

**EUSKO IRRATIA, E.A.ren 2003-2005eko HITZARMEN KOLEKTIBOAREN AZKEN  
AKTAREN ERANSKINA  
(AKTA BILDUMA)**

**ANEXO AL ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EUSKO IRRATIA  
S.A., PARA 2003-2005  
(RECOPIACIÓN DE ACTAS)**

**ORDUTEGI IRREGULARRAGATIKO  
KONPENTSAZIOA**

Konpentsazio honen xedea da lanean sartu edo lanetik irteteko ordua goizaldeko ordu txikietan izan eta taxia hartzeko aukera duten langileei diru-kopuru bat ordaintzea.

**COMPENSACIÓN POR HORARIO  
IRREGULAR**

El espíritu de esta compensación es el de abonar una cantidad a los trabajadores que tengan su horario de entrada o de salida a altas horas de la madrugada y que tengan posibilidad de coger un taxi.

**LANALDI PARTZIALEKO  
KONTRATUA**

Lanaldi arruntaren bi herenak (2/3) gainditzen dituzten lanaldi partzialeko aldi baterako kontratuak lanaldi arruntekoak izatera pasatuko dira, soldataren %100 jasoz, eta lanaldi osoarekin alderatuta geratzen diren orduak Zuzendaritzaren irizpideekin bat etorriz eta enpresaren beharizanen arabera egingo dira.

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

Los contratos temporales a tiempo parcial que superen los dos tercios (2/3) de la jornada ordinaria, pasarán a ser de jornada ordinaria, percibiendo el 100% del salario y la diferencia de horas hasta la jornada completa serán efectuadas a criterio de la Dirección y según las necesidades de la empresa.

**ERREDAKZIO KONTSEILUA**

Zuzendaritzak “EITBren komunikabideetarako estatutu profesionala eta estilo liburua” aztertzeke sortu den lantaldearen barruan langile batzordeen iritzia entzuteko eta Erredakzio Kontsiluaren gaia aintzat hartzeko eskatuko

**CONSEJO DE REDACCIÓN**

La Dirección de la empresa se compromete a proponer la incorporación de la consulta al Comité de Empresa y la inclusión del tema referente al Consejo de redacción, en el plan de trabajo y en el objeto de la ponencia “Estatuto Profesional

dio EITBren Administrazio Kontseiluari.

Zuzendaritzak honako hau adierazten du: honako Akta Bildumaren sinadura datan, aurreko atalan adierazitako konpromesua bete duela.

## **25.- ARTIKULUA: LAN MAILEN DEFINIZIOA**

---

Erredaktore-esatari mailen definizioan horietako bakoitzaren irrti-saioen konplexutasunari eta garrantziari egiten zaie erreferentzia.

Datorren irrti-kutsoko parrilla oinarri hartuta irrti-saioen mailak berrikusi, argitu eta zehazteko, batzorde misto batek maila horiek sailkatuko ditu honako alderdi hauen baterako balorazioan oinarrituta: iraupena, aldizkakotasuna, baliabide teknikoen koordinazioa, giza baliabideen koordinazioa, sormena, ekimena, parrillaren kokapena, egitura, edukia, kazetaritza generoaren erabilera.

## **18.4. ARTIKULUA.- UDAKO ORDUTEGI JARRAIA**

---

18.4. artikulua langile administratiboan lanaldi jarraia aipatzen duenean uztail, abuztu eta irailerako, ez du adierazi nahi "udako lanaldi intentsiboa" izenez ezagutu ohi dena, hau da, lanaldi jarraia bakarrik goizean. Izan ere, hauxe adierazi nahi du: zerbitzuaren beharrezan aukera emanda, Zuzendaritzak aipatutako lanaldi jarraia ematen badu, horrek esan nahi du eguneko ordu efektiboak jarraian lan egin behar direla goizez eta/edo arratsaldez.

y Manual de Estilo de los Medios de Comunicación de EITB", creada por el Consejo de Administración.

A la fecha de la firma de la presente Recopilación de Actas, la Dirección ha cumplido con el compromiso descrito en el párrafo anterior.

## **ARTÍCULO 25.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS**

---

En las definiciones de las distintas categorías de redactor-locutor se hace referencia a la complejidad y relevancia de los espacios radiofónicos propios de cada una de ellas.

Con el fin de revisar, aclarar y concretar los niveles de los diferentes espacios radiofónicos en base a la parrilla del próximo curso radiofónico, una comisión mixta procederá a clasificar los mismos en base a la valoración conjunta de una serie de factores como: duración, periodicidad, coordinación de medios técnicos, coordinación de medios humanos, creatividad, iniciativa, emplazamiento en la parrilla, estructura, contenido, uso del género periodístico.

## **ARTÍCULO 18.4.- HORARIO CONTINUADO DE VERANO**

---

Cuando en el artículo 18.4. se hace mención a la jornada continuada del personal administrativo en los meses de julio, agosto y septiembre, se entiende que no se trata de lo que comúnmente se denomina "jornada intensiva de verano", es decir, trabajo continuado sólo por la mañana, sino que, si permitiéndolo las necesidades del servicio la Dirección concede dicha jornada continuada, ello significa trabajar las horas efectivas diarias

de forma continuada por la mañana y/o por la tarde.

## **69. ARTIKULUA.- EGUN BEREZIENGATIKO PLUSA**

---

Artikulu honek hizpide dituen txandak honela interpretatzen dira —artikulu honen ondorioetarako soilik—:

- Goizeko txanda: 06:00etatik 14:00etara
- Arratsaldeko txanda: 14:00etatik 22:00etara
- Gaueko txanda: 22:00etatik 06:00etara

## **LANORDUAK**

---

Urteko lanorduak, jaiak eta oporrak kenduta, 1.589 inguru izango dira, egunean 7 lanordu eta astean 35 lanordu zenbatuz gero urte osoko kalkuluak ematen duenez.

## **ARTÍCULO 10.4.**

---

Lan Hitzarmeneko 10.4. artikuluan oporraldia eteteari buruz esaten dena libratzeko egunen kasuan ere aplikatuko da.

## **ZATIKO ETA GARAIZ AURREKO JUBILAZIOAK**

---

Beharginak jubilatzekeo adina 65 urtetik 64 urtera aurreratu nahi izanez gero, enpresak ordezkatzeko kontratu bat egin beharko du, indarrean dagoen legediak dioen bezala.

Beharginak zatiko jubilazioa hartu nahi

## **ARTÍCULO 69.- PLUS DE DÍAS ESPECIALES**

---

Los turnos a que se hace mención en este artículo se interpretan, sólo a los efectos del mismo, de la siguiente manera:

- Turno de mañana: de las 6:00 a las 14:00 horas
- Turno de tarde: de las 14:00 a las 22:00 horas
- Turno de noche: de las 22:00 a las 6:00 horas

## **JORNADA**

---

Se establece una jornada de trabajo anual en torno a las 1589 horas, resultantes de una jornada de trabajo diaria de 7 horas y semanal de 35 en cómputo anual,

## **ARTÍCULO 10.4.**

---

Lo establecido en el artículo 10.4 del Convenio Colectivo respecto a la interrupción del disfrute de las vacaciones será asimismo de aplicación en los supuestos de disfrute de días de libranza.

## **JUBILACIONES PARCIALES Y ANTICIPADAS**

---

Cuando el trabajador proceda a la anticipación de la edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años, la empresa procederá a la formalización del contrato de sustitución, en virtud de la legislación vigente.

En caso de acceso a la jubilación parcial por

izanez gero, zerbitzuko beharrianak oztopo ez badira, Zuzendaritzak beren-beregi aztertuko du beharginaren eskaria eta, onartzekotan, errelebu kontratu bat egin beharko du, indarrean dagoen legediak dioen bezala.

## **APARTEKO ORDUAK EZEREZTEA**

Sorturiko eta libratuoriko aparteko orduen jarraipena egiteko asmoz, Zuzendaritzak hileroko eskuratuko dio Langile Batzordeari enpresan sorturiko eta libratuoriko aparteko orduen txostenaren kopia.

## **PRECO**

Interesak, hitzarmen edo itun kolektiboaren interpretazioa edo aplikazioa eta enpresaren erabakia edo jokabidea istilu-gai badira, IKPari joko da eta adiskidetze prozedura bultzatuko da istiluok konpontzeko. Ostean, bitartekotzara edo arbitrajera joko da, alderdi biek beren-beregi eta 1990eko ekainaren 22ko Istiluak Konpontzeko Prozedurari (IKPari) buruzko Akordioetan esaten denaren arabera adostuz gero.

## **MUTUALITATEAK**

Ondasun eta Zerbitzuen Merkatuko Konpetentzia Areagotzeko Premiazko Neurriak arautzen dituen ekainaren 23ko 6/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 44. artikulua, Mutuetako sendagileei,

parte del trabajador, la empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá atender discrecionalmente a la solicitud del trabajador parcialmente jubilado y proceder a formalizar un contrato de relevo, según lo establecido en la legislación vigente.

## **CONTROL DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

Con el fin de hacer un seguimiento sobre las horas extras generadas y disfrutadas, la Dirección hará entrega de la copia resumen que contendrá las horas extraordinarias generadas y las disfrutadas en la empresa durante cada mes al Comité de Empresa.

## **PRECO**

En todos los conflictos de intereses, o de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo y de decisión o práctica de empresa, se acudirá al PRECO y se promoverá el procedimiento de conciliación en todo caso, como vía de resolución de los conflictos y como paso previo a la mediación o el arbitraje, que serán promovidos si ambas partes así lo acuerdan de forma expresa y en virtud de lo dispuesto en los Acuerdos sobre Procedimientos de Resolución de conflictos (PRECO) de fecha 22 de junio de 1990.

## **MUTUALIDADES**

El artículo 44 del Real Decreto-Ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, otorga a los médicos de las Mutuas la facultad de

euren esparruko enpresetako langileekiko, eragin ekonomiko zuzenarekin, medikualtak emateko ahalmena aitortzen die.

Ahalmena arautzen duen Dekretua indarrean sartzen den egunetik aurrera neurria eraginkorra izango denez, Zuzendaritza honek bere egiten du behar diren neurriak hartzeko konpromisoa, enpresa hontako Mutuako sendagileek ahalmen hori erabili ez dezaten, Zuzendaritzaren eta Komitearen artean gai honi buruz beste erabakiren bat hartzen ez den bitartean, eta, elkarri hitzemanaz, gai hau berraztertutako egingo dutela aipatutako Dekretua indarrean sartu orduko.

Iurretan, 2003ko Irailaren 22an.

extender altas médicas con efectos económicos respecto del personal de las empresas asociadas a ellas.

Dado que esta medida será efectiva a partir de la fecha en que entre en vigor el Decreto que regule tal facultad, esta Dirección se compromete, a adoptar las medidas necesarias para evitar el uso de dicha facultad por parte de los médicos de la Mutua asociada a esta empresa, en tanto entre la Dirección y el Comité no se adopte otra clase de acuerdo en esta materia, comprometiéndose ambas partes a revisar esta cuestión tras la entrada en vigor del Decreto referenciado.

En Iurreta, a 22 de septiembre de 2003.