalencias de titulaciones, etc. a realizar y que se consideren necesarias a efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos de la categoría superior a consolidar. Asimismo, la comisión podría establecer plazos para la subsanación de la falta de alguno de los requisitos.
- c) En el caso de que el trabajador no verifique, bien directamente, bien por alguna de las vías anteriormente descritas, el cumplimiento de los requisitos, la Comisión Mixta procederá a la realización de las pruebas pertinentes a las que podrán optar los trabajadores que hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos previos.
- d) En el caso de que ningún trabajador supere el proceso interno, establecido al efecto, la Comisión resolverá sobre la forma de cubrir internamente dicha plaza.
- e) El ascenso directo de categoría de un trabajador dentro de su grupo profesional, no se entenderá motivado exclusivamente por o causante de la existencia de una vacante, por lo que su regulación no se regirá por lo aplicable a la cobertura de vacantes, sino por lo establecido en la presente propuesta.
- f) Los miembros de la Dirección señalados como integrantes de la Comisión podrán excepcionalmente delegar sus funciones en otros mandos de la Empresa, salvo el Director a cuya Emisora pertenezca el trabajador afectado, y a condición de que en cada reunión de la Comisión no asista más de una persona con delegación de funciones.

g) Informazioa bildu ondoren eta, dagokionean, behar diren probak egin ondoren, Batzordeak proposaturiko maila-igoerari buruzko erabakia hartuko du, eta bere txostena Zuzendaritza Nagusiari igorriko dio.

g) La 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.

2.- Hitzarmen honetan arautzen den barne-sustapenean aukera-berdintasuna ahal den gehien bermatu nahi denez, maila-igoera ez da inoiz denboraren joate hutsagatik automatikoki gertatuko.

2.- 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.

Aurreko atalean aipaturikoa ez da Idazlari-Esatarietan eta Kontrol- eta Soinu-Teknikarietan aplikagarria izango. Aipatu langileek ondoko prozedura jarraituko dute:

Lo regulado en el apartado anterior no será de aplicación a los Redactores-Locutores y Técnicos de Control y Sonido, que se regirán por lo siguiente:

a) D Idazlari-Esatarik batek maila horretan 3 urte jarraian lan egin duenean, automatikoki C Idazlari-Esatarik mailara pasako da. Xede horretarako, langileak behin-behineko kontratuarekin maila horretan lanean aritu den denbora zenbatuko da, geroago Hitzarmen honetan araututako prozeduraren baten bidez kontratu finkoa lortu baldin badu. Zenbaketa azkeneko kontratazioaren hasieratik aurrera egingo da, eta ez da jarraitasunik egongo.

a) Cuando un Redactor-Locutor D cumpla 3 años continuados en esta categoría, pasará automáticamente a la categoría de Redactor-locutor C. A estos efectos se computará el tiempo durante el cual el trabajador haya ostentado esa categoría con contrato temporal si luego ha pasado a fijo por alguno de los procedimientos regulados en el presente Convenio, contándose desde el inicio de la última contratación sin solución de continuidad.

b) Idazlari-Esatarik batek bi urte jarraian goragoko maila baten eginkizunak burutu dituenen eta maila horretako baldintzak betetzen dituenen, automatikoki maila hori lortuko du.

b) Cuando un Redactor-Locutor desempeña durante dos años continuados las funciones de una categoría superior y siempre que, además, cumpla los requisitos de esta categoría, adquirirá automáticamente la misma.

c) 2. Mailako Kontrol- eta Soinu-Teknikari gisa 3 urte jarraian lan egin duenak, automatikoki 1. Mailako Kontrol- eta Soinu-Teknikariaren maila lortuko du.

c) Se adquirirá automáticamente la categoría de Técnico de Control y Sonido de 1ª al cabo de 3 años continuados como Técnico de Control y Sonido de 2ª.

Hala eta guztiz ere, langile batek lanpostua gordeta duen eta gaixotasunezko baja bat edo eszedentzia bat hartu duen beste langile bat ordezkatzeko badu eta horren ondorioz denboraldi horretan goragoko maila bateko eginkizunak burutu behar baditu, ez du ordezkaturiko langilearen maila lortuko, denboraldiaren iraupena alde batera utzita, goragoko eginkizun horiek burutzen dituen denboran dagozkion ordainsariak jaso arren. Ordezkaturiko langilea baja hartzea eragin zuten baldintzak desagertzerakoan Enpresan berriro lanean hasten ez bada eta horrek lanpostua gordetzeko eskubidea iraungitzen badu, lanpostu hori betetzeko Hitzarmen honetan aurreikusitako prozedurak abiaraziko dira.

3.- Aukera-berdintasuna bermatzeko, Batzorde Paritarioak urtero langileek kobratu ez dituzten goragoko mailako eginkizunak aitortzeko eskariak ebatziko ditu, eginkizunok aurreko puntuan xedaturikoaren arabera koiunturazkoak ez direla irizten denean.

Eskaera horiek ondoko prozeduraren bidez ebatziko dira:

- Giza Baliabideen Zuzendaritzak urtero 15 eguneko epea jarriko du ordaindu ez diren goragoko mailako eginkizunak aitortzeko eskariak aurkezteko.
- Batzorde Paritarioak aurkezturiko eskariak banan-banan ebatziko ditu, mailen zenbait faktore kontuan izanik:
 - Autonomia
 - Erantzukizuna
 - Ekimena

No obstante lo anterior, si un trabajador sustituye a otro ausente por enfermedad o 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 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 y ello implique la extinción del derecho de reserva, se procederá a poner en marcha los procedimientos previstos en el presente Convenio para la cobertura de dicha plaza.

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

La resolución de estas solicitudes se ajustará al siguiente procedimiento:

- La Dirección de Recursos Humanos abrirá anualmente un periodo de 15 días de presentación de solicitudes de reconocimiento de funciones de superior categoría que no hayan sido retribuidas.
- La Comisión Mixta resolverá sobre las solicitudes presentadas de manera individual atendiendo a los siguientes factores de encuadramiento de las categorías:
 - Autonomía
 - Responsabilidad
 - Iniciativa

- Konplexutasuna
- Agintea

- Complejidad
- Mando

- Dagokionean, Batzorde Paritarioak aurkeztutako eskariak behar bezala ebazteko beharrezkotzat jotzen dituen probak, elkarrizketak, egiaztaketak etab. egingo ditu.
- Batzorde Paritarioak "D" Idazlariek-Esatariek aurkeztutako eskariak ebaztuko ditu, 3 urte jarraian mailaren eginkizun propioak burutzeko irizpidearen arabera.
- Batzordeak urteko lan-poltsa bat izango du eskari horiek ebazteko. Horren bitartez EITB taldean 40 eskari ebaztuko ditu 2003. urtean, 30 2004. urtean eta 20 2005. urtean. 2003. urterako lan-poltsa sozietateen arabera horrela banatuko da: 23 ETBn, 11 EIn eta 6 EITBn. 2004 eta 2005. urteetarako sozietate bakoitzaren lan-poltsa giza baliabideen zuzendaritzak zehaztuko du, Taldearen urteko kupoa errespetatuz, ondoko gehieneko eta gutxieneko kopuruen barruan: 2004an ETBk 16-18, Elk eta Radio Vitoriak 7-9, EITBk 4-6; 2005ean ETBk 11-13, Elk eta Radio Vitoriak 4-6, EITBk 2-4.
- Aitormen horrek atzeraeragintasuna izango du eginkizunen benetako burutzeari dagokionez, eta gehieneko epea aribideko urtearen urtarrila izango da. Aitormena sorrarazi zuten baldintzek bere horretan jarraitzen duten artean mantendu egingo da.
- 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-Locutores "D" atendiendo al criterio de desempeño de funciones propias de la categoría 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.

4.- Zuzendaritzak bere lanpostuko eginkizun

4.- No se entenderá que realizan trabajos de

propioen artean ez dagoen erantzukizun berezia, prestasuna, konfiantza, balioaniztasuna etab. berekin dakarren eginkizun bat eman dieten eta horregatik lan horiek egiten dituzten bitartean 60. artikuluan arauturiko erantzukizuneko osagarri berezia jasotzen duten langileei dagokienez, ez da iriztuko goragoko mailako lanak egiten dutela, eta beraz ez zaie atal honetan arauturikoa ezarriko.

5.- Maila-igoera zuzenari eta aurreratzeari buruzko idazlan honek EUSKO IRRATIAREN hitzarmen kolektiboaren 29. artikulua osorik ordezkatuko du 2003-2005 aldirako EUSKO IRRATIAREN hitzarmen kolektiboaren indarraldian.

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 lorpena sustatzeko.

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

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

categoría superior ni, por tanto, se aplicará lo regulado en este apartado, aquellos trabajadores a los que la Dirección les asigne una función que implique especial responsabilidad, disponibilidad, confianza, polivalencia, etc., no comprendida en las funciones propias de su puesto y que, por ello, perciban, únicamente mientras desempeñen las mismas, el complemento de responsabilidad especial regulado en el artículo 60.

5.- La presente redacción en relación con el ascenso directo y promoción, sustituirá íntegramente al artículo 29 del convenio colectivo de EUSKO IRRATIA durante la vigencia del convenio colectivo de EUSKO IRRATIA 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

baldintzetan.

2003ko uztailaren 16ko akordioan jasotako EITBko Lanbidea Garatzeko Sistemaren Oinarrizko Eskuliburuan ezartzen dira Sistemaren metodologia eta abiaburuak. Giza Baliabideen Zuzendaritzak garatu beharko du Oinarrizko Eskuliburua, eta horretarako, eskuliburuaren beraren metodologia eta abiaburuak kontuan hartuta. Era berean, eskumenen koadernoak eta sistemaren 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.

de la empresa.

La metodología y principios del Sistema se establecen en el documento denominado Manual Básico del Sistema de Desarrollo Profesional de EITB, recogido en el acuerdo de fecha 16 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

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

EMAITZEN ARABERAKO OSAGARRIA

Azalpena

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

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

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

Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak erabakiko dute zeintzuk izango diren ebaluazioa egiteko orduan kontuan hartu behar diren emaitzak haztatzeko irizpideak...
.....

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

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.

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

ditu, EITBren Zuzendaritzaren proposamenaren arabera. Dena den, eta aplikazioaren lehengo bi urteetan gutxienez, Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Administrazio Publikoaren Sailako Ekonomiko Kontrolaren Bulegoak egiazko aplikazioaren fiskalizazioari ekingo dio, kanpoko ebaluatzailearen jokabideak ikuskatuz.

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

Emaitzen araberako osagarriko zuzkitutako fondoak

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.

establecidos por la Comisión Delegada para Asuntos Económicos a propuesta de la Dirección del Ente. Asimismo, La Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco fiscalizará la real aplicación del modelo mediante la supervisión de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa evaluadora externa, por lo menos durante los dos primeros años de aplicación.

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

Fondo dotado para el complemento por resultados

A este fondo se destinarán para todo el 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.

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

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

Osagarria ezarri eta banatu

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

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

Aplicación y distribución del complemento

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

- 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.

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:

- A motari dagokion osagarriaren zatia berdin-berdin ezarriko da lan talde guztietan, Lanbidea Garatzeko Sistema ezartzeko orduan bost puntu edo bostetik gora puntu lortu ez duten taldeetan izan ezik.
- B motari dagokion osagarriaren zatia Negozio Unitatearen eta/edo Arloaren emaitzen arabera ezarriko da, bere Negozio Planeko helburuak bete diren ala ez kontuan hartuta. Honako prozedura honen bidez banatuko da Negozio Unitate eta/edo Arlo guztien artean:

Helburuak bete diren ala ez egiaztatzeko kanpoko ebaluazioan lortutako puntuen 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

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

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

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

- La parte del complemento de tipo A se aplicará por igual a todos los equipos de trabajo, salvo aquellos que no hayan alcanzado una puntuación igual o superior a cinco en la implantación del sistema de desarrollo profesional.
- La parte del complemento de tipo B se aplicará en función de los resultados de la Unidad de negocio y/o Área en base al logro de los objetivos del Plan de Negocio asociado a la misma. La distribución entre cada Unidad de Negocio y/o Área se realizará siguiendo el siguiente procedimiento:

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

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

formula honekin bat datorren osagarriaren % emango zaie:

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

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

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

Kanpoko ebaluazioan lortutako puntuen 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:

Lan taldeak helburuak betetzeagatiko

Unidades y/o Áreas el % del complemento que se corresponda con la siguiente fórmula:

Puntuación cumplimiento Unidad y/o Área / Puntuación más alta Unidad y/Área.

La diferencia entre las cantidades así repartidas y el total del complemento es objeto de un segundo reparto que se realizará esta vez de una forma lineal (mismo %) entre las Unidades de negocio y/o Áreas a las que corresponda este reparto.

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

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

En primera instancia se realizará un 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:

Puntuación cumplimiento Equipo de

puntuak / 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 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.

trabajo / puntuación más alta Equipo de Trabajo.

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

La aplicación del conjunto de este complemento tendrá como máximo el 5% del sueldo bruto anual de cada trabajador.

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

PRESTAKUNTZA

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

ORDUTEGIAK

Hitzarmen Kolektibo hau sinatzerakoan, Zuzendaritza eta langileen ordezkariak eztabaida bat zabaltzera konprometitzen dira, gerta litekeen berrantolaketa edo ordutegi berrien ezarpena aztertzeke, ondoko baldintzen arabera:

I.- Aldez aurretik zuzendaritzak eta langileen ordezkariak akordioa egin beharko dute.

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 reordenación o implantación de nuevos horarios en base a las siguientes condiciones:

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

2.- Ordu-tegiak eremu bakoitzaren baldintza espezifikoetara egokitu ahal izango dira, eremu bakoitzaren premietara hobekien moldatzen diren ordu-tegiak jarritz.

3.- Programa berrirako ordu-tegiak jartzeko lehenengo saioa programa aurkeztu eta hilabete eta erdira egingo da.

2.- Los horarios podrán adaptarse a las circunstancias específicas de cada área y acordar las variantes del mismo que mejor se adecuen a las necesidades de cada una.

3.- La primera sesión a realizar para el diagnóstico de los horarios aplicados a la nueva parrilla se realizará pasado un mes y medio desde la presentación de la misma.

HITZARMENAREN INDARRALDIA

Hitzarmen hau 2003ko Urtarrilaren 1etik 2005eko Abenduaren 31era arte egongo da indarrean, alderdi honetan aurreikuspen espezifikoak dituzten baldintzetan ezik. Hitzarmen honek berariaz aurreikusten ez duen guztiari dagokionez, 2002. urteko Hitzarmen Kolektiboan ezarritako klausula guztiek indarrean jarraituko dute, eta baita orain arte indarrean dauden interpretazio-aktak ere.

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.

MALGUTASUNA

Produktzio beharrianengatik, langile bati planifikatutako ohiko lan-txanda aldatzen bazaio, 15 egun lehenago jakinarazi gabe, langileak asteko kontaketan 3 puntuko ordain ekonomikoa kobratzeko eskubidea izango du.

Ordain ekonomiko hori dela eta, azken orduko produktzio beharrianengatik gerta litezkeen txanda-aldaketak langile berari ezarriko zaizkio, aldaketa gertatu den aste naturalaren barruan.

Nolanahi den, hileko kontaketan ezin dira arrazoi honengatik 10 puntu baino gehiago metatu. Aldaketa eragin duen egoera konpondu eta gero, ohiko lan txandara itzultzeak ez dakar bestelako ordainik.

FLEXIBILIDAD

Cuando por necesidades de producción a alguien se le altere su turno de trabajo habitual planificado, sin un aviso previo de 15 días, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir una compensación económica de 3 puntos en cómputo semanal.

Esta compensación económica posibilitará el que, dentro de la semana natural en el que se haya producido el cambio, al mismo trabajador se le puedan aplicar otros cambios de turno que se haya podido generar por necesidades de producción de última hora.

En cualquier caso, el total de puntos acumulados por este concepto en cómputo mensual no podrá exceder la cantidad de 10 puntos. La vuelta a su turno habitual, una vez regularizada la situación que motivó el cambio, no generará derecho a ninguna compensación

Malgutasunari buruzko honako atala, 2003-2005erako EUSKO IRRATIko Hitzarmen Kolektiboa indarrean dagoen bitartean ezarriko da. 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera atal honek ez du indarrik izango, alderdi biek besterik erabaki ezean.

AKTA LABURPENA

Honako Akta honi erantsita Akta Bilduma Eranskina dago, eta aurreko Eusko Irratiko Hitzarmen Kolektiboen Interpretazio Aktatan dauden indarreko atalak jasotzen ditu. Aipatutako Eranskin honek, honako Akta honen aurreko Interpretazio Akta guztien edukina ordeztzen du.

Lurretan, 2003ko irailaren 22an.

añadida.

El presente apartado de flexibilidad será de aplicación durante la vigencia del convenio colectivo de EUSKO IRRATIA para 2003-2005, perdiendo a partir del 1 de enero de 2006 su vigencia, salvo que ambas partes acuerden lo contrario.

RESUMEN DE ACTAS

Queda adjuntada a la presente acta Anexo de Recopilación de Actas, que contiene los apartados vigentes recogidos en anteriores Actas de Interpretación del convenio colectivo de Eusko Irratia. El contenido de todas las Actas de Interpretación anteriores a la presente Acta quedará sustituido por el anexo referenciado.

En lurreta, a 22 de septiembre de 2003.