AURKIBIDEA / INDICE

Orria

I. KAPITULUA- XEDAPEN OROKORRA / DISPOSICIONES GENERALES

1. Art. – IZAERA / NATURALEZA 2
2 Art..- EREMUA / AMBITO TERITORIAL 2
3. Art. – LANGILEAK / AMBITO PERSONAL 2
4. Art. - INDARREAN EGOTEA / VIGENCIA 3
5. Art. – DENUNTZIA / DENUNCIA 3
6. Art. - ARAUDI LEHENTASUNA / PRELACION NORMATIVA 4
7 Art..- IRENSKETA ETA KONPENTSAZIOA / ABSORCIÓN Y COMPENS 4
8. Art. - OSOTASUNERA LOTZEA / VINCULACION A LA TOTALIDAD 4
9. Art. - BATZORDE MISTO PAREKIDEA/COMISION MIXTA PARITARIA 5

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

10. Art. – OPORRAK / VACACIONES 9
11. Art. - ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK /LICENCIAS RETRIBUIDAS 12
12. Art. - ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK/LICENCIAS NO RETRIB. 16
13. Art. - ALDI BATERAKO LAN EZINTASUN ETA AMATASUN BAJAK BAJAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y MATERNIDAD 17
14. Art. – ESZEDENTZIAK / EXCEDENCIAS 18
15. Art. – BATERAEZINTASUNAK / INCOMPATIBILIDADES 21

III. KAPITULUA- LANALDIA ETA ORDUTEGIAK JORNADA Y HORARIOS

16. Art. – LANALDIA / JORNADA 24
17. Art. - EGUN LIBRE ERREKUPERAGARRIAK / DIAS LIBRES RECUPERABLES 24
18. Art. – ORDUTEGIAK / HORARIOS 24
19. Art. - GAUEKO LANALDIA / JORNADA NOCTURNA 27
20. Art. - LANALDIEN ARTEKO ATSEDENA/DESCANSO ENTRE JORNA 28
21. Art. - ORDU ESTRAK / HORAS EXTRAORDINARIAS 29

IV.KAPITULUAK- LANGILEEN ANTOLAKUNTZA
ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

22. Art. - PLANTILA / PLANTILLA 34
23. Art. - TALDE PROFESIONALAK/GRUPOS PROFESIONALES 34
24. Art. - MAILA PROFESIONALAK/CATEGORIAS PROFESIONALES 34
25. Art. - MAILEN DEFINIZIOA / DEFINICION DE CATEGORIAS 36
26. Art. - BURUZAGITZA KARGUAK / CARGOS DE JEFATURA 42
27. Art. - PROBA DENBORALDIA / PERIODO DE PRUEBA 43
28. Art. - SARTZEA, PLAZA HUTSAK BETETZEA ETA MAILA IGOERA / INGRESO, PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS 44
29. Art. - MAILA IGOERA ZUZENA / ASCENSO DIRECTO 46
30. Art. - BORONDATEZKO LEKUALDATZEA / TRASLADO VOLUNTAR 48
31. Art. - MAILA IGOTZEKO FROGAK / PRUEBAS DE ASCENSO 50
32. Art. - DERRIGORREZKO LEKUALDATZEA/TRASLADO FORZOSO 51
33. Art. - LEHIAKETA ASKEA / CONCURSO LIBRE 51
34. Art. - MAILA IGOERATAN PROBA DENBORALDIA / PERIODO DE PRUEBA EN LOS ASCENSOS 51
35. Art. – TRUKAKETAK / PERMUTAS 52

V. KAPITULUA- LANGILEEN PARTEHARTZEAZ
DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

36. Art. - SEGURTASUNA ETA OSASUNA / SEGURIDAD Y SALUD 54
37. Art. - OSASUN LAGUNTZA / ASISTENCIA SANITARIA 59
38. Art. - LANGILEEN PARTEHARTZEA / PARTICIPACION DE TRABAJ 59
39. Art. - LANGILEEN ORDEZKARIAK / DELEGADOS DE PERSONAL 60
40. Art. - LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUMENAK / COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL 60
41. Art. - ENPRESA BATZORDEA / COMITÉ DE EMPRESA 62
42. Art. - ENPRESA BATZORDEAREN ESKUMENAK / COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA 63
43. Art. - ZENTROEN ARTEKO BATZORDEA/COMITÉ INTERCENTROS 64
44. Art. - SINDIKATUEN EKINTZA / ACCION SINDICAL 64
45. Art. - SAIL SINDIKALA / SECCIONES SINDICALES 65
46. Art. - ORDEZKARI SINDIKALAK / DELEGADOS SINDICALES 66
47. Art. – BATZARRAK / ASAMBLEAS 67

VI. KAPITULUA- GIZA LAGUNTZAK
PRESTACIONES SOCIALES

48. Art. - BIZITZA, ISTRIPU ETA BEREZKO HERIOTZA ASEGURUA
SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y MUERTE NATURAL 70
49. Art. - PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK / AYUDAS PARA
FORMACION 71
50. Art. – PRESTAKUNTZA / FORMACION 73
51. Art. - EUSKARA. EUSKALDUNTZEA /EUSKERA. EUSKALDUNIZAC. 76
52. Art. - GUTXITU FISIKO EDO PSIKIKOAGATIKO LAGUNTZA /
AYUDAS POR DISMINUIDO PSIQUICO Y FISICO 78
53. Art. - SOLDADUZKA EDO ORDEZKO ZERBITZU ZIBILA /
SERVICIO MILITAR O PRESTACION CIVIL SUSTITUTORIA 78
54. Art. - KONTSUMORAKO AURRERAPENAK/ANTICIPOS AL CONSUM 79
55. Art. - JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA / SUBVENCION AL COMEDOR 81
56. Art. - JUBILAZIOA / JUBILACIÓN 81

VII. KAPITULUA- ORDAINKETA BALDINTZAK
REGIMEN DE RETRIBUCIONES

57. Art. - ORDAINKETA ERREGIMENA/REGIMEN DE RETIBUCIONES 84
58. Art. – SOLDATA / SUELDO 84
59. Art. - ANTZINAKOTASUN OSAGARRIA /COMPL. ANTIGÜEDAD 85
60. Art. - GAUEKOTASUN OSAGARRIA/COMPLEM. NOCTURNIDAD 85
61. Art. - ERANTZUKIZUN BEREZIAGATIKO OSAGARRIA /
COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD ESPECIAL 86
62. Art. - GORAGOKO MAILAKO LANENGATIKO PLUSA /
PLUS POR TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA 86
63. Art. – AURRERAKINAK / ANTICIPOS 87
64. Art. - ORDU ESTRAK / HORAS EXTRAORDINARIAS 87
65. Art. - JAIEGUNENGATIKO PLUSA / PLUS DIAS FESTIVOS 87
66. Art. - MALGUTASUNAGATIKO PLUSA/PLUS DE FLEXIBILIDAD 88
67. Art. - ORDUTEGI IRREGULARRAGATIKO OSAGARRIA /
COMPENSACION POR HORARIO IRREGULAR 88
68. Art. - LAN BEREZIENGATIKO PLUSA/PLUS TRABAJOS ESPECIALES 89
69. Art. - EGUN BEREZIENGATIKO PLUSA/PLUS DIAS ESPECIALES 89
70. Art. PLUSEN KONPENTSAZIOA/COMPENSACIÓN DE PLUSES 90
71. Art. - SOLDATARENAK EZ DIREN OSAGARRIAK /
COMPLEMENTOS NO SALARIALES 90
71.1. Joan-etorriak eta kilometroak/Desplazamiento y kilometraje 90
71.2. Dietak / Dietas 92
71.3. Joan-etorriengatiko ordaina / Compensación por desplazamiento. 93
72. Art. – PRAKTIKETAKO KONTRATUAK/CONTRATO DE PRACTICAS 94

VIII. KAPITULUA- DISZIPLINA ARAUAK
REGIMEN DISCIPLINARIO

73 Art. - ARAU OROKORRA / NORMA GENERAL 96
74. Art. - HUTSEGITEEN SAILKAPENA/CLASIFICACION DE FALTAS 96
74.1. Hutsegite arinak / Faltas leves 96
74.2. Hutsegite larriak / Faltas graves 97
74.3. Oso hutsegite larriak / Faltas muy graves 99
75. Art. – LARDERIA / ABUSO DE AUTORIDAD 100
76. Art. – ZIGORRAK / SANCIONES 101
77. Art. - ZIGORRAK BETETZEA / CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES 101
78. Art. - HUTSEGITEEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGABETZEA / PRESCRIPCION Y CANCELACION DE FALTAS 102
79. Art. - PROZEDURA ZIGORTZAILEA / PROCEDIMIENTO SANCIONAD. 102
80. Art. - BERME PROZESALAK / GARANTIAS PROCESALES 103

ERANSKINAK

ANEXOS

---

1. ERANSKINA	*SOLDATAK / SUELDOS*
2. ERANSKINA	*GAUEKOTASUNA ETA ANTZINAKOTASUNA* *NOCTURNIDAD Y ANTIGÜEDAD*
3. ERANSKINA	*ORDU ESTREN BALIOA / VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS*
4. ERANSKINA	*EGINKIZUNEN ETA BALDINTZEN DEFINIZIOA* *DEFINICION DE FUNCIONES Y REQUISITOS*

I.- KAPITULUA.- XEDAPEN OROKORRAK

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

XEDAPEN OROKORRAK
DISPOSICIONES GENERALES

1 ARTIKULUA.-IZAERA

"EUSKO IRRATIA, S.A." sozietateak, Sozietate Anonimo Publikoaren izaera dauka. Hitzarmen honetako xedapen guztiek Sozitateari ezarri beharreko legea errespetatu beharko dute, eta bereziki maiatzaren 20ko 5/1982 Legeak eta Sozietate Anonimo Publikoaren eraketari buruzko uztailaren 19ko 158/1982 Dekretuak esaten duena.

ARTICULO 1.- NATURALEZA

La Sociedad "EUSKO IRRATIA, S.A." tiene el carácter de Sociedad Anónima Pública. Todas las disposiciones del presente Convenio deberán respetar la legislación aplicable a la Sociedad, en especial la Ley 5/1982 de 20 de Mayo y, el Decreto 158/1982 de 19 de Julio sobre constitución de la Sociedad Anónima Pública.

2. ARTIKULUA.– EREMUA

Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen diren arauak, eratuta dauden eta etorkizunean eratuko diren EUSKO IRRATIA S.A.ko lan zentro guztietan ezarri beharrekoak izango dira.

ARTICULO 2.-AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de "EUSKO IRRATIA, S.A." constituidos y que puedan constituirse en el futuro.

3. ARTIKULUA.- LANGILEAK

Hitzarmen hau I. eranskinean jasotzen diren eta kategoria guztietan dauden EUSKO IRRATIA S.A.ko plantila finkoko langile guztiei ezarri beharrekoa da. Lan-kontratu finkoak ez dituzten langileak hitzarmen honen esparruaren barruan izango dira, berariaz kanpoan uzten dituzten puntuetan edo langile finkoei bakarrik ezarri beharreko puntuetan izan ezik.

Hitzarmen hau ezarri beharreko eremutik kanpo geldituko dira:

a) Izendapen libreko zuzendaritzako langileak.

b) Enpresak programa, serie, saio eta zerbitzu konkretu baterako

ARTICULO 3.-AMBITO PERSONAL

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

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) El personal Directivo de libre designación.

b) Los colaboradores y asesores contratados por la Empresa para un

kontratatzen dituen kolaboratzaileak eta aholkulariak.

c) Emanaldi zehatzetarako kontratatutako koadro artistikoetako eta musikaletako aktoreak, abeslariak, oskestrak, koroak eta musika taldeak.

d) Musika eta literatura egokitzaileak.

e) Emanaldi zehatzetarako kontratatzen diren artistak orokorrean.

f) Beren jarduera askatasunez burutuz zerbitzu edo azterlan mugatua agintzen zaien lanaldi batera loturik ez dauden eta lanean iraupenik ez dutelako erakundearen plantilakoak ez diren profesionalak.

g) Teknikariak eta publizitateko agenteak, horiek, beraien kontratuetan ezartzen diren baldintzei loturik egongo dira eta.

4. – ARTIKULUA.- INDARREAN EGOTEA

Hitzarmen hau 2003ko urtarrilaren 1etik 2005eko abenduaren 31 arte egongo da indarrean. Atzerako eraginak 2003ko urtarrilaren lehen egunean hasiko dira, baina eraginon benetako gauzapena, atalik atal, Azken Aktan esaten denaren arabera dago.

5 ARTIKULUA.- DENUNTZIA

Hitzarmen hau berez denuntziatuko da indarra galdu baino hiru hilabete lehenago

programa, serie, espacio o servicio concreto.

c) Los actores de cuadros artísticos, musicales, cantantes, orquestas, coros y grupos musicales, contratados para realizar actuaciones determinadas.

d) Los adaptadores literarios y musicales.

e) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

f) Los profesionales a los que, en el libre ejercicio de su actividad, se les encomiende algún servicio o estudio determinado, sin sujeción a jornada ni continuidad en el trabajo, y que por ello no figuran en la plantilla de la Sociedad.

g) Los técnicos y agentes publicitarios o comerciales, quienes se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

ARTICULO 4.- VIGENCIA

La vigencia del presente Convenio, se extenderá desde el día uno de Enero de 2003 hasta el día treinta y uno de Diciembre de 2005, siendo sus efectos retroactivos a fecha 01.01.03, si bien en cuanto a la aplicación práctica del mismo en sus diversos conceptos se estará a lo que se establece en el Acta Final.

ARTICULO 5.- DENUNCIA

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

6. ARTIKULUA.- ARAUDI LEHENTA-SUNA

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

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

ARTICULO 6.- PRELACION NORMATIVA

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

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

7. ARTIKULUA.- IRENSKETA ETA KONPENTSAZIOA

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

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

ARTICULO 7.-ABSORCION Y COMPENSACION

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

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

8. ARTIKULUA.- OSOTASUNERA LOTZEA

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

ARTICULO 8.-VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente

eta aparte birnegoziatu, ezta bertako atal batzuk ezarri eta gainontzekoa baztertu ere, bere osotasunean ezarri beharko baita beti.

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

9. ARTIKULUA.- BATZORDE MISTO PAREKIDEA

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

2.- Batzordearen zereginak honako hauek izango dira:

a) Hitzarmenean adostutakoari buruzko edozein zalantza argitzea.

b) Hitzarmena ezartzen dela zaintzea

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

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

ARTICULO 9.- COMISION MIXTA PARITARIA

1.- A efectos del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por 3 miembros de la Empresa y 3 por parte de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, que deberán ser, preferentemente, de los que han intervenido en la negociación del Convenio. Esta Comisión quedará compuesta en el plazo máximo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio.

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

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

b) Vigilancia y seguimiento de la

eta beronen jarraipena egitea.

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

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

e) Hala badagokio, soldaten berrikusketa egitea.

3.- Batzordearen funtzionamendua honako hau izango da:

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

b) Batzarra egin aurretik, aztertzeko gairen bat aurkezten duen aldeak beste aldeari gaiari dagokion dokumentazioa bidali beharko dio

aplicación del Convenio.

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

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

e) Revisión salarial si procediese.

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

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

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

gutxienez 2 egun lehenago, beste aldeak hori aztertzeko aukera izan dezan.

c) Batzorde Mistoaren akordioak gehiengo sinplez onartuko dira eta idatziz jaso beharko dira. Akordioa hartu zeneko batzar egunetik hasi eta bi eguneko epean eman beharko zaio horren berri Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta eragiten dien aldeei. Akordioa baliozkoa izan dadin gutxienez lau kide egon beharko dira, beti ere, izaera parekidez.

d) Akordioa alde biek berretsi bezain laster beteko da.

de, al menos, dos días.

c) Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría simple y deberán constar por escrito, comunicándose en el plazo de dos días, a partir de la reunión en que se adoptó el acuerdo, al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a las partes afectadas. Para que el acuerdo sea válido se requerirá la presencia de, al menos, cuatro miembros, siempre con carácter paritario.

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

II. KAPITULUA .- OPORRAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK

CAPITULO II.- VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

10 ARTIKULUA. - OPORRAK

1.- Hitzarmen honen ezarpen eremuan dauden langile guztiek 26 lanegun (larunbatak barne) edo 22 lanegun (larunbatak kontatu gabe) hartzeko eskubidea izango dute eta enpresaren zerbitzura urtebete baino gutxiago egin badute, berriz, proportzioan dagozkien egunak hartu ahal izango dituzte.

2.- Oporrak hartzeko epea ahal dela ekainetik irailera bitartekoa izango da, biak barne.

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

Enpresak zerbitzuaren beharrak direla-eta langilearen adostasunarekin oporrak hartzeko egunak 15 egun bahino gutxiagoko aurrerapenaz aldatuko balitu, langileak horren ondorioz sortutako gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Horretarako, gastuak arrazoitzen dituen dokumentazioa aurkeztu beharko du, beti ere, gastu horiek onartzerakoan langilearen aldetik arduragabekeriarik egon ez bada. Horrezaz gainera, oporrak hartzeko eguna 15 egun baino gehiagoan aldatzen bada, langileak 20 puntuko ordain berezia jasotzeko eskubidea izango du eta 15 egun edo gutxiagoan aldatzen bada, berriz, 10

ARTICULO 10.-VACACIONES

1.- Todos los trabajadores dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 26 días laborables de vacaciones al año (computándose a estos efectos también los sábados) o 22 días laborables (sin computarse los sábados), o la parte proporcional que les corresponda en el caso de no llegar a 1 año de servicio en la Empresa.

2.- El período de disfrute de las vacaciones será, preferentemente, el comprendido entre los meses de Junio a Setiembre, ambos inclusive.

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

En el caso de que la Empresa por necesidades del servicio y con el consentimiento del trabajador, modificara la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de 15 días de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos en que por tal motivo hubiera incurrido, previa presentación de documentos justificativos de los mismos y siempre que no exista negligencia por parte del trabajador en la asunción de dichos gastos, y a recibir una compensación especial de 20 puntos, si los días de vacaciones cuya fecha de disfrute se desplaza son más de 15, o de 10 puntos o parte proporcional si son igual o inferior a

puntuko ordaina.

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

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

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

Urteko lanaldia antolatzerakoan oporren txandak kontuan hartuko dira, hori dela eta, behar den aurrerapenaz eta honako printzipio hauek errespetatuz ezarri beharko dira:

a) Langile bakoitzak bi hilabete aurretik jakin beharko du bere oporrak zein egunetan hasten diren.

b) Sail bakoitzeko kategoria eta txanda bereko langileen artean akordioa egon beharko da.

c) Sail bakoitzeko kategoria eta

dicha cifra.

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

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

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

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

a) Cada trabajador deberá conocer con dos meses de antelación la fecha de inicio de disfrute de sus vacaciones.

b) Acuerdo entre todos los trabajadores de un mismo departamento, de la misma categoría y turno.

c) En caso de que no existiese

txanda bereko langileen artean akordiorik ez balego, familia erantzukizunak dituztenek oporrak eskola-umeen oporrekin batera hartzeko duten lehentasuna errespetatuko da, eta eskubide hori bermaturik dagoenean langilearen antzinakotasunak izango du lehentasuna.

d) Oporren egutegia egin eta gero, talde, area eta maila profesional bereko langile bik ados jarri eta txanda aldaketa erabakitzen badute, Enpresak akordio hori errespetatu egingo du.

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

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

Lesioa handia bada, enpresako medikuaren txostena beharrezkoa izango da, oporraldian eten nabarmena badagoen zehazteko, eta, alderdiak bat etorriko balira, enpresako Zuzendaritzak kasuaren jarraipena egingo luke.

acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento, categoría y turno, se respetará la preferencia de quienes tengan responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo.

d) Si una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores del mismo grupo, área y nivel profesional deciden de mutuo acuerdo el cambio de su turno, la Empresa aceptará el mismo.

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

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

En el supuesto de lesión importante se requerirá asimismo dictamen del médico de la empresa para la determinación de la existencia de quebranto sustancial en el disfrute, realizándose por parte de la Dirección de la empresa un seguimiento del caso

5.- Ordaintzekoak diren jaiegunak direla-eta lana egindako egunak oporrei lotu ahal izango zaizkie edo, bestela, langileak aukeratutako egunetan hartu ahal izango ditu, zerbitzuaren beharrak direla eta langilearen eskariari guztiz edo zatika erantzun ezin zaionean izan ezik.

Jarraibide orokor gisa, jaiegun eta abarren ordaineko atseden egunak sortzen diren urtearen barruan hartu behar dira libre. Hitzarmen hau sinatutakoan, egunok libre hartzeko epea sortzen diren urtearen hurrengoko urtarrilaren lehen hamabostaldira arte luzatuko da.

6.- Oporraldia haurdunaldi, erditze eta edoskitze baimenari eransteko aukera du beharginak, oporraldia dagokion urte naturala amaituta egon arren.

11. ARTIKULUA.- ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK

1.- Langileak, ahal duen besteko aurrerapenaz edo behar bezala arrazoituta idatziz abisatuz gero, lanera huts egin ahal izango du, egoera sortzen den momentuan ezarritako puntuei dagokien ordainketaren eskubidearekin; hauexek dira arrazoiak eta epeak:

a) Ezkontza: egutegiko 20 egun eten barik, ordaindugabeko 3 egun gehiago hartzeko eskubidearekin langileak hala eskatuz gero. Egun horiek ezkontza egunaren aurre-

si hubiera disconformidad entre las partes.

5.- Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables y no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse a las vacaciones, o bien, disfrutarlas en días elegidos por el trabajador, salvo que por necesidades del servicio no pueda ser atendida, total o parcialmente, dicha petición para las fecha solicitadas.

Como norma general se efectuará la libranza de los días de disfrute por compensación de festivos, etc., dentro del año en que se producen. Excepcionalmente, se amplía el plazo de efectuar dicha libranza hasta la primera quincena del mes de enero del siguiente año al que se generan.

6.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

ARTICULO 11.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

a) Durante 20 días naturales ininterrumpidos, con la posibilidad de aumentarlos en 3 días más que tendrían carácter de no retribuidos, a petición del trabajador, en caso

aurretik edo oste-ostetik hartu ahal izango dira. Ezkontza eguna jai bada, kontaketa hurrengo lanegunean hasiko da. Lizentzia hau oporraldiari lotu ahal izango zaio aurretik nahiz ondoren, horretarako 15 egun lehenago abisatu beharko da.

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

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

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

b) Seme-alabaren jaiotza: egutegiko 3 egun (gutxienez 2 lanegunak izango dira). Jaiotzean amaren edo umearen egoeran konplikaziorik balego aitak lizentzia bi egunez luzatzeko eskubidea izango du.

b) Durante 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo (al menos dos de los días serán laborables). Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho de una ampliación de la licencia en 2 días naturales.

c) Ezkontide, bikotekide edo seme-alabaren heriotza: egutegiko 5 egun.

d) Lehen edo bigarren odolkidetasun mailako senideren baten heriotza gertatzekotan, 2 egun natural. Aitaren edo amaren heriotza izatekotan, bi egunotako bat behintzat laneguna izango da

e) Ezkontide, bikotekide edo seme-alabaren gaixotasun larria: egutegiko 5 egun; eta 2 egun natural lehenengo edo bigarren odolkidetasuneko familiarteko baten gaixotasun larriko kasuan.

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

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

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

c) Durante 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero-a o hijo.

d) Durante 2 días naturales en caso de fallecimiento de un familiar de hasta 2° grado de consanguinidad o afinidad. Si se trata del padre o madre propios, al menos uno de estos días será hábil.

e) Durante 5 días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, compañero-a o hijo y 2 días naturales en caso de enfermedad grave de un familiar hasta 2° grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

notarietako zitazioak.

h) Ohiko etxebizitzaren aldaketa: egutegiko 2 egun. Kasu horretan errolda egiaztagiriaren bitartez arrazoitu beharko da.

i) Emakumezko langileak, bederatzi hilabete baino gutxiagoko umearen edoskitzea dela eta lanari ordubetez huts egiteko eskubidea izango du eta ordubete hau bi zatitan hartu ahal izango du. Emakumeak, hala nahita, eskubide hau ordezkatu ahal izango du lanegun normala ordu betez gutxituz helburu berberarekin. Edoskitzea artifiziala balitz, eskubide hau aitari luzatu ahal izango zaio; horretarako aitak arrazoitu egin beharko du ama langilea dela, eta amak eskubide horri uko egiten diola.

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

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

k) Titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten ari

Militares, D.N.I, pasaporte y notarias.

h) Durante 2 días naturales por el traslado de su domicilio habitual, justificándolo con certificado de empadronamiento.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En caso de lactancia artificial, se podrá hacer extensivo este derecho al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia e imposibilidad para disfrutar el derecho.

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

j) Durante el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante acreditativo de la referida prescripción médica.

k) Durante el tiempo que necesiten para asistir a exámenes los

diren langileek azterketara joateko behar duten denbora; horretarako zuzendaritzari azterketara joan izanaren egiaztagiria aurkeztu beharko dio.

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

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

12. ARTIKULUA.- ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK

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

2.- Beharginak laneguna heren bat edo ehuneko berrogeita hamar murriztea eska dezake, ordainketa guztiak, Gizarte Segurantzako kotizazioak barne, neurri berean murriztuko direla. Zuzendaritzak, zerbitzuko antolakuntza eta beharrizanak eragozpen ez badira aintzat hartuko du eskakizuna.

Lanegunaren murrizketa gutxienez

trabajadores que realicen estudios para obtener un título académico o profesional, debiendo presentar a la Dirección certificado de asistencia a los mismos.

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

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

ARTICULO 12.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

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

2.- El trabajador podrá solicitar la reducción de la mitad o un tercio de la jornada, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidas cotizaciones a la Seguridad Social. La Dirección atenderá dicha solicitud siempre que las necesidades del servicio y la organización lo permitan.

Esta reducción se realizará por un

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

3.- Zuzendaritzak, zerbitzuaren betebeharrek ahalbidetzen dutenean, arreta jarriko die enpresan urtebete baino gehiagoko antzinakotasuna duten langileei eta ordaindu gabeko lizentzia bat hartzeko moduko kategorian daudenei berauek 3 hilabete baino gutxiagoko eta astebete baino gehiagoko lizentzia eskatzen dutenean, beti ere, litzentzia hori ordaindutako lan bat egiteko ez baldin bada. Lizentzia hori ezin izango zaio eszedentzia bati lotu eta urte natural bakoitzean behin bakarrik eskatuko da.

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

a) Langileek, aldi baterako lan ezintasunagatik eta gaixotasun edo istripuagatik egoera horretan dauden bitartean, baja hartzeko momentuan indarrean zegoen ordainketaren %100erainoko osagarria jasoko dute.

b) Amatasun kasuan, emakumezko langileek 16 astez kontratua etetzeko eskubidea edukiko dute lanpostua gordeta; denbora hori interesatuari komeni zaion bezala banatu ahal izango da. Epe horretan baja hartzeko momentuan indarrean dagoen ordainketaren %100erainoko osagarria jasoko dute.

Sei urte arteko adin txikikoen adopzioa edo famili harrera bai

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

3.- La Dirección, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá atender discrecionalmente las solicitudes motivadas presentadas por los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la Empresa y en la categoría para disfrutar de una licencia no retribuida, de duración no superior a 3 meses ni inferior a una semana, y que, no sea para realizar un trabajo lucrativo. Esta licencia no podrá acumularse a una excedencia, y se solicitará una única vez por año natural.

ARTICULO 13.- BAJAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y MATERNIDAD

a) Los trabajadores, en el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria y por enfermedad o accidente percibirán, mientras que se encuentren en tal circunstancia, un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja.

b) En el caso de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a 16 semanas de suspensión del contrato con reserva inmediata de puesto de trabajo, pudiendo ser distribuidos a opción de la interesada. Durante este período percibirán un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como

adopzioaren aurrekoa bai behin betikoa gertatzekotan, baimena hamasei aste jarraikoa izango da., eta langileak aukeratuko du epe hori administrazio erabakia edo erabaki judiziala hartzen denetik hasiko den kontatzen ala adopzioa eratzen den erabaki judizialaren unetik hasiko den kontatzen. Aitak eta amak biek lan egiten badute bietako batek bakarrik hartu ahal izango du lizentzia hau.

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

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

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

14. ARTIKULUA.- ESZEDENTZIAK

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

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

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

ARTICULO 14.- EXCEDENCIAS

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

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

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

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

a) Eszedentzia ez da eskatuko inolako kasutan ere beste irrati emisora batean lana egiteko edo eszedentziak iruten duen bitartean bere zerbitzuak Elri eskeintzen dizkien enpresatan lan egiteko.

Borondatezko eszedentzian egon eta lanpostua gordeta duen langile batek eszedentziak iraun bitartean Elrentzako lan egiten hasten den enpresa batean egiten badu lan, langileak aukeratu egin beharko du Eln berriro hasi edo eszedentziara pasatu lanpostua gorde gabe. Ondorio horietarako, lehenagoko egoeran egondako denbora zenbatuko da.

b) Lanpostua gorderik eszedentzian dagoen pertsona kopurua ez da lan zentroko langile kopuruaren %5 (ehuneko bost) baino gehiagokoa izango.

c) Goian aipatutako ehunekoak beteta egon ez arren ere, ezin izango da eszedentzia eskubidea erabili, eskatu den momentuagatik, eszedentzia gozatzen dauden kategoria eta talde bereko pertsona kopuruarengatik nahiz Enpresa Batzordeari igorritako txosten bidez zuzendaritzak arrazoitzen duen beste edozein ziorengatik ere Elko jarduera normalaren garapenari kalte handia egiten

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

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

En el caso de que un trabajador que esté disfrutando excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo desempeñe su actividad en una empresa que durante la duración de la excedencia empiece a prestar sus servicios para El, aquel deberá optar entre reincorporarse a El o pasar a excedencia sin reserva de puesto, computándose a estos efectos el tiempo transcurrido en la anterior situación.

b) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% (cinco por ciento) del centro de trabajo.

c) No se podrá ejercitar el derecho a esta excedencia, aunque no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de El, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido al

dionean. Kasu horretan, zuzendaritzak ahalik eta eperik motzenean arazoa konpontzeko ahaleginak egingo ditu.

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

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

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

4.- Aurreko 2. eta 3. puntuetan jasotako eszedentzien ordezkapenak egin behar izanez gero, enpresa behartuta egongo da aldi baterako kontratuak egitera aipatutako eszedentziak irauten duen eperako.

5.- Gainerako borondatezko eszedentzia kasuetan, egoera horretan dagoen langileak, beronen kategorian edo antzekoan enpresan dauden edo sor daitezkeen lanpostuetara sartzeko lehentasuna besterik ez du gordeko.

6.- Eszedentzia idatziz eskatu beharko

Comité de Empresa o Delegados de Personal. En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

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

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

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

4.- La Empresa, en caso de sustitución, para las excedencias mencionadas en los puntos anteriores, 2 y 3, estará obligada a hacerlo mediante contrato temporal y por el tiempo que dure dicha excedencia.

5.- En el resto de los casos de excedencia voluntaria, el trabajador en esta situación conserva solo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existieran o se produjeran en la Empresa.

6.- La solicitud escrita de la excedencia

da eta Enpresaren Zuzendaritzari luzatu beharko zaio. Zuzendaritzak gehienez ere hilabete bateko (1) epean erantzun beharko du eta horren berri eman beharko die langileen ordezkariei.

7.- Langileak eszedentzia bukatu aurretik gutxienez 30 eguneko aurrerapenarekin eskatu beharko du berriro enpresan sartzea.

8.- Langile finkoentzat eszedentzia berezi bat sortu da; horrek lanpostua gordetzen du eta eszedentziak irauten duen bitartean antzinakotasuna kontatzen du. EITB Erakunde Publikoko Sozietate baten edo erakundean bertan lana egiteko izango da bakar-bakarrik eta beti, langilea eta zuzendaritza ados badaude.

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

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

15. ARTIKULUA.- BATERAEZINTASUNAK

1.- E.lan ezarritako eginkizuna betetzea bateraezina izango da norberaren betebeharrak egoki betetzeari kalte egiten dion edo EUSKO IRRATIAREN interesen aurka doan edozein kargu, lanbide edo jarduerarekin.

2.- Bateraezintasunari buruzko artikulu

deberá ser dirigida a la Dirección de la Empresa, que a su vez contestará en el plazo máximo de un mes, dando conocimiento de ella a los representantes de los trabajadores.

7.- El trabajador solicitará el reingreso en la Empresa con 30 días de antelación, como mínimo, antes de la finalización de la excedencia.

8.- Para los trabajadores fijos se crea una excedencia de tipo especial con reserva de puesto de trabajo y de cómputo de antigüedad durante el tiempo que dure esa excedencia, si el trabajador y la Dirección estuvieran ambos de acuerdo, y sólo para trabajar en alguna de las Sociedades del Ente Público EITB, o en el propio Ente.

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

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

ARTICULO 15.- INCOMPATIBILIDADES

1.- El desempeño de la función asignada en E.I. será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios o perjudique los intereses generales de EUSKO IRRATIA.

2.- Este artículo de incompatibilidades

honen helburua Elko langileei ezarritako eginkizunetan ahalik eta eraginkortasunik eta dedikaziorik handiena bilatzea da eta beren jardun profesionalean ahalik eta inpartzialtasunik handiena ziurtatu nahi du.

3.- Elko langileak ezin izango du EI, ETB, EITB edo Radio Vitoriari bere zerbitzuak eskaintzen dizkion edo horien hornidura lanak egiten dituen beste enpresa bateko partaide izan ezta horri bere zerbitzurik eskaini ere.

4.- EITB eta bere Sozietateak ez diren beste enpresa edo erakundeetan aholkularitza teknikoa egitea, horiekin lan harremanak edo harreman komertzialak izatea edo horien plantilako partaide izatea berariaz bateraezina da eta zigorra ipintzeko arrazoia izango da.

5.- Kasu berezietan, EUSKO IRRATIAko zuzendariak edo, hala dagokionean, EITBko zuzendari orokorrak lehen aipatutako enpresekin elkarlana baimendu ahal izango du horrekin EIren berezko interesak kaltetuak suertatzen ez badira.

6.- Atal honetan aurreikusitakoak ez du bateraezintasunei buruz indarrean dagoen legeak esaten duena baztertzen.

busca la mayor eficacia y dedicación en el desempeño de las funciones asignadas al personal de E.I. y trata de asegurar el mayor grado de imparcialidad en su actuación profesional.

3.- El personal de E.I. no podrá pertenecer ni prestar sus servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a E.I., ETB, EITB y Radio Vitoria.

4.- Se declara expresamente incompatible y será objeto de sanción la pertenencia a la plantilla, relación laboral, comercial o de asesoramiento técnico en otras entidades o empresas distintas a las de EITB y sus Sociedades.

5.- Excepcionalmente el Director de EUSKO IRRATIA o, en su caso, el Director General de EITB podrá autorizar la colaboración en las empresas antes citadas, si con ello no resultan perjudicados los intereses legítimos de E.I.

6.- Lo previsto en este artículo, no excluirá la aplicación de la legislación vigente sobre incompatibilidades.

III. KAPITULUA - LANALDIA ETA ORDUTEGIAK

CAPITULO III.- JORNADA Y HORARIOS

LANALDIA ETA ORDUTEGIAK
JORNADA Y HORARIOS

16. ARTIKULUA- LANALDIA

2003. urterako 1.627 lanorduko lanaldia ezarri da. Horren barruan langileen prestakuntza eta birziklaia ikastaroak egin ahal izango dira.

17. ARTIKULUA.- EGUN LIBRE ERREKUPERAGARRIAK

Urteko konputuan lanorduak betetzen diren guztietan langileak lau egun libre hartu ahal izango ditu, horiek honela banatuko dira; 2 egun oporrei lotuko zaizkienak, egun 1 abendukoak ez diren zubien artean hartzekoa eta laugarren eguna langileak berak nahi duenean hartzekoa, beti ere, enpresari hilabete lehenago jakinarazten badio eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

18. ARTIKULUA.- ORDUTEGIAK

18.1.- Oinarri orokorra

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

Hori dela eta, zuzendaritzak ordutegiak antolatzeko duen erantzukizuna eta ahalmena zabaltasunik handienarekin erabiliko du Hitzarmen honetan ezartzen diren mugekin soil-soilik eta bertan jasotzen diren konpentsazioekin.

18.2.- Ordutegien gutxieneko

ARTICULO 16.- JORNADA

Se establece para el año 2003 una jornada anual de 1.627 horas efectivas de trabajo, señalándose que dentro de la cual, la Empresa podrá realizar cursillos de formación y reciclaje del personal.

ARTICULO 17.- DIAS LIBRES RECUPERABLES

Siempre que se cumplan las horas de trabajo en cómputo anual, el trabajador podrá disfrutar de 4 jornadas, que se distribuirán de la siguiente forma: 2 días que se acumularán a vacaciones; 1 día entre los puentes que no sean los del mes de Diciembre y el cuarto día a elección del trabajador, siempre que avise a la Empresa con un mes de antelación y las necesidades del servicio lo permitan.

ARTICULO 18.- HORARIOS

18.1.- Principio general

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

Por ello, la Dirección ejercitará su facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios con la máxima amplitud, sin más limitaciones que las que se establecen en el presente Convenio y con las compensaciones que en el mismo se fijan.

18.2.- Condiciones mínimas de los

baldintzak.

Arautzen diren kasu bereziak aparte utzita, orokorrean zuzendaritzak antolatuko ditu ordutegiak gutxieneko hauek errespetatuz:

a) Lanegun arrunta ezin izango da 9 lanordu baino gehiagokoa eta 6 lanordu baino gutxiagokoa izan.

b) Lanaldiaren bukaera eta hurrengoaren hasiera bitartean gutxienez 12 orduko atseden tartea egon beharko da.

c) Lanaldiaren banaketa 5 egunetan egingo da eta horren ondoren 2 atseden egun egongo dira.

d) Asteko bi egunetan jarraian hartzeko atsedenaldia gutxienez hilean bi larunbat eta bi iganderekin bat etorriko da. Normalean asteburuetan lana egin behar duten kolektiboentzat izan ezik (asteburuko langileak, kiroletakoak edo eta larunbat nahiz igandeetan programaren bat dutenak).

18.3.- Ordutegi motak

18.3.1 Ordutegi etenak

Egun baten barruan bi zatitan banatzen dena da, bi zatien artean gutxienez ordu beteko eta gehienez ordu biko tartea egongo da.

Asteko lanaldirako hitzartutakoen gainetik sartutako orduak konpentsatu ezin badira, ordu estra bezala ordainduko dira, Konpentsazioa ho-nela egingo da; gainetik sartutako lehen mailako ordu bakoitzeko 1,75 ordu eta gainetik sartutako bigarren mailako ordu bakoitzeko bi ordu.

horarios

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

a) La jornada ordinaria no pase de 9 horas diarias efectivas, ni sea inferior a 6.

b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de 12 horas.

c) Que la distribución de la jornada se concentre en 5 días de trabajo, seguidos de 2 de descanso, consecutivos.

d) Que el descanso semanal de 2 días consecutivos coincida al menos con dos sábados y dos domingos al mes, salvo para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar durante el fin de semana por la especificidad de su tarea (personal de fin de semana, de deportes o que tengan un programa en sábado o domingo).

18.3.- Modalidades de horarios

18.3.1. Horarios partidos

Son los que están repartidos en dos bloques, dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora y máxima de dos.

Las horas trabajadas en exceso sobre las pactadas como jornada semanal, si no se pudieran compensar, se pagarán como extraordinarias. La compensación se realizará a razón de 1,75 por cada hora trabajada en exceso de primer nivel y de dos horas por cada una de segundo nivel.

Ordutegi mota hori egunez egiten den lanaldiari ezarriko zaio soilik.

18.3.2. Ordutegi jarraiak

Egunean zati bakarrean egin beharrekoak dira, beti ere, 6 lanordu baino gutxiagokoak eta 9 lanordu baino gehiagokoak ez direnean, bertan 15 minutuko atsedeanaldia egingo da eta hori ez da lanordutzat hartuko. Atsedenaldi hori hartu ezin bada lanaldi arrunt bezala kontatuko da.

Bere araudi berezia dela-eta 6 lanordu baino gutxiagoko ordutegi jarraiak dauden kasuetan ez da atsedenaldirik egongo.

18.3.3. Asteburuko ordutegi intentsiboak

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

Hiru (3) egunetan egiten bada lan, guztizko lanordu kopurua 31 izango da, egunean gehienez ere 12 ordu, eta ez da larunbat, igande edo jaiegunagatiko plusik jasoko, hori asteko gainerako lau egunak libre hartuta orekatua gelditzen dela ulertzen baita.

Jai bat izanez gero astean zehar, ordutegi honetako langileak ezarri daitezke, baina orduan larunbat, igande edo jaiegunagatiko plusa kobratzeko eskubidea edukiko dute.

Lau (4) egunez lan egiten denean, larunbatean eta igandean hamabina (12) ordu egingo dira eta asteko gainerako orduak beste bi egunez. Egun hauetako bat asteburuaari lotua joango da eta bigarrena, asteko beste edozein egun izan liteke.

Este tipo de horarios solamente se aplicará al trabajo diurno.

18.3.2. Horarios continuados

Son los que se establecen en un solo bloque al día siempre que no sean inferiores a seis horas ni superiores a 9 horas efectivas, y en ellos habrá un descanso de 15 minutos que no se considerará como de trabajo efectivo. En el caso de que no se pudiera disfrutar dicho descanso, se computará como jornada ordinaria.

En aquellos casos en que por su regulación específica existan horarios continuados inferiores a seis horas, no habrá lugar al descanso.

18.3.3. Horarios intensivos de fin de semana

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

En el caso de que se trabajen tres (3) días, el número total de horas efectivas de los mismos será de 31, con un máximo de 12 por día, y no habrá lugar al cobro del plus de sábado, domingo o festivo, por entenderse que está compensado con los cuatro días libres del resto de la semana.

Cuando coincida una fiesta dentro de la semana, se podrá asignar al personal adscrito a esta modalidad de horario, en cuyo caso sí cobrará los pluses de sábado y domingo y festivos.

Cuando se trabajen cuatro (4) días, la jornada se repartirá en 12 horas efectivas diarias el sábado y domingo y el resto hasta el total de horas semanales en los otros dos días, uno de los cuales será anterior o posterior al fin de semana y el otro cualquier

Astearen barruan jai tokatzen denean, egun horretan lana egitea agindu ahal izango zaio aurreko ordutegi mota bietako edozeinetara atxikita dagoen langileari.

Larunbat eta igandeetan 30 minututik ordubetera bitarteko atsedenaldia egingo da eta hori ez da lanordutzat joko.

Ordutegi mota honetan langile bolondresek edukiko dute lehentasuna, beti ere, zerbitzuak behar dituen baldintzak betetzen baditu. Bolondresik ez badago ezin izango da langilerik behartu irrati-ikasturte bat baino gehiago ordutegi mota horretan egitera, horretarako berariaz kontratatu denean izan ezik.

18.4.- Udako ordutegi jarraia

Uztailean, abuztuan eta irailean ordutegi jarraia ezarri ahal izango da administrazio saileko langileentzat baina, beti ere, enpresaren antolatzeko ahalmena salbu geldituko da, beharren arabera zerbitzuen funtzionamendu egokia bermatzeko.

19.- ARTIKULUA.-GAUEKO LANALDIA

Gaueko lanalditzat joko da gaueko 10ak eta goizeko 6ak bitartean egiten dena.

Lanaldiaren %50 baino gehiago goiko lerroan aipatutako ordu bitarteetan egiten bada gutxienez egutegiko 15 egunetan jarraian, langileak, 15 eguneko aldi bakoitzeko lanegun bateko konpentsazioa edukiko du eta hori oporrei pilatuko zaie.

Goiko lerroaldian aipatutako ordutegian ez

día de la semana.

Cuando coincida una fiesta dentro de la semana, se podrá asignar al trabajo en este día al personal adscrito a esta modalidad de horario.

Los sábados y domingos existirán dos pausas de 30 minutos o una de una hora, que no se computarán como trabajo efectivo.

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

18.4.- Horario continuado de verano

Para el personal administrativo y durante los meses de Julio, Agosto y Setiembre se podrá establecer una jornada continuada, dejando a salvo la potestad organizativa de la Empresa para garantizar el correcto funcionamiento de sus servicios y de acuerdo a sus necesidades.

ARTICULO 19.- JORNADA NOCTURNA

Se considera jornada nocturna la realizada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Si se trabaja más del 50% de la jornada dentro del período horario señalado en el párrafo anterior de manera permanente durante al menos quince días naturales consecutivos, el trabajador tendrá derecho a una compensación de un día laborable por cada período de 15 días, que se acumulará a vacaciones.

No se permanecerá trabajando en el horario

da 15 egun jarraian baino gehiagoan lanik egingo, programen erantzuleek izan ezik, horiei ez baitie muga horrek eragiten. Era berean, zuzendaritzarekin horrela adostu edo hitzartzen duten langileek ere egin ahal izango dituzte bi aste baino gehiago ordutegi horretan.

Lanaldiaren %50 baino gehiago gaueko ordutegiaren barruan gutxienez 7 egunetan jarraian egiten bada, langileak, 7 eguneko aldi bakoitzeko egun laurden (1/4) bateko atseden eskubidea izango du, hori oporrei lotu ahal izango zaie edo egun osotan hartzeko pilatu ahal izango da zuzendaritzaren irizpideen arabera. Hori bateraezina izango da hamabost (15) egun jarraian lana egindako aldi bakoitzagatik lanegun bateko konpentsazioa jasotzearekin.

20. ARTIKULUA.- LANALDIEN ARTEKO ATSEDENA

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

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

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

indicado en el párrafo anterior durante más de dos semanas consecutivas, salvo los responsables de programa, a los que no afecta esta limitación. Asimismo podrán permanecer en esa situación más de dos semanas consecutivas aquellos trabajadores que así lo acuerden o lo contraten con la Dirección.

Si se trabaja más del 50% de la jornada dentro del horario nocturno y de manera permanente durante al menos siete días naturales consecutivos, el trabajador tendrá derecho a un cuarto (1/4) de día laborable de descanso por cada período de siete días, que se acumulará a vacaciones o será disfrutado, por acumulación en días enteros a criterio de la Dirección. Esto será incompatible con la compensación de un día laborable por cada quince (15) trabajados consecutivamente.

ARTICULO 20.- DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

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

Si la reducción del descanso fuera igual o superior a 3 horas, el trabajador tendrá derecho a descansar 24 horas consecutivas inmediatamente después de terminado el trabajo que origina dicha circunstancia, computándose como trabajada dicha jornada a todos los efectos y sin que pueda ser compensada económicamente.

21. ARTIKULUA.- ORDU ESTRAK

Orokorrean ordu estratzat jotzen dira astean 35 ordutik pasatzen direnak eta egunean 9 ordutik pasatzen direnak. Asteburuetako langileentzat, larunbatean 12 ordutik pasatzen direnak eta 3 egun lana egiten baditu, berriz, astean 31 ordutik pasatzen direnak. Kasu guztietan ere lanorduei buruz ari da.

Ordu horiek denbora librean hartu edo dirutan ordaindu zuzendaritzak erabakiko du aurretik langileei galdetuta, interesak bateratzeko.

Ordu estrak denbora librearekin ordaintzea honela egingo da: ordu estra bakoitzeko 1,75 ordu, langilearen atseden egun izendatutako baten sartutako ordu estrak direnean izan ezik, kasu horretan ordu estra bakoitzeko bi ordu hartuko baitira.

Libre hartu beharreko denbora hori, egun osotan hartzeko pilatu ahal izango da eta enpresaren beharrak langilearen nahiekin bat etor daitezen ahaleginak egingo dira denbora hori noiz hartu erabakitzerakoan. Akordiorik ez balego zuzendaritzak erabakiko luke, langileari 7 egun aurretik esanez.

Atseden denborarekin ordaintzen ez diren ordu estrak III. Eranskinean jasotzen den balio altxatu bateratu eta orokorrarekin ordainduko dira ondoren ezartzen diren mailen arabera:

a) Lehenengo maila: Dagokion astean langileak ezarrita dituen lanegunen barruan sartutako ordu estrak dira.

ARTICULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 35 horas a la semana o de 9 horas diarias. Para el personal de fin de semana, se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 12 el sábado y domingo o de 31 horas a la semana si solamente trabaja 3 días. En todos los casos se refiere a horas efectivas de trabajo.

La decisión sobre la compensación con tiempo de descanso o el pago de las horas extraordinarias, corresponderá a la Dirección, previa consulta con el trabajador para tratar de compaginar intereses.

La compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso, se realizará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria, salvo que se trate de horas extraordinarias trabajadas en un día de los señalados como de descanso del trabajador, en cuyo caso la compensación será de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria.

Dicha compensación de tiempo de descanso se acumulará para disfrutarlo en jornadas completas, procurando compaginar los deseos del trabajador en cuanto al momento del disfrute y las necesidades de la Empresa. En caso de desacuerdo, decidirá la Dirección, con preaviso al trabajador de 7 días.

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

a) Primer nivel: corresponde a todas aquellas horas extraordinarias trabajadas en los días de trabajo que tenga asignados el trabajador en la

b) Bigarren maila: Aste batean langileari ezarritako lanegun arruntetatik kanpo sartutako orduak eta gauez sartzen direnak dira.

Erredakzioko langileei, beren lanaren berezitasuna dela eta, programazio arrunt edo erregularrean lana egindako orduek ez diete ordu estrak kobratzeko eskubiderik emango. Horien kasuan ordu estrak Emisorako zuzendariak edo dagokion erantzuleak berariaz eskatutako lan estrak egitetik sortutakoak bakarrik izango dira eta.

Zor-egunak eta aparteko orduak:

Langile baten aldeko zor-egunak honako arrazoi hauek sor ditzakete:

a) Asteko atseden arrunta dela-eta libre izan beharreko egunetan lan egin duelako.

b) Plangintza arruntaren barruan zehaztutako 14 jaiegun ofizialetako batean lan egin behar izan duelako.

c) Aparteko orduak egun bilakatu direlako.

a) kasuan, baldintza horietan lan egindako egun bakoitza libre hartzeko zor-egun bi bihurtuko da; lan egindako eguna larunbata, igandea edo jaiegun ofiziala bada, dagokion plusa ere jasoko du. Arrazoi hau dela-eta metatutako zor-egunak libre hartzeko unea langilearen interesetara egokitzeko ahalegina egingo da.

b) kasuan, langileak, dagokion plusa jasotzeaz

semana correspondiente (desde las 0 a las 24 horas).

b) Segundo nivel: corresponde a todas las horas extraordinarias trabajadas fuera de los días normales de trabajo asignados al trabajador en una semana.

En los trabajadores de Redacción, por la especificidad de su trabajo, las horas trabajadas en la programación ordinaria o regular no generarán derecho a percepción de horas extraordinarias. Solamente lo generarán las debidas a la realización de trabajos extraordinarios que haya sido expresamente solicitados por el Director de la Emisora o, en su defecto, por el responsable correspondiente.

Días de deuda y horas extraordinarias:

Los días de deuda a favor de un trabajador pueden estar originados por las siguientes causas:

a) Por haber tenido que trabajar en días en que le correspondía librar por el descanso semanal ordinario.

b) Por haber trabajado en uno de los 14 días festivos oficiales dentro de su planificación ordinaria.

c) Porque las horas extraordinarias se hayan traducido en días.

En el caso a), cada día trabajado en estas condiciones se traducirá en dos días de duda a disfrutar, sin perjuicio de que si ese día trabajado es sábado, domingo o festivo oficial perciba el plus correspondiente. El momento de disfrute de los días de duda acumulados por este motivo se tratará de adecuar a los intereses del trabajador.

En el caso b), el trabajador, además de

gain, egun libre bat hartzeko eskubidea izango du. Arrazoi hau dela-eta metatutako eguna edo egunak batu egin ahalko ditu enpresak langileak har ditzan edo atseden egun arrunten aurretik edo ondoren jarraian gehitzeko, beti ere, langileak ahalik eta arinen har ditzan libre egun horiek eta zor-egun gehiegi pila ez daitezen. Helburu hori lortzeko, bai eta langile bakoitzak ez ditzan urtean lan egutegiak ezarritakoak baino lan egun gehiago lan egin, urte guztian zehar arrazoiko eran hartzeko moduan banatuko dira jaiegunak. Mailaren arabera ordu arrunt eta, ondoren, langileak hala erabakita, libre hartzeko egun bihurtu diren aparteko orduen kasuan, egun horiek libre hartzeko unea langilearen interesetara egokitzeko ahalegina egingo da.

Azaldutako hiru kasuetan, langile baten interesak eta antzeko baldintzetan daudenenak uztartu behar dira eta, nolanahi ere, enpresak 7 egun lehenago jakinarazi beharko du noiz hartuko den egun librea.

Metatutako egun horiek libre hartu beharrean, ordaindu egiten badira, irizpide hauek erabiliko dira:

1.- Zor-egunak aparteko laneko denbora arrunt bihurtzearen ondorioz sortu diren a) eta c) kasuetan, egun arruntari dagokion prezioan ordainduko dira, egin den eguna edozein dela ere.

2) b) kasuan, urtean zehar hartu ezin izan diren zor-egunak, eta, ondorioz, langileak lan egutegiak ezarritako urteko lan egunak baino gehiago lan egin duenean, II. mailako apartekotzat hartuko dira,

percibir el plus correspondiente, tendrá derecho a un día de disfrute. El día o los días acumulados por esta causa se podrán agrupar entre sí por la empresa para asignarle el disfrute al trabajador o bien añadirlos inmediatamente antes o después de los días de descanso ordinarios, con el fin de conseguir el disfrute lo antes posible y evitar una acumulación excesiva de días de deuda. Para conseguir este objetivo y el de que cada trabajador no trabaje más días anuales que los establecidos en el calendario laboral, se planificará el disfrute de los días festivos distribuyéndolos de una forma razonable a lo largo de todo el año. Cuando se trate de horas extraordinarias que, según su nivel, se han traducido en ordinarias y luego convertidas en días a disfrutar porque así lo haya decidido el trabajador, su momento de disfrute se tratará de acomodar a los intereses del trabajador.

En los tres casos expuestos, se tienen que compaginar los intereses de un trabajador con los del resto que se puedan encontrar en similares condiciones y, en cualquier caso, la notificación de la empresa del momento de disfrute se hará con una antelación mínima de 7 días.

Para el supuesto de que en vez de disfrutar esos días acumulados se pagaran los mismos el tratamiento sería el siguiente:

1.- En los casos a) y c) donde los días de duda son el resultado de la conversión a ordinario de un tiempo de trabajo extraordinario, su abono se hará al precio de día ordinario, sea cual sea el momento en el que el mismo tenga lugar.

2) En el caso b), los días adeudados que no se hayan podido disfrutar dentro del año y, en consecuencia, el trabajador haya trabajado más de los días anuales establecidos en el calendario laboral, tendrán la

ordaintzeko edo hurrengo urtean libre hartzeko, hau da, egun bakoitzaren balioa egun bikoa izango da.

Lanaldien arteko atsedena laburtu denean eta, hala ere, zerbitzuaren beharrizanak direla-eta langileak hurrengo egunean lan egin behar izan duenean, egun horretan lan egindako orduak II. mailako aparteko ordutzat hartuko dira, —libre hartu edo kobratzeko soilik—, nahiz eta ez diren zenbatuko aparteko ordutzat. Kasu horretan, jakina, ez da aipatutako artikuluko bigarren paragrafoaren lehenengo zatiak hizpide duen konpentsaziorik izango.

consideración, para su pago o disfrute en el año siguiente, de extraordinarios de nivel II, es decir, cada día valdrá por dos.

Cuando se haya producido una reducción del descanso entre jornadas, y a pesar de ello, por necesidades ineludibles del servicio el trabajador deba trabajar al día siguiente, las horas trabajadas en este día tendrán el carácter, a los solos efectos del disfrute o cobro, de horas extraordinarias del nivel II, aunque no se tendrán en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias. En este caso, lógicamente, no se producirá además la compensación a que hace referencia la primera parte del segundo párrafo de dicho artículo.

IV. KAPITULUA- LANGILEEN ANTOLAKUNTZA

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

22. ARTIKULUA- PLANTILA

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

23. ARTIKULUA.-TALDE PROFESIONALAK

1.- Erredakzio-esataritza.
2.- Teknikaria
3.- Administrazioa.
4.- Soinudun artxiboa.

24. ARTIKULUA.- MAILA PROFESIONALAK

- Erredakzio-esataritzan:

A Erredaktore-esataria.
B Erredaktore-esataria
C Erredaktore-esataria
D Erredaktore-esataria
Musika animatzailea.

- Teknikan:

Mantenuko teknikaria
1. Kontrol eta Soinu teknikaria
Kontrol eta Soinu teknikaria
Teknikari laguntzailea
Kontroleko teknikari nagusia (galtzekoa).

- Administrazioan:

1. Administraria
2. Administraria
Administrari eta produktore laguntzailea
Administrari laguntzailea
Telefonista-harreragilea.

- Soinudun artxiboan:

ARTICULO 22.- PLANTILLA

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

ARTICULO 23.- GRUPOS PROFESIONALES

1.- Redacción-locución.
2.- Técnico.
3.- Administración.
4.- Archivo sonoro.

ARTICULO 24.- CATEGORIAS PROFESIONALES

- En Redacción-locución:

Redactor-locutor A
Redactor-locutor B
Redactor-locutor C
Redactor-locutor D
Animador Musical.

- En Técnica:

Técnico de Mantenimiento
Técnico de Control y Sonido de 1ª
Técnico de Control y Sonido
Auxiliar Técnico
Técnico de Control Superior (a extinguir).

- En Administración:

Administrativo de 1ª
Administrativo de 2ª
Auxiliar Administrativo y Producción
Auxiliar Administrativo
Telefonista-recepcionista.

- En Archivo Sonoro:

Fonotekako arduraduna.

Zerrendatutako maila profesionalen ordainketa neurri orokorrak honekin batera datorren taulan zehazten direnak dira (I.Eranskina)

Zerrendatutako mailentzat ezarritako eginkizun eta baldintzen definizioak Hitzarmen honen IV. Eranskinean azaltzen direnak dira.

Ondorengo artikuluan jasotzen diren talde profesionalen eta dagozkien mailen definizioa honako klausula hauei loturik dago.

a) Enpresaren antolaketa beharrak direla-eta hala behar balitz inongo langilek ezin izango dio uko egin bere talde profesional barruan bere mailarako zehaztutakoak baino goragoko edo beheragoko lanak egiteari.

b) Langile batek, bere talde profesionalaren barruan, berea baino goragoko maila bateko eginkizunak betetzeak ez du esan nahi langile horrek goragoko maila hori eskuratzeko eskubidea duenik. Lan horiek 5 hilabete baino gehiagoan jarraian egiten dituenean izan ezik.

c) Langile guztiek ezagutu eta ezarri beharko dute beren lanerako beharrezkoak diren ordenagailu periferiko eta terminalen erabilera; hala behar balitz, ikastaroa egin beharko lukete.

d) Era berean, zerbitzuaren beharrek hala eskatzen badute langile guztiek ibilgailu bat gidatu beharko dute.

e) Goiko mailek aginte funtzionala izango

Encargado de fonoteca.

Los niveles retributivos globales de las categorías enunciadas con los que se especifican en la tabla adjunta. (Anexo I).

La definición de funciones y requisitos estable-cidos para las categorías enunciadas son las que aparecen en el Anexo IV del presente Convenio.

La definición de grupos profesionales y de sus respectivas categorías que se recogen en el artículo siguiente está sujeta a las siguientes cláusulas:

a) En caso necesario y por necesidades organizativas de la Empresa, ningún trabajador podrá negarse a realizar tareas superiores o inferiores a las definidas para su categoría dentro de su grupo profesional.

b) El hecho de que un trabajador haya de desempeñar las funciones de una categoría superior a la que el mismo tenga asignada, dentro de su grupo profesional, no implicará el derecho del mismo a obtener dicha categoría superior, salvo en el caso de que dichas tareas se desempeñen de forma continuada por un período superior a 5 meses.

c) Todos los trabajadores deberán conocer y aplicar, previo cursillo si fuera necesario, el uso y manejo de los terminales y periféricos de ordenador necesarios para su trabajo.

d) Igualmente, todos los trabajadores deberán conducir un vehículo, si las necesidades del servicio lo requieren.

e) Las categorías superiores tendrán

duen behekoengan.

25. ARTIKULUA.- MAILEN DEFINIZIOA

"A" ERREDAKTORE-ESATARIA

Bere-bereak dituen ezagupenekin B erredaktore-esatari gisa dituen ahalmenak ongi erakutsi ondoren, horren lanak hartzeaz gain, ekimen, sormen eta aldakortasun handiak izanik programazioaren barruan konplexutasun eta garrantziarik handieneko irratsaio ezberdinen alde guztiei dagokienean, mailarik goreneko erantzukizunak hartzeko gai den profesionala da.

Bere lanerako behar dituen ordenagailu periferiko eta terminalak eta frekuentzia txikiko ekipoak erabiltzen jakin beharko du.

"B" ERREDAKTORE-ESATARIA

Bere-bereak dituen ezagupenekin C erredaktore-esatari gisa dituen ahalmenak ongi erakutsi ondoren, horren lanak hartzeaz gain, ekimen, sormen eta aldakortasun handia izanik programazioaren barruan erdi mailako konplexutasun edo garrantzia duten irratsaio ezberdinen alde guztiei dagozkien mailarik goreneko erantzukizunak hartzeko gai den irrati profesionala da.

Bere lanerako behar dituen ordenagailu periferiko eta terminalak eta frekuentzia txikiko ekipoak erabiltzen jakin beharko du.

"C" ERREDAKTORE-ESATARIA

Bere-bereak dituen ezagupenekin D erredaktore-esatari gisa dituen ahalmenak ongi erakutsi ondoren, horren lanak hartzeaz

mando funcional sobre las inferiores.

ARTICULO 25.- DEFINICION DE CATEGORIAS

REDACTOR-LOCUTOR "A"

Es el profesional de la radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, y tras haber demostrado ampliamente sus facultades como redactor-locutor B, además de asumir las funciones de éste posee un alto grado de iniciativa, creatividad y versatilidad que le capacitan para responsabilizarse al máximo nivel y en todos sus aspectos de distintos espacios radiofónicos de la máxima complejidad y relevancia dentro de la programación.

Deberá conocer y aplicar el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y de los terminales y periféricos de ordenador necesarios para su trabajo.

REDACTOR-LOCUTOR "B"

Es el profesional de la radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, y tras haber demostrado ampliamente sus facultades como redactor-locutor C, además de asumir las funciones de éste posee la iniciativa, creatividad y versatilidad necesarias para responsabilizarse en todos sus aspectos y al máximo nivel de distintos espacios radiofónicos de complejidad y relevancia medias dentro de la programación.

Deberá conocer y aplicar el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y de los terminales y periféricos de ordenador necesarios para su trabajo.

REDACTOR-LOCUTOR "C"

Es el profesional de la radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, y tras haber demostrado suficientemente sus

gain maila altuko konplexutasun eta garrantziarik ez duten irratsaio ezberdinak sortu, egin edo eta zuzentzeko gaitasuna duen profesionala da, gainera programa horien aurkezlea izan ahal izango da, eta baita produkzioaren arduraduna ere.

Bere lanerako behar dituen ordenagailu periferiko eta terminalak eta frekuentzia txikiko ekipoak erabiltzen jakin beharko du.

"D" ERREDAKTORE-ESATARIA

Bere-bereak dituen ezagupenekin irratsaio mota guztietarako informazio bat jaso, landu eta idatziz edo ahoz esateko moduan ipintzen duen profesionala da. Programa horien aurkezlea izateko gaitasuna ere badu. Saio sinpleak egiteaz ardura daiteke (eskainitako diskoak, konpaktoak, ordu boletinak...)

Bere eginkizunei lotutako produkzio eta edizio lanak ere bere gain hartuko ditu.

Bere lanerako behar dituen ordengailu periferiko eta terminalak eta frekuentzia txikiko ekipoak erabiltzen jakin beharko du eta lanerako behar dituen langile teknikarien koordinazioa ere bere gain hartu ahal izango du.

Erretransmisioetan egon daitezkeen akats teknikoen erantzukizunik ez du bere gain hartuko.

MUSIKA ANIMATZAILEA

Goi batxilergoak edo horren parekoak ematen duen kultura mailarekin, musika ezagupen handiekin eta kalitatedun ahotsarekin, bere ekimen eta erantzukizun osoz, emisora barruan nahiz kanpoan musika programen inprobisatutako animazio eta

facultades como redactor-locutor D, está capacitado para, además de desempeñar las funciones de éste, crear, realizar y/o dirigir distintos espacios radiofónicos con un grado de complejidad y relevancia no elevadas, pudiendo ser el presentador de los mismos y encargarse de su producción.

Deberá conocer y aplicar el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y de los terminales y periféricos de ordenador necesarios para su trabajo.

REDACTOR-LOCUTOR "D"

Es el profesional de la radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, recoge, elabora y transforma una información para la confección en forma escrita o hablada de todo tipo de espacios radiofónicos, estando capacitado para ser el presentador de los mismos. Puede encargarse de la realización de espacios sencillos (discos dedicados, compact disc, boletines horarios, etc.)

Asumirá las labores de producción y edición vinculadas a sus funciones.

Deberá conocer y aplicar el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y de los terminales y periféricos de ordenador necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en su tarea.

No asumirá la responsabilidad de las fallas técnicas en las retransmisiones.

ANIMADOR MUSICAL

Es el profesional que con un nivel de cultura general equivalente a Bachiller Superior y con amplios conocimientos musicales y calidad de voz, está capacitado para desempeñar con plena iniciativa y responsabilidad la presentación y animación

aurkezpena egiteko gai den profesionala da; programa horien errealizazio eta autokontrolaz ere arduratzen da.

Publizitate testuak grabatzeko agindu ahal izango zaio, horiek ondo bukatzeko behar den soinu materialaren aukeraketa ere bere gain utziz.

Hortik aparte, beste pertsona batek zuzendurik dauden eta zehazki musikalak ez diren beste entretenitzeko programa batzuetako inprobisatutako edo inprobisatu gabeko animazioa bere gain hartuko du.

Aurreko eginkizunei lotutako produkzio eta edizio lanak ere bere gain hartuko ditu.

Bere lanerako behar dituen ordenagailu periferiko eta terminalak eta frekuentzia txikiko ekipoak erabiltzen jakin beharko du eta lanerako behar dituen langile teknikoen koordinazioa ere bere gain hartu ahal izango du.

MANTENUKO TEKNIKARIA

Hau tituludun profesionala izango da, elektrizitate eta elektronikan ezagupenak eta esperientzia edukiko ditu eta horrela, neurtzeko eta konprobatzeko aparatuak erabiltzeko gai, eskuzko eskemak eta eskema teknikoak interpretatzeko gai, mantenu orokorra egiteko gai eta irrati ekipoak ajustatzeko gai izango da. Zerbitzu teknikoetako nagusiaren aginduetara behar diren konponketak egingo ditu. Kanpoko grabazio eta erretransmisio konplexuak ere egin ahal izango ditu 1. Kontrol eta Soinu Teknikariaren baldintza berberetan. Estudioetako mantenu elektriko orokorraz arduratuko da eta baita emisorako ibilgailuen mantenuaz ere. Bere lana gehien bat mantenua izango da, eta baita emisorako elementu teknikoen konponketa eta hobekuntza egitea ere.

improvisadas, de programas musicales, tanto dentro como fuera de la Emisora, encargándose de su realización y del autocontrol.

Se le podrá encomendar la grabación de textos publicitarios, incluyendo la elección del material sonoro preciso para su optima terminación.

Asumirá, además, la animación, improvisada o no, de otros programas de entretenimiento no estrictamente musicales, que estén dirigidos por otra persona.

Asumirá las labores de producción y edición vinculadas a las funciones anteriores.

Deberá conocer y aplicar el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y los terminales y periféricos de ordenador necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en su tarea.

TECNICO DE MANTENIMIENTO

Es el profesional titulado con conocimientos y experiencia de electricidad y electrónica que le capacitan para el manejo de aparatos de medida y comprobación, la interpretación de esquemas y manuales técnicos y la realización del mantenimiento global y ajuste de los equipos radiofónicos, efectuando las reparaciones necesarias a las órdenes del jefe de los servicios técnicos. Podrá realizar igualmente grabaciones y transmisiones exteriores complejas en las mismas condiciones que el técnico de control y sonido de 1ª. Se encargará igualmente de aquellas labores del mantenimiento general eléctrico de los estudios y del mantenimiento de los vehículos de la emisora. Su trabajo se dedicará fundamentalmente a las tareas de mantenimiento, reparación y mejora de los elementos técnicos de la emisora.

I. KONTROL ETA SOINU TEKNIKARIA

Profesional honek kontrol eta soinu teknikariaren lanak egiteaz gainera, kanpoko erretransmisio eta grabazio bereziak egiten ditu (seinale propioarekin bakarrik egiten diren musika grabazio eta erretransmisioak, transmisio mugikorretan ekipoak erabiltzea, txirrindulari frogetan edo salto unitatea behar duten erretransmisioetan esaterako). Bera arduratuko da behar diren ekipoen garraio, muntaia eta manipulazioaz (irrati loturak, unitate mugikorrak, salto unitateak e.a.).

TECNICO DE CONTROL Y SONIDO DE 1ª

Es el profesional que realiza además de las funciones del técnico de control y sonido, las grabaciones y transmisiones exteriores especiales (grabaciones y retransmisiones musicales con señal exclusivamente propia, utilización de equipos en transmisiones móviles, como las pruebas ciclistas o aquellas retransmisiones que necesiten de unidad de salto) encargándose del transporte, montaje y manipulación de los equipos necesarios (radio-enlaces, unidad móvil, unidad de salto, etc.).

2. KONTROL ETA SOINU TEKNIKARIA

Profesional honek irrati produkziorako erabiltzen diren ekipoak ezagutzen ditu. Hortik aparte, laguntzaile teknikariaren lanak bere gain hartzen ditu eta, gainera, programa arduradunaren aginduei jarraituz edo aurretiaz emandako gidoi baten arabera programa mota guztietako eta horien zuzeneko emisioetako aparailu tekniko guztiak martxan jartzea ere bere gain egongo da. Programa arduradunarekin batera errealizazio eta produkzioaren erantzukizuna izango du.

Goragoko mailan zehaztutakoak izan ezik, gainerako kanpoko transmisio guztiak egingo ditu bere lanerako behar diren ekipoen garraio, muntaia eta erabileraz arduratuta. Hondatutako aparailu edo elementuak aldatu ahal izango ditu. Irrati produkzioko ekipoen egoera ikuskatzea ere bere lana izango da.

TECNICO DE CONTROL Y SONIDO DE 2ª

Es el profesional que conociendo los equipos que se utilizan para la producción radiofónica, asume además de las tareas propias del auxiliar técnico, la responsabilidad de accionar los aparatos técnicos, tanto de grabación de todo tipo de programas como en su emisión en directo, en función de un guión previamente facilitado o siguiendo las indicaciones del responsable del programa, corresponsabilizándose con éste de la realización y producción.

Realiza además, todo tipo de transmisiones exteriores, exceptuando las reseñadas en la categoría superior, encargándose del transporte, montaje y manipulación de los equipos que sean necesarios para su labor. Podrá sustituir aparatos o elementos averiados. Será también su función la comprobación del estado de los equipos de producción radiofónica.

LAGUNTZAILE TEKNIKARIA

Profesional honek, irrati produkziorako erabiltzen diren ekipoen oinarrizko ezagupenak ditu eta erabili ere egiten ditu

AUXILIAR TECNICO

Es el profesional que con conocimientos básicos de los equipos que se utilizan para la producción radiofónica los manipula para la

kanpoan edo estudioetan oinarrizko grabaketak egiteko (prentsaurrekoak, hitzaldiak, elkarrizketak...), oinarrizko jarraipen kontrola egiteko (musika programa sinpleak, grabatutako programen emisioa, publizitate gida eta iragarkiak eta hiru soinu iturri baino gehiago erabiltzen ez direnean musika zubiak) eta kanpora edo kanpotik telefono bidezko konexioak egiteko; hori guztia gidoiaren edo programa arduradunaren aginduen arabera.

Hortik aparte, bere lana izango da mantenuko oinarrizko eginkizunak betetzea (disko eta kabezalak garbitzea, orratzak aldatzea..) eta goragoko kualifikaziodun teknikariei euren lanetan laguntzea.

Kontroleko laguntzaile teknikaria ezin izango da inolaz ere emisorako teknikari bakar bezala gelditu, eta alde teknikoaren erantzukizuna ere ez du bere gain hartuko.

1. ADMINISTRARIA

Profesional honek, beheragoko mailen lanak egiteaz gain, ekimen handia eskatzen duten kontabilitateko eta administrazioko lanak egiten ditu. Lan horiek, hurreneko nagusiaren aginduen arabera egingo ditu eta honakoak izango dira; dokumentuak idaztea, operazioak eta asiento kontableak egitea, fakturazioa, ordainketa eta kobrantzak kudeatzea, takimekanografia euskaraz eta gazteleraz eta antzeko garrantzia edo esangura duten beste batzuk; honek bere menpe langileak eduki ahal izango ditu edo ez. Hortik aparte, maila honetako lanak dira beste batzuren artean: erdi mailako konplexutasuna duten biltegien kudeaketa, emisorako dokumentuen artxiboen kudeaketa, posta eta horren jarduera burokratikoaren kudeaketa eta horien artean emisorako ekintza publikoak antolatzea, emisoran bertan edo handik kanpo eta langileen bidaia eta joan-etorrietaz

realización de las grabaciones elementales en los estudios o en el exterior (ruedas de prensa, conferencias y entrevistas), control de continuidad elemental (programas musicales sencillos, emisión de programas grabados, guías y cuñas publicitarias, siempre y cuando no se utilicen simultáneamente más de tres fuentes de sonido, puentes musicales), y conexiones hacia o desde el exterior vía línea telefónica, todo ello de acuerdo con el guión o el responsable del programa.

Será igualmente su función la ejecución de elementales funciones de mantenimiento (limpieza de cabezales y discos, cambio de agujas) y la de ayudar en sus labores al personal técnico de superior cualificación.

En ningún caso el auxiliar técnico de control y sonido podrá quedarse sólo como único técnico en la emisora, ni asumirá la responsabilidad del apartado técnico de la misma.

ADMINISTRATIVO DE 1ª

Es el profesional que, además de las funciones específicas de las categorías inferiores, ejerce funciones de carácter administrativo y contable significadas por la necesidad de aportar un elevado grado de iniciativa, actuando según instrucciones de su superior inmediato, como redacción de documentos, operaciones y asientos contables, facturación, gestión de pagos y cobros, taquimecanografía en castellano y euskera y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media, de los archivos de documentos de la emisora, de la correspondencia y de las actividades burocráticas de la misma, entre las que se incluyen aquellas relacionadas con la organización de los actos públicos de la

arduratzea.

2. ADMINISTRARIA

Profesional honek, goragoko kategoriakoen antzeko lanak egiten ditu, baina horiek baino konplexutasun gutxiagokoak direnak bakarrik; era berean, administrari laguntzailearen lanak egiteko ere gaitua dago.

PRODUKZIO ETA ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA

Profesional honi, adimistrazio orokorreko oinarrizko lanak agintzen zaizkio, ekimen gutxi eta erantzukizun egokia behar dutenak; mekanografia, kontabilitatea, artxibo eta erregistroko operazio sinpleak, dokumentuen tramitazioa emisoran bertan edo handik kanpo, existentzien kontrola eta antzeko izaera duten beste lan batzuk. Hortik aparte, telefono bidezko komunikazioetaz arduratuko da eta bisitan datorren jendea atenditzeaz ere bai. Horretarako behar dituen ekipo guztiak erabiliko ditu; testu tratamenduetarako makinak, informatikako terminalak, kalkulagailuak, fotokopiadorak e.a.. Azkenik programa produkzio laguntzaile lanak ere egingo ditu.

ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA

Profesional honi administrazio orokorreko oinarrizko lanak agintzen zaizkio, ekimen gutxi eta erantzukizun egokia behar dutenak; mekanografia, kontabilitate, erregistro eta artxiboko operazio sinpleak, dokumentuen tramitazioa emisoran bertan edo handik kanpo, existentzien kontrola eta antzeko izaera duten beste lan batzuk. Hortik aparte, telefono komunikazioetaz arduratuko da eta baita bisitan datorren jendea atenditzeaz ere. Horretarako, behar dituen ekipo guztiak erabiliko ditu; testuen tratamendurako makinak, informatika terminalak,

emisora, dentro o fuera de la misma y de los viajes y desplazamientos del personal.

ADMINISTRATIVO DE 2ª

Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero de reducida complejidad respecto a ésta, estando al mismo tiempo capacitado para la realización de las tareas de auxiliar administrativo.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE PRODUCCION

Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones contables y de registro y archivo, tramitación de documentos, dentro o fuera de la emisora, control de existencias y cualesquiera otros cometidos de análoga entidad, así como encargarse de las comunicaciones telefónicas y atender al personal visitante, manipulando para ello los equipos necesarios tales como máquina de tratamiento de texto, terminales informáticas, calculadoras, fotocopiadoras, etc., realizando igualmente labores auxiliares de producción de programas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones contables y de registro y archivo, tramitación de documentos, dentro o fuera de la emisora, control de existencias y cualesquiera otros cometidos de análoga entidad, así como encargarse de las comunicaciones telefónicas y atender al personal visitante, manipulando para ello los equipos necesarios tales como máquinas de

kalkulagailuak, fotokopiadorak e.a.

TELEFONISTA-HARRERAGILEA

Profesional honi telefono bidezko komunikazioak atenditu, eskatu eta ezartzearen ardura ematen zaio; komunikazioak, barnekoak, kanpokoak, nazio barrukoak, edo nazio artekoak izan daitezke. Hortik aparte, horien zerbitzu osagarriak beteko ditu eta bisiten kontrola, harrera eta laguntasuna ere bere ardura izango dira.

Gainera, adiministrari laguntzailearenak diren adiministrazio lanetaz ere arduratu ahal izango da.

FONOTEKAKO ARDURADUNA

Profesional honek irrati, musika, kultura, dokumentazio eta artxibo ezagupen zabalak edukitzeaz gain, ezagupen artistiko handia du eta bere gain daude soinu-artxibo bakoitza, fitxero eta musika dokumentazioa osatzen duten materialaren prestaketa, sailkapena, berrizketa, antolaketa eta mantenua. Bere lanen artean dago programak sortzeko soinu materiala aukeratzeko aholkuak ematea ere.

Bere lanak betetzeko ordenagailu terminalak eta periferikoak erabili ahal izango ditu (teklatua, pantaila, inpresora, diskoa e.a.)

26. ARTIKULUA.- BURUZAGITZA KARGUAK

Antolaketa hobea izateko, emisora bakoitzean ondorengo buruzagitza karguak egongo direla erabaki da. Horiek bete ahal izango dira edo ez, eta zuzendaritzaren irizpideen arabera beste batzuk ere sortu ahal izango dira.

tratamiento de textos, terminales informáticos, calculadoras, fotocopiadoras, etc.

TELEFONISTA-RECEPCIONISTA

Es el profesional al que se le encomienda la atención, solicitud y establecimiento de las comunicaciones telefónicas interiores o exteriores, sean estas nacionales o internacionales, así como los servicios complementarios a las mismas, y el control, atención, recepción y acompañamiento de las visitas.

Podrá encargarse adicionalmente de labores administrativas propias de auxiliar administrativo.

ENCARGADO DE FONOTECA

Es el profesional con amplios conocimientos radiofónicos, musicales, culturales, artísticos y de documentación y archivo, que tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación, ordenación y mantenimiento del material que constituye cada uno de los archivos sonoros, ficheros y documentación musical. Entre sus funciones se incluye el asesoramiento a la selección del material sonoro para la creación de programas.

Para el desarrollo de estas funciones, podrá manejar terminales y periféricos de ordenador (teclado, pantalla, impresora, disco, etc.).

ARTICULO 26.- CARGOS DE JEFATURA

Para una mejor organización, se establece que dentro de cada Emisora existirán los siguientes cargos de jefatura, sin perjuicio de que los mismos puedan o no cubrirse o crear otros a criterio de la Dirección:

- Erredakzioan:

Emisora eta produkzioko nagusia.
Programa informatiboetako nagusia.
Programetako nagusia.
Kirol programetako nagusia.

- Teknikan:

Zerbitzu tenkinoetako nagusia

Buruzagitza karguak zuzendaritzak modu askean izendatu eta ezeztatu ahal izango ditu.

Kargua uzten duenean, bere borondatez edo zuzendaritzaren aginduz, bere jatorrizko kategoria eta ordainketa mailara itzuliko da langilea.

- En Redacción:

Jefe de Emisiones y Producción
Jefe de Programas Informativos
Jefe de Programas
Jefe de Programa Deportivos.

- En Técnica:

Jefe de Servicios Técnicos

Los cargos de jefatura son de libre nombramiento y revocación por parte de la Dirección.

Cuando cese en el cargo por propia voluntad o por decisión de la Dirección, volverá a su categoría y retribución de origen.

27. ARTIKULUA.- PROBA DENBORALDIA

Honako probra denboraldiak ezarri dira:

ARTICULO 27.-PERIODO DE PRUEBA

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Goi eta erdi mailako tituluak eta erredaktore-esatariak Títulos superiores y medios y redactores-locutores	6 hilabete/meses
Teknikariak Técnicos	3 hilabete/meses
Administrariak Administrativos	3 hilabete/meses
Fonotekako arduraduna Encargado de fonoteca	3 hilabete/meses
Laguntzaileak Auxiliares	Hilabete/1 mes

a) Orokorrean hilabeteko epea ezartzen da enpresan baja izango dela aurretik abisatzeko. Proba denboraldia salbuespena izango da, kasu horretan ez baita behar abisatzeko eperik. Aldi baterako lan ezintasunak proba denboraldia eten egingo du, hala ere, kontratatua izan deneko epea ezin izango da inolaz ere gainditu.

a) Como norma general se establece un plazo de preaviso de un mes para causar baja en la Empresa. Se exceptúa el período de prueba en el cual no hace falta el plazo de preaviso. La incapacidad laboral transitoria suspende el cómputo del período de prueba, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar el período para el cual había sido contratado.

b) Urtebete baino gutxiagoko aldi baterako kontratuentzat proba denboraldia eta aurretik abisatzeko epea erdia izango da.

c) Epe horretan, langileak nahiz enpresak lan harremanari amaiera eman ahal izango diote aurretiaz abisatu beharrik gabe. Kasu horretan, alde batek ere ez du kalte ordainik jasotzeko eskubiderik izango eta zor zaizkion lanordainak bakarrik jasoko ditu langileak.

d) Langile finko bezala kontratatu nahi den pertsonak proba denboraldia gainditzen ez badu --dagokion lehiaketa askea gainditu ondoren-- enpresako zuzendaritzak txostena igorriko die langileei eta bertan proba denboraldia ez gainditzearen arrazoiak azalduko dira.

e) Proba denboraldia gainditu ondoren, epe hori eragin guztietarako kontuan hartuko zaie langile finkoei.

28. ARTIKULUA.- <u>SARTZEA, PLAZA HUTSAK BETETZEA ETA MAILA IGOERA</u>

1.- EUSKO IRRATIA S.A.n langile finko gisa sartzeko bide bakarra Zuzendari Orokorrak EITBko administrazio kontseiluarekin bat etorriz deitzen eta ezartzen dituen harrera frogak gainditzea izango da.

2.- Zuzendaritza Orokorrak, administrazio kontseiluarekin bat eginda hutsik gelditzen diren lanpostuen amortizazioa erabaki ahal izango du.

b) Para los contratos temporales, inferiores a un año, el período de prueba y el de preaviso se reducirá a la mitad.

c) Durante este período tanto el trabajador como la Empresa podrán poner fin a la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

d) En el caso de que el trabajador contratado para fijo no supere el período de prueba habiendo superado el concurso libre correspondiente la Dirección de la Empresa remitirá un informe a los representantes de los trabajadores de las causas por las que, a su juicio, no ha superado satisfactoriamente el mismo.

e) Superado satisfactoriamente el período de prueba, a los trabajadores fijos se les computará dicho período a todos los efectos.

ARTICULO 28.- <u>INGRESO, PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS</u>

1.- El ingreso en situación de fijo en EUSKO IRRATIA, S.A. sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por el Director General, de acuerdo con el Consejo de Administración de EITB.

2.- La Dirección General, de acuerdo con el Consejo de Administración, podrá decidir la amortización de las vacantes que se produzcan.

3.- Lanpostu bat hutsik dagoela esango da Zuzendaritza Orokorrak hala dagoela irizten dionean eta langile finko batek libre uzten duenean EUSKO IRRATIA S.A. utzi duelako edo enpresaren barruan lekua nahiz lanpostua aldatu duelako.

4.- Talde profesionalaren barruan langile baten zuzeneko maila igoerarik ez da gertatuko lanpostua hutsik dagoelako bakarrik. Beraz, hori arautzeko ez da kontuan hartuko lanpostu hutsak betetzeari buruz esaten dena, 29. Artikuluan esaten dena baizik. Maila igoera zuzenik ez da erabiliko hutsik daudela esandako lanpostuak edo lanpostu berriak betetzeko, hurrengo atalean arututakoa izan ezik.

5.- Edonola ere, lanpostu hutsak egotearen edo ez egotearen ardurarik gabe, Zuzendaritza Orokorrak bere kabuz izendatu ahal izango ditu buruzagitzako lanpostuak bete behar dituzten pertsonak, beti ere, horren berri langileen ordezkariei eman beharko zaielarik.

6.- Langile finkoek bete beharreko plantilako lanpostu hutsak edo adiministrazio kontseiluak onartuta sortutako lanpostu berriak betetzeko honako ordena hau jarraituko da. Salbuespena izango dira aurreko artikuluaren 5. Atalean jasotako kasuak:

a) Barneko fasea.

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

b) Lehiaketa askea.

3.- Se entenderá por vacante, cuando así se declare su existencia por la Dirección General, la plaza dejada libre por un trabajador fijo de plantilla con motivo de abandonar EUSKO IRRATIA, S.A., o de haber sido trasladado geográfica o funcionalmente dentro de la Empresa.

4.- El ascenso directo de categoría de un trabajador dentro de su grupo profesional no se entenderá motivado por ó causante de la existencia de una vacante, por lo que su regulación no se regirá por lo aplicable a la cobertura de vacantes, sino por lo establecido en el artículo 29. No se utilizará el ascenso directo para cubrir plazas declaradas vacantes, o de nueva creación, salvo lo regulado en el apartado siguiente.

5.- En cualquier caso, y con independencia de que se haya declarado o no la existencia de vacantes, la Dirección General podrá designar libremente a las personas que hayan de ocupar puestos de jefatura, informando a los Delegados de Personal de su decisión.

6.- La provisión de plazas de plantilla declaradas vacantes o de nueva creación aprobadas por el Consejo de Administración, que hayan de cubrirse con personal fijo, con la excepción recogida en el apartado 5. del artículo anterior, se llevará a efecto según este orden:

a) Fase interna.

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

b) Concurso libre.

29. ARTIKULUA.- MAILA IGOERA ZUZENA

1.- Langileen sustapen profesionala errazteko helburuarekin maila igoera modu zuzenean egin ahal izango da hurrengo atalean araututakoaren arabera.

2.- Langile baten maila igoera zuzena baloratzeko, Balorazio Batzorde Parekide bat eratuko da kasu bakoitzerako, eta bertan honako hauek hartuko dute parte; Zuzendari Gerenteak, Irratidifusioko Zuzendari Koordinatzaileak, Pertsonaleko Zuzendariak, baloratu beharreko plaza kokatzen den emisorako Zuzendariak, beste emisoratako baten Zuzendariak, Baloratu beharreko lanpostuak kokatzen diren zentroko enpresa batzordeko bi kidek edo langileen ordezkari bik, kolektibo bereko langileen ordezkariek aukeratutako langile batek, azken horrek baloratu beharreko lanpostuak duen kategoria berbera edo goragokoa eduki beharko du, eta azkenik beste zentro bietako Batzordekide edo langileen ordezkari banak. Batzorde honek beharrezko informazio guztia jaso ondoren eta, hala badagokio, beharrezkoak diren frogak egin ondoren, maila igoerari buruzko iritzia emango du eta bere txostena Zuzendaritza Orokorrera luzatuko du. Akordioak gehiengo sinplez onartuko dira.

Batzordeko partaide izendatutako kideek, bete beharreko lanpostua kokaten den emisorako zuzendariak izan ezik, kasu berezietan beraien eginkizunak enpresako beste agintari batzuen esku utzi ahal izango dituzte. Baldintza bat egongo da ordea, hau da, Batzordearen bilera bakoitzean ezin izango da pertsona bat baino gehiago egon beste baten eginkizunak

ARTICULO 29.- ASCENSO DIRECTO

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 apartado siguiente.

2.- 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 Personal, 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 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. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

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 la plaza a cubrir, y a condición de que en cada reunión de la Comisión no asista más de una persona con delegación de funciones.

ordezkatzen.

3.- Hitzarmen honetan araututako barne sustapenaren oinarria ahal den heinean denentzat aukera berdinak bermatzea denez, inola ere ez da berez, denboraren buruz, kategoria zuzenean igoko.

Beheragoko kategoriako langile batek edo batzuek lanpostu bat modu interinoan 5 hilabetean jarraian baino luzaroagoan betetzen dutenean plaza horietarako deialdia egingo da hitzarmen honetan aurreikusten diren bideei jarraituz.

Aurreko bi lerroaldietan araututakoa ez zaie erredaktore-esatariei ezarriko, horiek honako honi jarraitu beharko baitiote:

a) D erredaktore-esatari batek maila horretan 3 urte jarraian betetzen dituenean zuzenean C erredaktore-esatari kategoriara pasatuko da. Eragin horietarako langilea kategoria horretan aldi baterako kontratuarekin egon den denbora kontuan hartuko zaio, Hitzarmen honetan araututako prozeduraren baten bidez langile finko izatera pasatu bada, beraz, jarraipen konponbiderik gabeko azken kontratazioaren hasieratik hasiko da kontatzen.

b) Erredaktore-esatari batek goragoko mailako lanak 2 urtean jarraian baino gehiagoan egiten dituenean eta maila horrek eskatzen dituen baldintzak betetzen baditu, berez goragoko maila hori bereganatuko du.

3.- Dado que el principio que rige la promoción interna regulada en este Convenio es el de garantizar al máximo posible la igualdad de oportunidades, el ascenso de categoría no se producirá en ningún caso automáticamente por el mero transcurso del tiempo.

Cuando un puesto sea ocupado de forma interina durante 5 meses continuados por uno o varios trabajadores fijos de inferior categoría se convocará automáticamente mediante los procedimientos previstos en el presente Convenio la cobertura de dicha plaza.

Lo regulado en los dos párrafos anteriores no será de aplicación a los redactores-locutores, que se regirán por lo siguiente:

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) 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.

Hala ere, langile batek kanpoan dagoen beste bat ordezkatzen badu, gaixotasunagatik, soldadutzagatik edo lanpostua gordetako eszedentzia batengatik, eta hori dela eta egoera horretan dagoen bitartean kategoria altuagoko zereginak betetzen baditu, iraupena dena delakoa izanda ere ez du ordezkatutako pertsonaren kategoria bereganatuko. Baina horrek ez du esan nahi soldata diferentzia ordainduko ez zaionik aipatutako zereginak betetzen dituen bitartean. Ordezkatutako langilea, kanpoan izan deneko egoera amaitzen denean enpresara itzuliko ez balitz, plaza hori betezeko Hitzarmen honetan aurreikusten diren bideak jarriko lirateke martxan.

Bere lanpostuaren eginkizunetan jasotzen ez den erantzukizun berezia, disponibilitatea, konfidantza, balioaniztasuna e.a. eskatzen dituen eginkizun bat zuzendaritzak agintzen dien langileei ez zaie atal honetan araututakoa ezarriko, ez baita goragoko kategoriako lanak egiten dituztela ulertzen. Hala ere, lan berezi hori betetzen duten bitartean 60. artikuluan araututako erantzukizun bereziaren osagarria jasoko dute.

30. ARTIKULUA.- <u>BORONDATEZKO LEKUALDATZEA</u>

1.- Enpresak lanpostu huts bat dagoela edo lanpostu berria sortu dela esaten duenean Zuzendaritzak iragarki oholean argitaratuko du dagokion lekualdaketa deialdia eta

No obstante lo anterior, si un trabajador sustituye a otro ausente por enfermedad, servicio militar, excedencia con reserva de puesto y como consecuencia de ello debe desempeñar funciones de categoría superior durante el período que se mantenga esa situación, sea cual sea su duración, no adquirirá la categoría del sustituido, con independencia de que perciba la diferencia de retribuciones que le correspondan durante el tiempo que desempeñe dichas funciones superiores. Si el trabajador sustituido no se reincorporara a la Empresa al finalizar las circunstancias que dieron lugar a su ausencia, se procederá a poner en marcha los procedimientos previstos en el presente Convenio para la cobertura de dicha plaza.

No se entenderá que realizan trabajos de 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.

ARTICULO 30.- <u>TRASLADO VOLUNTARIO</u>

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

lekuz aldatu nahi duten langileek 15 eguneko epea izango dute eskariak aurkezteko. Deialdi horretan lanpostua, kategoria, destinoa, bakoitzaren zehaztapena eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira.

2.- Lekualdaketa lehiaketan parte hartu ahal izango dute deitutako kategoria berberean dauden eta bertan nahiz destinoan urtebeteko antzinakotasuna duten EUSKO IRRATIA, S.A.ko langile finko guztiek.

3.- Lekualdaketa lehiaketa erabakitzeko, egoera pertsonalari, familia egoerari, betetzen den lanpostuari eta lortu nahi den lanpostuari begiratuko zaio. Lehiaketa hori hutsik gelditu ahal izango da aurreko artikuluan aipatutako Balorazio Batzordeak hautagaiek bete beharreko lanpostuaren beharrak ez dituztela betetzen irizten dionean. Hala ere, lekualdaketa lehiaketa erabakitzeko irzipideak honako hauek izango dira:

- Lanpostuarekin zerikusia duen ezagupen maila eta titulazioa.

- Egoera profesionala eta familiakoa.

- Aurretiaz geografikoki derrigorrez lekualdatuta egotea zerbitzuaren eskaerei erantzuteko.

- Kategoria eta destinoan duen antzinakotasuna.

4.- Balorazio Batzordeak bere txostena Zuzendaritza Orokorrari luzatuko dio eta horrek hartzen duen erabakiaren berri Enpresa batzordeari emango dio.

traslado, estableciéndose un plazo de 15 días para la admisión de solicitudes del personal que desee trasladarse. En dicha convocatoria se detallarán las categorías, destino y especificación de cada puesto, así como los requisitos exigidos a los candidatos.

2.- Podrá optar al traslado el personal fijo de EUSKO IRRATIA, S.A. que ostente idéntica categoría laboral a la convocada y tenga un año de antigüedad en dicha categoría y en el destino.

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

- Nivel de conocimiento y titulación relacionada con el puesto de trabajo.

- Circunstancias profesionales y familiares.

- Haber sido traslada con anterioridad a otro punto geográfico, con carácter forzoso, por exigencias del servicio.

- Antigüedad en categoría y destino.

4.- La Comisión de Valoración elevará su informe a la Dirección General. De la resolución de ésta se dará traslado a los representantes del personal.

31. ARTIKULUA.- MAILA IGOTZEKO FROGAK

1.- Lekuz aldatzeko eskaririk ez badago edo lekualdatzeko deialdia hutsik aldarrikatzen bada, maila igotzeko frogak egingo dira.

2.- Zuzendaritzak iragarki oholean argitaratuko du dagokion maila igotzeko lehiaketa deialdia eta eskariak aurkezteko 15 eguneko epea ezarriko da. Deialdi horretan lanpostuen kategoria, destinoa, bakoitzaren zehaztapena eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira.

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

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

5.- Maila igotzeko frogak eta eskatutako gainerako baldintzak baloratu eta administratzea aurreko artikuluetan aiptutako Balorazio Batzordearen lana izango da, eta horrek frogak egin eta hilabeteko epean txostena luzatuko dio Zuzendaritza Orokorrari. Azkenik, Zuzendaritza Orokorraren erabakiaren berri Enpresa Batzordeari emango zaio.

ARTICULO 31.- PRUEBAS DE ASCENSO

1.- En el caso de que no existan solicitudes de traslado o que el concurso de traslado se declare desierto, tendrá lugar la fase de pruebas de ascenso.

2.- La Dirección hará público en el tablón de anuncios la convocatoria del correspondiente concurso de ascenso, estableciéndose un plazo de 15 días para la presentación de solicitudes. En dicha convocatoria se indicarán las categorías, destino y especificación de los puestos, así como los requisitos exigidos a los candidatos.

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

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

5.- La administración y valoración de las pruebas de ascenso y de los demás requisitos exigidos a los candidatos será competencia de la Comisión de Valoración mencionada en los dos artículos anteriores, quien elevará su informe a la Dirección General en el plazo de un mes desde la realización de las pruebas. De la resolución de la Dirección General se dará traslado a los Delegados de Personal.

32. ARTIKULUA.- DERRIGORREZKO LEKUALDATZEA

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

ARTICULO 32.- TRASLADO FORZOSO

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

33. – ARTIKULUA.- LEHIAKETA ASKEA

Lehiaketa askea, dagokion barne promozio bidez bete ez diren lanpostu hutsak edo sortu berriak betetzeko izango da. Hori arautzeko Zuzendaritza Orokorrak Administrazio Kontseiluarekin bat eginda eratu, eta 1987-88ko hitzarmenaren IV. Eranskinean jasotako "Erakunde Publikoan eta bere Sozietateetan sartzeko Arauak" hartuko dira kontuan.

ARTICULO 33.- CONCURSO LIBRE

El concurso libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que no hayan sido cubiertas en las correspondientes fases de promoción interna y se regulará por las "Normas de Ingreso en la Plantilla del Ente Público y sus Sociedades" establecidas por la Dirección General de acuerdo con el Consejo de Administración y que aparecen recogidas en el Anexo IV del Convenio Colectivo de los años 1987-88.

34. ARTIKULUA.- MAILA IGOERETAN PROBA DENBORALDIA

28. artikulutik 32. artikulura bitarteko edozeinetan araututako prozeduraren baten bidez goragoko kategoria bat bereganatzen duen langile finkoa, 29. artikuluko 3. ataleko kasua salbu, Hitzarmen honetako 27. artikuluan ezarritako denboraldia egongo da proban, kualifikatu gabeko langileen kasuan izan ezik, horiek 15 egun egingo baitituzte proban. Epe horretan alde biek utzi ahal izango dute igoera eraginik gabe; kasu horretan, langilea bere lehenagoko kategoria eta destinora itzuliko da.

ARTICULO 34.- PERIODO DE PRUEBA EN LOS ASCENSOS

El personal fijo que acceda a una categoría superior por cualquiera de los procedimientos regulados en los artículos 28 al 33, exceptuando el apartado 3 del artículo 29, estará sometido a un período de prueba igual al establecido en el artículo 27 de este Convenio, salvo para el personal no cualificado que será de 15 días. Durante este período, ambas partes podrán dejar sin efectividad el ascenso, incorporándose el trabajador automáticamente a la anterior categoría y destino.

35. ARTIKULUA.- TRUKAKETAK

Enpresak, herri ezberdinetan lana egiten duten kategoria eta talde bereko langileen arteko trukaketak egiteko baimena emango du. Horretarako zerbitzuaren beharrak, trukatu nahi duten langileek destino berrietarako dituzten gaitasunak eta zuzendaritzaren iritziz kontuan hartu beharrekoak diren egoerak kontuan hartuko dira.

Trukaketak ez du kalteordainik jasotzeko eskubiderik emango eta gerta litezkeen ordainketa aldaketak onartzea ekarriko du berarekin.

ARTICULO 35.- PERMUTAS

La Empresa autorizará la permuta del personal perteneciente a la misma categoría y grupo profesional con destino en localidades distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias que sean susceptibles de apreciación a criterio de la Dirección.

La permuta no dará derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución a que pudiera dar lugar.

V. KAPITULUA- LANGILEEN PARTEHARTZEAZ

CAPITULO V. DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

36. ARTIKULUA.- SEGURTASUNA ETA OSASUNA

1.- Enpresako Zuzendaritzak eta langileek medikuntza eta laneko segurtasun eta higienearen arloan dituzten elkarrenganako eskubide eta erantzukizunak berenganatuko dituzte. Berdin izango da horrek hitzarmen honetako xedapen konkretuetan jasotakoak izan ala momentu bakoitzean indarrean dagoen legediak ordezko edo osagarri moduan jasotakoak izan.

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

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

2.2. Langileen ordezkari edo delegatu sindikal izan ez arren aurreko atalean (36.2.1. artikuluan) ezarritakoaren arabera izendatu diren beharginak prebentzio delegatu izan daitezke.

Prebentzio delegatuek Legean zehaztutako zereginak betetzeko erabilitako denbora ordezkatze zereginetan erabilitakoa dela joko da, LEko 68. artikuluko e) letran hileko ordu kopuru ordainduaren erabileraz esaten denaren ondorioetarako. Izan ere, aipaturiko letrak garantiei buruz

ARTICULO 36.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

2.- Los Delegados de Prevención:

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

2.2 Podrán ser delegados de prevención aquellos trabajadores que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales fueran designados conforme a lo establecido en el apartado anterior (art. 36.2.1).

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo

dioena prebentzio delegatuei aplikatuko zaie, beharginen ordezkari diren aldetik.

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

contenido en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

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

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

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

1. Prebentzio Delegatuen ardurakizunak:

a) Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea prebentzio jarduerak hobetzeko.

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

c) Leneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95

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

1. Competencias de los Delegados de prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter

Legearen 33. artikuluak aipatzen dituen erabakiak indarrean ipini baino lehen, enpresariak iritzia eskatu beharko die.

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

2. Dagozkien ardurakizunak betetzeko, honako eskumenak izango dituzte:

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

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

c) Enpresariak, beharginen osasunari kalte egin zaiola jakindakoan, jakinaren gaineran ipiniko ditu. Gertaeren berri zuzena izateko, lekura bertara joan daitezke, lanalditik kanpo bada ere.

previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Enpresan prebentzio eta babes jardueren ardura duten pertsona edo organoek eta beharginen segurtasun eta osasunaren gaineko eskumena duten erakundeek prestaturiko informazioak helaraziko dizkie enpresariak.

e) Bisitak egin ditzakete lantokietan, lan egoera nolakoa den zaintzeko eta kontrolatzeko, eta, zeregin horretan ari direla, lantokietako edozein gunetan sar daitezke eta beharginekin hitz egin dezakete, produkzio prozesuaren jarduera normalari kalte egin barik.

f) Enpresariak langileen segurtasuna eta osasuna hobeto babesteko eta arriskuetatik prebenitzeko neurriak har ditzala bultzatzea. Horretarako, proposamenak egin diezazkiokete enpresariari, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari ere bai, batzordearen barruan eztabaidatu daitezen.

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

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

3.1. Alde batetik, Batzordea Prebentzio

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

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

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

3.1. El Comité estará formado por los

Delegatuek osatuko dute eta, bestetik, enpresariak edo horren ordezkariek, Prebentzio Delegatuen besteko kopuruan.

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

1.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen ardurakizunak:

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

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

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

a) Lantokian arriskuak

Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

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

1. Competencias del Comité de Seguridad:

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

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

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

a) Conocer directamente la

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

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

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

d) Prebentzio zerbitzuen urteko txostenaren eta programazioaren berri izatea.

37. ARTIKULUA.- OSASUN LAGUNTZA

Enpresako langile guztiei gutxienez urtean behin mediku berrikusketa egingo zaie eta lehenengo aldiz enpresan sartu behar dutenei, berriz, mediku azterketa bat.

38. ARTIKULUA.- LANGILEEN PARTE-HARTZEA

Langileek, indarrean dagoen legediak araututako ordezkaritza organoen bitartez enpresan parte hartzeko eskubidea daukate.

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

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

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

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

ARTICULO 37.- ASISTENCIA SANITARIA

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

ARTICULO 38.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

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

39. ARTIKULUA.- LANGILEEN ORDEZKARIAK

1.- Langile kopurua sei baino gehiagokoa eta 30 baino gutxiagokoa den lan zentroetan ordezkari bat egongo da. 31-49 langile bitartean hiru ordezkari egongo dira

2.- Langileen ordezkari horiek, amankomunean egingo dute langileen ordezkaritza eta horretarako hilean 15 ordu ordainduta edukiko dituzte, orduok behar bezala arrazoitu beharko dira. Hitzarmenaren negoziazioa eta lanpostuen balorazioa prestatu eta garatzeko behar den akumulazioarekin.

Zuzendaritzaren ekimenez berarekin izandako Hitzarmenarekin edo Balorazioarekin zer ikusirik ez duten batzarren denbora ez da 15 orduko kredituaren barruan kontatuko.

40.- ARTIKULUA.- LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUMENAK

A) Enpresa Zuzendaritzak ondorengo hauen berri ematea Langileen Ordezkariei.

1.- Hiruhilabetero, Enpresako egoera orokorraren berri eta baita bertako lan aurreikuspenen berri ere.

2.- Urtero, Langileen Ordezkariek eskura izango dituzte eta ondo ezagutuko dituzte Aurrekontuak, Balantzeak, Emaitzen kontua eta Txostena.

3.- Langilegoa prestatzeko dauden

ARTICULO 39.- DELEGADOS DE PERSONAL

1.- En aquellos Centros de Trabajo en los que el número de trabajadores sea superior a seis e inferior a treinta habrá un delegado. Los que cuenten entre 31 y 49 trabajadores, contarán con tres delegados de personal.

2.- Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación de los trabajadores, contando al mes con 15 horas retribuidas para el ejercicio de dicha representación, que deberán ser debidamente justificadas, con la acumulación necesaria para preparar y desarrollar la negociación del Convenio y para la Valoración de Puestos.

No se imputará al crédito de 15 horas el tiempo invertido en reuniones mantenidas con la Dirección a iniciativa de ésta, no relacionadas con el proceso negociador del Convenio o la Valoración.

ARTICULO 40.- COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1.- Trimestralmente sobre la situación general de la Empresa así como de las previsiones de empleo de la misma.

2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición los presupuestos, balances, cuentas de resultados y memoria.

3.- Con carácter previo a la ejecución

planen eta ikastaroen berri izango dute horiek egin aurretik.

4.- Lanaren antolaketari eragiten dioten aldaketa garrantzitsuen berri izango dute.

5.- Hasi baino bi hilabete lehenago programazioaren nondik norako orokorraren eta produkzio planen berri izango dute.

6.- Lanari huts egitearen indizeei buruzko estatistiken eta horien arrazoien berri, lan istripuen eta gaixotasun profesionalen eta horien eraginen berri eta ezbehar kopuru indizearen berri izango dute.

7.- Kontratazio berrien lanpostuak uztearen eta maila igotzearen berri izango dute.

8.- Arau-hauste larri, oso larri edo arinen errepikapenagatik edozein langileri ezarritako zigorren berri izango dute.

B) Zuzendaritzak langileen Oredezkariei erabilitako lan-kontratuen eredu-agiri guztiak emango dizkie. Era berean, egiten diren iraupen mugatuko kontratu guztien berri, aldi baterako kontratuen berri eta enplegua sustatzeko hartutako neurrien berri ere emango die. Horretarako nahikoa izango da zein pertsona kontratatu den, zein lanpostutarako kontratatu den eta zein kontratu mota egin den esatea; azkenik, kontratazio hori zehazten duten egoeren berri ere emango die (iraupena, hasierako eta amaierako data, arrazoiak e.a.).

C) Langileen ordezkariek lan, segurtasun eta higiene, eta gizarte segurantza

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

4.- Sobre los cambios sustanciales que afecten a la organización del trabajo.

5.- Sobre las líneas generales de la programación y de los planes de producción, con una antelación de dos meses a su ejecución.

6.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.

7.- Sobre las nuevas contrataciones, ceses y ascensos.

8.- De las sanciones por faltas graves, muy graves o por reincidencia en faltas leves que sean impuestas a cualquier trabajador.

B) La Dirección entregará a los Delegados de Personal todos los modelos de contratos de trabajo utilizados, notificando los contratos de duración determinada que se celebren, de carácter temporal y como media de fomento de empleo bastando al efecto la comunicación o información de la persona y puesto de trabajo contratados y de la modalidad de contratación, así como de las circunstancias que la identifiquen (duración, fechas inicial y final, causas, etc.)

C) Los Delegados de Personal ejercerán una labor de vigilancia sobre el

alorrean indarrean dauden arauak betetzen direla zainduko dute eta baita Enpresan indarrean dauden hitzarmen, ohitura eta baldintzak betetzen direla ere. Horiek betetzen ez badira, enpresan eta eskumendun Epaitegi edo erakundeetan dagozkion legezko ekintzak aurrera eramango ditu.

D) Langileen ordezkariei gaitasun prozesala onartzen zaie, kide gehienen erabakiz, bere eskumeneko gaietan ekintza administratibo edo judizialak aurrera eramateko.

E) Ordezkariek, hutsik dauden lanpostuak betetzerakoan edo langile berriak aukeratu behar direnean, indarrean dagoen, edo hitzartu den araudia betetzen dela zaintzeaz gain, arrazoizko enplegu politika bat egiten dela eta inolako diskriminaziorik ez dela gertatzen ere zainduko du.

F) Produkzioaren antolakuntza eta teknika hobekuntza alorrean egoki irizten dituen neurriak Enpresako Zuzendaritzari proposatuko dizkiote.

41. ARTIKULUA.-ENPRESA BATZORDEA

1.- Lan Zentro bakoitzean legez eratutako Langile Batzordea bertako langileen ordezkaritza organoa da, eta euren interesak defendatzeko balio du.

2.- Batzorde hori honela osatuko da:

cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad e higiene y seguridad social, así como al respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

D) Se reconoce a los Delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de los miembros de cada centro de trabajo.

E) Los Delegados velarán no sólo porque en los procesos de provisión de vacantes o de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación de ninguna clase y por el fomento de una política racional de empleo.

F) Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnica.

ARTICULO 41.- COMITE DE EMPRESA

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

2.- La composición del mismo será la siguiente:

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

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

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

TAMAINA **TAMAÑO**	***ORDAINDUTAKO ORDUAK HORAS RETRIBUIDAS***
50-100 langile bitartean / De 50 a 100 trabajadores	15 ordu/hilean - horas/mes
101-250 langile biartean / De 101 a 250 trabajadores	28 ordu/hilean – horas/mes
251-500 langile bitartean / De 251 a 500 trabajadores	32 ordu/hilean – horas/mes
500 langile baino gehiago / Más de 500 trabajadores	35 ordu/hilean – horas/mes

Kide bakoitzaren orduak urteko konputuan pilatu ahal izango dira.

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

Pudiendo acumular las horas de cada miembro en cómputo anual.

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

42. ARTIKULUA.- ENPRESA BATZORDEAREN ESKUMENAK

Enpresa Batzordeak, langileen ordezkarientzat 40. artikuluan aipatzen diren eskumen berberak izango ditu.

ARTICULO 42.- COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

Las competencias del Comité de Empresa serán las mismas que las indicadas para los Delegados de personal en el artículo 40.

43. ARTIKULUA.- ZENTROEN ARTEKO BATZORDEA

1.- Lan zentro ezberdinetako Enpresa Batzordekideekin eta langileen ordezkariekin Zentroen Arteko Batzordea eratuko da.

2.- Gehienez ere 9 kide izango ditu, baina Lan Zentro guztietako langileen ordezkariek kopuru hori gainditzen badute, Batzordeak Enpresako lan zentro guztietako hauteskunde sindikaletan Zentral Sindikal edo ordezkaritza taldeetatik eratorritako proportzioa gordeko du.

3.- Zentroen Arteko Batzordearen zeregina enpresako langile guztientzat bakarra izango den Hitzarmen Kolektiboa negoziatzea izango da. Enpresa Batzorde bakoitzak edo langileen Ordezkariek dagokien lan zentroan bere eskumenak mantenduko ditu eta gainontzekoengandik autonomoak izango dira.

44. ARTIKULUA.- SINDIKATUEN EKINTZA

1.- Enpresak langile guztiek sindikatuetan askatasunez izena emateko duten eskubidea errespetatuko du.

2.- Hori dela eta, Enpresak ez du langile baten postua sindikatuan izenik ez ematearen baldintzapean ipiniko.

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

ARTICULO 43.- COMITE INTERCENTROS

1.- Se constituirá el Comité Intercentros formado por Delegación de los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa de los distintos Centros de Trabajo.

2.- Tendrá un máximo de 9 miembros y, en caso de sobrepasar este número, los representantes de los trabajadores de todos los Centros de Trabajo, su composición guardará la proporción que se derive de las Centrales Sindicales o grupos representativos en las elecciones sindicales de todos los centros de trabajo de la Empresa.

3.- La función del Comité Intercentros será únicamente la negociación del Convenio Colectivo, común para todos los trabajadores de la Empresa. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal mantendrán sus competencias en sus respectivos Centros de Trabajo, siendo autónomos del resto.

ARTICULO 44.- ACCION SINDICAL

1.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a la libre sindicación.

2.- Por ello, la Empresa no sujetará el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

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

45. ARTIKULUA.- SAIL SINDIKALA

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

ARTICULO 45.- SECCIONES SINDICALES

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

Lan Zentroa	*Centro de Trabajo*
50-100 langile birtartean / De 50 a 100 trabajadores	%30 / 30%
101-250 langile bitartean / De 101 a 250 trabajadores	%15 / 15%
251 langile baino gehiago / De 251 en adelante	%10 / 10%

Legez eratutako sail sindikalek honako eskumen hauek edukiko dituzte:

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

b) Enpresa Batzordeko postuak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak aurkeztea.

c) Sail sindikaleko afiliatuak ordezkatuko dituzten ordezkari sindikalak aukeratzea.

d) Gai kolektiboetan, sindikalista, ekonomilari, abokatu eta bestelako adituen zerbitzuak erabiltzea; horiek enpresako lokaletan sartu ahal izango dira.

e) Euren afiliatuak enpresako lokaletan biltzea, horretarako batzarrak

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán las siguientes competencias:

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

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

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

d) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc. en los temas colectivos, con acceso a los locales de la Empresa.

e) Reunir a sus afiliados en los locales de la Empresa y fuera de las horas de

deitzeko 47. artikuluaren e) eta f) atalean jasotzen diren baldintza berberak bete beharko dira.

trabajo, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en los apartados e) y f) del artículo 47, para la convocatoria de asambleas.

46. ARTIKULUA.- ORDEZKARI SINDIKALAK

1.- Legez eratutako sail sindikal bakoitzak ordezkari sindikal baten bidez ordezkatua izateko eskubidea izango du.

2.- Ordezkari sindikal bakoitza, ordezkatuko duen sail sindikalak aukeratuko du eta enpresako langile aktiboa izan beharko da.

3.- Ordezkari sindikal baten titularitate pertsonalaz ordezkatua izateko eskubidea eskatzen duen sail sindikalak Enpresaren aurrean arrazoitu beharko du modu frogagarrian. Horrren ondoren, Enpresak aipatutako ordezkariari sail sindikalaren izaera onartuko dio eragin guztietarako.

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

ARTICULO 46. DELEGADOS SINDICALES

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

2. Cada Delegado Sindical será elegido por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador en activo de la Empresa.

3. La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un Delegado Sindical, deberá acreditarlo ante la Empresa, de modo fehaciente y a la vista de dicha conformación, la Empresa reconocerá, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.

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

LAN ZENTROA *CENTRO DE TRABAJO*	*ORDAINDUTAKO ORDUAK* *HORAS RETRIBUIDAS*
25-50 lanbile bitartean / De 25 a 50 trabajadores	5 ordu/hilean – horas/mes
51-100 langile bitartean / De 50 a 100 trabajadores	12 ordu/hilean – horas/mes
101-250 langile birtean / De 101 a 250 trabajadores	15 ordu/hilean –horas/mes

5.- Ordezkari sindikalek Enpresa Batzordekideek dituzten berme berberak izango dituzte.

5. Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías que los Delegados de Personal.

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

7.- Era berean, ordezkari sindikalek 45. artikuluan sail sindikaletarako ezartzen diren eskumen guztiak izango dituzte euren ordezkaritza lanean.

47.- ARTIKULUA.- BATZARRAK

a)- Enpresak, ordaindutako batzarrak lanorduetan egiteko baimena emango du, baina, gehienez ere, urtean 8 ordu emango dira horretarako.

b)- Batzar horiek Lan Zentroko langile guztientzat izango dira.

c)- Enpresako lokaletan eta lanorduetatik kanpo behar adina batzar egin ahal izango dira.

d)- Batzarrak Langileen ordezkariek deituko dituzte bere kabuz, edo, bestela, Lan Zentroko langileen %30ªk deituko dituzte.

e)- Deialdiaren berri gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin emango zaio Enpresa Zudendaritzari. Jakinarazpen horretan, batzar eguna, ordua eta aztergaien zerrenda zehaztuko dira.

f)- Arrazoitutako gertaera bereziengatik, langileen Ordezkariek,

6. Los Delegados Sindicales serán informados y oídos por la Empresa sobre aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno de los mismos.

7. Asimismo, los Delegados Sindicales ostentarán todas las competencias que se especifican en el Artículo 45 de este Convenio para las Secciones Sindicales en el ejercicio de su representación.

ARTICULO 47.- ASAMBLEAS

a)- La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 horas anuales.

b)- Dichas asambleas lo serán para todos los trabajadores de cada centro de trabajo, respetándose las emisiones y grabaciones en curso.

c)- Se podrán realizar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas procedan.

d)- Serán convocadas por los Delegados de Personal a iniciativa de los mismos o a requerimiento del 30% de los trabajadores de centro de trabajo.

e)- La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.

f)- Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de

abisatzeko epea 24 ordutara murriztu ahal izango dute.

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

VI KAPITULUA.- GIZA LAGUNTZAK

CAPITULO VI.- PRESTACIONES SOCIALES

48. ARTIKULUA.- BIZITZA, ISTRIPU ETA BEREZKO HERIOTZA ASEGURUA

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

a) Erabateko elbarritasun iraunkorra.

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

b) Elbarritasun absolutua.

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

c) Elbarritasun handia.

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

d) Istripuagatiko heriotza.

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

ARTICULO 48.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y MUERTE NATURAL

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

a) De invalidez total y permanente.

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

b) De invalidez absoluta.

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

c) De gran invalidez.

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

d) De fallecimiento por accidente.

Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 18.676,75 euros.

e) ***Lan istripuagatiko heriotza.***

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

f) ***Arrisku handikoa:***

Izaera puntualarekin gainerako aseguru bat egingo da 105.717,13 eurotako kapital aseguratu batekin, aseguratutako langileari bere lana helikoptero, ultraligero edo ala-delta batean egitetik etorritako b), c) eta e) puntuetan jasotako egoerak bermatzeko.

g) ***Berezko heriotza:***

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

Aurreko kapituluok (3) hiru urtetik behin eguneratuko dira.

49. ARTIKULUA- <u>PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK</u>

1.- Enpresak, 2003. Urterako 5.986,08 eurotako diru kopurua gordeko du bertako langile finkoen prestakuntza errazteko zentro aintzatetsietan.

2.- Laguntza bakoitzerako kopurua

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

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

f) ***De alto riesgo.***

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

g) ***De muerte natural.***

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

ARTICULO 49.- <u>AYUDAS PARA LA FORMACION</u>

1.- La Empresa establecerá para 2003 un fondo de 5.986,08 euros para la concesión de ayudas destinadas a facilitar la formación de los trabajadores de la misma en centros reconocidos.

2.- La adjudicación y establecimiento de la

ezarri eta ematea Batzorde baten eskumena izango da. Batzorde hori, Enpresa Batzordeak horretarako izendatutako langile bik eta zuzendaritzaren ordezkari bik osatuko dute, eta dagokion araudia berak ezarriko du.

3.- Laguntzak bateraezinak izango dira enpresatik kanpo jasotako beste edozein laguntza motarekin, eta eskatzen deneko prestakuntza horretan langileak duen aprobetxamendu mailak baldintzatuko ditu.

4.- Langileen prestakuntzarako laguntza maila Batzordeak erabakiko du; eta horretarako 3 maila ezarri ditu, handitik txikirako ordenan. Mailaketa hori prestakuntza lotuta dagoen gaiaren arabera egingo da :

a) Langilearen jarduera profesionalarekin.

b) Enpresaren jarduerarekin.

c) Beste prestakuntza mota batekin.

5.- Urte bakoitzean erabili ez den kopurua, ondoren gordeko diren kopuruei pilatuko zaie.

6.- Langileek, zerbitzuaren beharrak ahalbidetzen duen heinean, zuzendaritzaren laguntza edukiko dute prestakuntza errazteko lanaldia egokitu edo, hala badagokio, ordaindu gabeko baimenak edukitzerako orduan. Langileek bestalde, zuzendaritzaren esku utziko dute irakaskuntza materiala eta gainontzeko dokumentazioa, beste langileek erabili ahal izan dezaten.

cuantía de cada ayuda será competencia de una Comisión, formada por dos trabajadores nombrados a tal efecto por los Delegados de Personal y dos representantes de la Dirección. Esta Comisión elaborará el reglamento correspondiente.

3.- Las ayudas serán incompatibles con la percepción de cualquier otro tipo de ayuda ajena a la Empresa y estarán condicionadas al grado de aprovechamiento del perceptor en la formación para la que se solicitan.

4.- El nivel de ayuda para la formación de los propios trabajadores se determinará por la Comisión estableciendo tres grados, por orden decreciente, según que la formación esté relacionada con:

a) La propia actividad profesional del trabajador.

b) La actividad de la Empresa.

c) Otro tipo de formación.

5.- Las cantidades que no se hubieran aplicado en cada año, se acumularán a las dotaciones sucesivas del fondo.

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

50. ARTIKULUA.- PRESTAKUNTZA

1.- Elrentzat lan egiten duten beharginek euren lanari dagozkion zereginak ongi betetzeko eta sustapen profesionalerako behar duten prestakuntza bereganatzeko eskubidea eta betebeharra dute.

2.- Urtero, Prestakuntzako Batzorde Parekideak EITB Herri Erakundeko Zuzendaritza Orokorrari langileak prestatzeko plana helaraziko dio. Plana, lehenago adierazi diren helburuen arabera prestatuko da eta planean bertan zehaztutako unean eta maiztasunez jakinaraziko dute nola bete den eta zelako emaitzak izan dituen.

3.- Prestakuntza Batzordea parekidea izango da eta honako betekizunak izango ditu:

a) Hobetuzen edo antzeko organismoen Prestakuntza Plana apailatuko du urtero.

b) Hobetuz Planaren jarraibideak betetzea eta aurrera eramatea eta egin beharreko ikastaroetan lehentasunak ezartzea, bakoitza zein arlori dagokion zehaztea eta ikastaroetara joango diren beharginak hautatzeko irizpideak finkatzea. Ez du bazterrean utziko egunean-egunean ikastaroen jarraipena egitea, baina horren ardura Enpresako Prestakuntza Zuzendaritzak hartuko du.

c) Prestakuntzarekin lotuta langileek egindako proposamenak eta iradokizunak batzea.

d) Prestakuntzako Barne-Araudia egitea, arlo horren

ARTICULO 50.- FORMACION

1.- El personal al servicio de EI tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria para el buen desenvolvimiento en las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y para su promoción profesional.

2.- Anualmente, la Comisión Paritaria de Formación, elevará a la Dirección General del Ente Público de EITB, el plan de formación del personal, que será elaborado atendiendo los objetivos señalados anteriormente y de cuyo cumplimiento y resultado informarán con la periodicidad y el momento que en el propio plan se determine.

3.- La Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborará el Plan de Formación de Hobetuz u organismos análogos cada año.

b) Ejecutar y llevar a término las líneas generales del Plan Hobetuz, estableciendo las prioridades de los cursos a realizar, el ámbito al cual va dirigido a cada uno de ellos y establecer los criterios de acceso al personal que asistirá a los cursos. Sin perjuicio del efectivo seguimiento de carácter diario, cuya responsabilidad asumirá la Dirección de Formación de la Empresa.

c) Recoger las propuestas y sugerencias en materia formativa de los trabajadores.

d) Elaborar un Reglamento Interno de Formación, que recoja los

funtzionamenduari dagozkion xehetasunak bilduz eta prestakuntza jardueretan sartzeko, parte hartzeko, programatzeko eta aurrera eramateko irizpideak finkatuz.

e) Hobetuzen prestakuntza planen jarraipena egitea eta Urteko Txostena egitea, Plana zelan bete den eta zelan hobetu daitekeen adieraziz.

f) Prestakuntza jarduerak egiteko egutegia prestatzea, ikastaroa hartu behar duten langileen ordutegia aintzat hartuta.

g) Prestakuntza Batzordeko buru EITBko Prestakuntza Zuzendaria da.

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

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

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

aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrollará criterios de acceso, participación, programación y realización de acciones formativas.

e) Realizar el seguimiento de los planes de formación de Hobetuz, efectuando una Memoria anual en la que se analice el cumplimiento del Plan y sus posibles mejoras.

f) Elaborar el calendario de realización de acciones formativas, con observan-cia de los horarios de los trabajadores a los que se dirige el curso.

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

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

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

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

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

Guztiz edo zati batean lanalditik kanpo egiten diren ikastaroak direla eta, enpresak urtean 20 orduko gehienezko kreditua izango du, lanalditik kanpo eta batere ordainik gabe. Beharginak derrigorrezko prestakuntzari hortik gora ematen dion denbora ordaintzeko, ikastaroak irauten duen bitartean ordu beteko ordaina emango da ikastaroan egindako ordu bakoitzeko, baina jaiegunetan eginez gero ordu biko ordaina ikastaroan egindako ordu bakoitzeko.

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

7.- Enpresako beste behargin batzuek ere eska dezakete langile jakin batzuentzat derrigorrez antolaturiko ikastaroetara joatea, hutsunerik egotekotan, betiere lanalditik kanpo, ordainik hartzeko eskubiderik gabe, ikastaroaren martxa ez oztopatzeko moduko prestakuntza badute eta euren lan prestakuntzarako interesgarria bada.

8.- EITBko Zuzendaritzak urtero kopuru bat zehaztuko du prestakuntza profesionala garatzeko. Kopuru hori sekula ez da izango esplotazio aurrekontuen milako bi baino

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

En aquellos cursos que se desarrollen total o parcialmente fuera de la jornada laboral, la Empresa dispondrá de un crédito máximo de 20 horas anuales de asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada laboral sin compensación alguna. Por encima de dichas horas dedicadas por el trabajador a la formación obligatoria será compensado hora por hora durante el tiempo que dure el curso y si el mismo se desarrollara en festivo se compensaría dos horas por hora recibida.

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

7.- A los cursos organizados con carácter obligatorio para los trabajadores desig-nados para ello, podrán solicitar también su asistencia con carácter voluntario y si hubiera vacantes, otros trabajadores de la Empresa fuera de sus horas de trabajo sin derecho a compensación y siempre que su formación sea la suficiente como para no entorpecer el normal desarrollo del curso y puedan ser de interés para su formación profesional.

8.- La Dirección de EITB consignará anualmente en el proyecto de presupuestos una dotación no inferior al dos por mil del presupuesto de explotación para el

gutxiagokoa.

9.- Langileek Zuzendaritzaren esku ipiniko dute irakaskuntza materiala eta jasotako dokumentazioa gainontzeko langileek erabili ahal izan dezaten eta horiei jasotako ikasgaiak erakutsiko dizkie hala eskatzen badute.

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

51. ARTIKULUA.- EUSKARA, EUSKALDUNTZEA

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

a) Kasu bakoitzean zehazten diren zentro aintzatetsiek antolatzen dituzten ikastaro trinkoak edo barnetegi erakoak, astelehenetik ostiralera, gutxienez egunean bost orduz. Epe horretan langilea bere lanalditik salbu egongo da baina edozein arrazoirengatik klaserik ez dagoen lanegunetan lanera joan beharko da. Honetarako beharrezkoa izango da euskalduntzearen 3. mailaren jabe dela egiaztatzea.

desarrollo de la formación profesional.

9.- Los trabajadores pondrán a disposición de la Dirección el material docente y la documentación recibida para que puedan ser utilizadas por el resto de los trabajadores e impartirán a éstos, si así se les solicita, las enseñanzas recibidas.

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

ARTICULO 51.- EUSKERA. EUSKALDUNIZACION

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

a) Los cursos intensivos o en régimen de internado organizados por los centros reconocidos que se determinen en cada caso, de lunes a viernes, con un mínimo de 5 horas diarias. Durante este período, el trabajador estará exento de la jornada laboral, debiendo acudir a su puesto normal de trabajo todos aquellos días laborables en que por cualquier motivo no se impartan las clases mencionadas. Será necesario acreditar un nivel de grado 3 de euskaldunización.

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

b) Zentro aintzatetsiek antolatutako ikastaroak, gehienez ere 3 odu egunean eta gutxienez 2 eskola egun astelehetik ostiralera izango dira. Epe horretan langileak honako laguntza hau jasoko du enpresarengandik:

- Eskola egunetan, eguneko lanaldia erdira murriztea, beti ere, utziezineko zerbitzuaren beharrengatik salbuespen puntualen kalterik gabe.

- Ikastaroko matrikula gastua enpresak ordainduko du oso-osorik.

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

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

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

Durante el tiempo que dure el curso, el trabajador percibirá la retribución equivalente al sueldo más antigüedad.

b) Los cursos organizados por centros reconocidos con un máximo de 3 horas diarias y un mínimo de dos de clase, de lunes a viernes. Durante este período el trabajador disfrutará de las siguientes ayudas por parte de la Empresa:

- Reducción de la jornada laboral en la mitad de las horas diarias de clase, sin perjuicio de excepciones puntuales debidas a necesidades de servicio inaplazables.

- El costo de la matrícula del curso correrá íntegramente a cargo de la Empresa.

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

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

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

52. ARTIKULUA. - GUTXITU FISIKO ETA PSIKIKOAGATIKO LAGUNTZA

Gutxitu fisiko edo psikiko batengatik enpresak laguntza eskainiko du, baina hori familiako kide bakarrari iritsiko zaio; kopurua, berriz, gizarte segurantzak horretarako ezartzen duena izango da.

Langile finkoek bakarrik jaso ahal izango duten laguntza hori etorkizunean Gizarte Segurantzatik desagertzen bada ere, mantendu egingo da.

ARTICULO 52.- AYUDA POR DISMINUIDO PSIQUICO Y FISICO

Por disminuido psíquico o físico, la Empresa entregará una ayuda que, en todo caso, alcanzará a un sólo miembro de la familia, siendo su cuantía la establecida por la Seguridad Social para el mismo.

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

53. ARTIKULUA.- SOLDADUZKA EDO ORDEZKO ZERBITZU ZIBILA

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

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

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

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

ARTICULO 53.- SERVICIO MILITAR O PRESTACION CIVIL SUSTITUTORIA

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

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

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

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

54. ARTIKULUA.- KONTSUMORAKO AURRERAPENAK

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

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

1.- Emateko gehienezko kopurua pertsonako 3.606,07 eurotarainokoa izango da (senarrak eta emazteak biek lana egiten badute eskubide indibidualizatuarekin bietako batek bakarrik jasoko du laguntza hori); horretarako, artikulu honen 5. atalean jasotako egoeraren bat gertatu beharko da. Aipatutako atalean jasotako e), f), g), h), i), j), k) eta l) kasuetan zehaztutako gehienezko kopuruaren barruan eman beharreko diru kopurua gastuen egiaztagirietan jasotako kopuruak zehaztuko du. Eskatzaileak bere eskariarekin batera egiaztagiriak aurkeztu beharko ditu premia larria egiaztatzen duten dokumentu legez.

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

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

ARTICULO 54. ANTICIPOS AL CONSUMO

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

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

1.- El importe máximo de los anticipos a conceder será de hasta 3.606,07 euros por persona (en el supuesto de trabajar marido y mujer con derecho individualizado, solo lo percibirá uno de los dos) para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado 5° de este artículo. En los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado dentro del límite máximo señalado por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente exigible en todos los casos, deberá adjuntar el peticionario a su solicitud.

2.- El plazo máximo de reintegro será de 24 mensualidades. Estos anticipos no devengarán interés alguno y podrán ser reintegrados en un plazo inferior al señalado como máximo.

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

beharko da.

f) eta g) ataletan jasotako arrazoiak bateraezinak izango dira eta 10 urteko epean aurrerapen bakarra emateko eskubidea emango dute. .

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

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

4.- 2003. urtetan kontsumorako aurrerapenetarako gordetako kopurua 30.050,61 eurotakoa izango da.

5.- ***Premia larriak***: Egoera hauetatik eratorritakoak izango dira:

a) Eskatzailearen ezkontza.

b) Eskatzailearen dibortzioa, banaketa edo ezkontza ezeztatzea.

c) Ezkontidea edo seme-alaben heriotza.

d) Seme-alabaren jaiotza.

e) Eskatzailearen gaixotasuna edo operazio larria.

f) Ohiko etxebizitzaren erosketa (ez bigarren etxebizitza).

g) Ohiko etxebizitza dela-eta banke-txeetako kredituen amortizazioa.

anticipo concedido y la solicitud de otro.

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

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

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

4.- El importe destinado a anticipos al consumo para cada uno del año 2003 será de 30.050,61 de euros.

5.- ***Necesidades urgentes***: Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio del solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.

d) Nacimiento de hijos.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.

f) Adquisición de vivienda habitual (no segunda vivienda).

g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

h) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.

i) Eskatzailearen Lan Zentroa kokatzen den herrira etxebizitza aldatzea.

j) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

k) Zentro ofizialetan egin beharreko eskatzailearen edo seme-alabaren ikasketen matrikula gastuak ordaintzea.

l) Ibilgailua erostea.

6.- ***Tramitazioa:***

Aurrerapen eskaria gehienez ere arrazoitzen duen egoera gertatu eta bi hilabete aurretik edo hilabete ostetik egin ahal izango da. Eskatutako gastuen egiaztagiriak aurkezten ez badira aurrerapena itzuli egin beharko da Batzordeak erabakitzen duen prozeduraren bidez. Aurrerapen eskariak Kontsumorako Aurrerapen Batzordeari zuzendu beharko zaizkio; horrek ezarriko ditu-eta prozedurak, kontrolak eta funtzionamendurako arauak.

55. ARTIKULUA.- JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA

Enpresako jantokian, lurretan nahiz Miramonen jaten den menu eta egun bakoitzeko 1,09 eurotako dirulaguntza ezartzen da.

56. ARTIKULUA.- JUBILAZIOA

1.- ***Nahitaezko Jubilazioa***

h) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo del solicitante.

j) Adquisición de mobiliario para la vivienda habitual.

k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales en relación con el solicitante o hijos.

l) Adquisición de vehículo.

6.- ***Tramitación***:

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

ARTICULO 55.- SUBVENCION AL COMEDOR

Se establece una subvención de 1,09 euros por cada menú y día que el personal efectúe en alguno de los centros de EITB donde exista comedor de Empresa.

ARTICULO 56.- JUBILACION

1.- ***Jubilación forzosa***

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

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

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

a) Borondatez jubilatzeko eskaria gutxienez horretarako aurreikusitako adina bete baino hiru hilabete lehenago egitea.

b) Bere kasuan eskatzen zaion aurre-tramitearen erantzuna jaso eta hilabeteko epean eskubide hori erabiltzea.

Edonola ere ondorio ekonomikoak borondatez jubilatzeko adina betetzen den egunetik hasiko dira eragiten.

Kalteordainaren kopurua honako eskala honen arabera kalkulatuko da, beti ere, momentu bakoitzean indarrean dauden ordainketa gordin osoak kontuan hartuz.

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

2.- ***Indemnizaciones por jubilación voluntaria***

Los trabajadores fijos de Eusko Irratia, S.A. tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad obligatoria de jubilación y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

a) La petición de jubilación voluntaria se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

b) Se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso se exija.

En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas en vigor en cada momento.

ADINA EDAD	HILABETE KOPURUA NUMERO MENSUALIDADES
60 urte/años	12 Hilabete/mensualidades
61 urte/años	9 Hilabete/mensualidades
62 urte/años	6 Hilabete/mensualidades
63 urte/años	4 Hilabete/mensualidades
64 urte/años	2 Hilabete/mensualidades

VII. KAPITULUA.- ORDAINKETA BALDINTZAK

CAPITULO VII.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS

57. ARTIKULUA.- OINARRI ERREGIMENA

EUSKAL IRRATI TELEBISTA Erakunde Publikoaren sorrerako 5/1982 Legeraren arabera, Administrazio Kontseiluaren ahalmena da Erakunde Publikoko eta bere sozietateetako langileen ordainketa erregimena (estrukturala) onartzea.

Hitzarmen hau izenpetu duten aldeek hartutako akordioak Administrazio Kontseiluak onartu ditu eta langileen ordainketa-estruktura honako hau izango da:

a) **Soldata**.

b) **Soldata osagarriak**: Antzinakotasuna, Gauekotasuna, Erantzukizun berezia, Ordu estrak, Aparteko lansariak, jaiegunengatiko plusa, egun bereziengatiko plusa, goragoko mailako lanengatiko plusa eta malgutasunagatiko plusa.

c) **Soldatarenak ez diren osagarriak**: Joan-etorriak eta kilometroak.

58 ARTIKULUA.- SOLDATA

Kapitulu honetan eta bertan aipatutako Eranskinetan kontzeptu guztietarako ezartzen diren ordainketak 2003ko balioak dira eta Hitzarmenaren Azken Aktan bakoitzarentzat ezartzen diren atzeraeraginekin.

Ordaintzeko kontzeptuen neurri unitatea

ARTICULO 57.- REGIMEN DE RETRIBUCIONES

De acuerdo con la Ley 5/1982 de creación del Ente Público EUSKAL IRRATI TELEBISTA, es facultad del Consejo de Administración la aprobación del régimen de retribuciones del personal del Ente Público y sus Sociedades.

Los acuerdos alcanzados por las partes firmantes del presente Convenio en esta materia han sido aprobados por el Consejo de Administración y la estructura de las retribuciones del personal serán las siguientes:

a) **Sueldo**.

b) **Complementos salariales**: Antigüedad, Nocturnidad, Responsabilidad Especial, Horas Extraordinarias, Gratificaciones Extraordinarias, Plus de Festivos, Plus de Días Especiales, Plus por Trabajos de Superior Categoría, Plus de Trabajos Especiales y Plus de Flexibilidad.

c) **Complementos no salariales**: Desplazamientos y kilometrajes.

ARTICULO 58.- SUELDO

Las retribuciones que para todos los conceptos se fijan en este capítulo y en los Anexos en él citados corresponden a valores de 2003, con la retroactividad que se acuerda en el Acta Final del Convenio.

El valor del "punto" como unidad de

den "puntu"aren balioa honako hau da, 2003an 15,7253 euro.

59. ARTIKULUA.- ANTZINAKOTASUN OSAGARRIA

Langile finkoek, soldataz gain, Enpresan egindako 3 urteko aldi bakoitzeko antzinakotasunagatik Hitzarmen honetako II. Eranskinean ezartzen diren kopuruak jasoko dituzte. Horretarako ez da kontuan hartuko langilek kontratua etenda duen denbora, aldi baterako lan ezintasun egoeran, kargu publikoak betetzeko derrigorrezko eszedentzian eta soldaduzka edo ordezko zerbitzu zibil egoeran ez baldin badaude behintzat.

Antzinakotasunagatik jaso beharreko kopurua, hori kobratzeko eskubidea ematen duen hilabetearen lehenengo egunetik kobratuko da hamalau (14) hilekotan (paga estra biak barne) beste inolako ordainketa kontzeptutarako kontuan hartu gabe.

Osagarri honen eraginetarako, Hitzarmen honetan ezarritako legezko prozedura baten bidez bere kontratazio denboran langile finko izatera pasatutako aldi baterako langile interinoei, beren aurreko egoeran zerbitzuan egindako denbora kontatuko zaie, beti ere, jarraipen konponbiderik gabe etenik gabeko azken kontratazioaren hasieratik lanera itzuli badira.

60. ARTIKULUA.-GAUEKOTASUN OSAGARRIA

Gauez lana egindako orduek (gaueko 22:00ak eta goizeko 06:00ak bitarteko orduak) lanordu arruntaren balioaren %25, II. Eranskinean jasotzen denaren arabera.

medida de determinados conceptos retributivos equivale en 2003 a 15,7253 euros.

ARTICULO 59.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores fijos percibirán, además de su sueldo, las cantidades que se fijan en el Anexo II de este Convenio por cada tres años de antigüedad en la Empresa. No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato, salvo en las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, excedencia forzosa por la ocupación de cargos públicos y servicio militar o prestación civil sustitutoria.

La cantidad en concepto de antigüedad la percibirá el trabajador desde el día primero del mes en el cual cumpla el período que le da lugar al cobro de la misma, y en catorce mensualidades (incluidas las dos pagas extraordinarias), sin que se compute para ningún otro concepto retributivo.

A los efectos de este complemento, el personal interino, eventual o temporal que durante el período de su contratación deviniera en personal fijo por alguno de los procedimientos legales establecidos en el presente Convenio, le será computado el tiempo de servicio en su anterior situación, siempre que la incorporación se haya producido sin solución de continuidad, desde el inicio de la última contratación ininterrumpida.

ARTICULO 60.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas efectivamente trabajadas en período nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) tendrán una retribución complementaria equivalente al 25% del valor

Berariaz gauez lana egiteko kontratatutako langileek ez dute osagarri hori jasotzeko eskubiderik izango.

de la hora ordinaria, según se detalla en el Anexo II. No tendrán derecho a este plus los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna.

61. ARTIKULUA.- ERANTZUKIZUN BEREZIAGATIKO OSAGARRIA

Osagarri honekin, talde eta maila profesional ezberdinen egoerak gainditzen dituzten lanpostu batean sor daitezkeen egoera bereziak ordaintzen dira, hala nola, erantzukizun, konfidantza eta disponibilitate berezia.

Buruzagitza karguei ezarriko zaie eta kasu berezietan, zuzendaritzaren iritziz egoera horiek gertatzen direnean eta lanpostuari ezarritakoekin bat ez datozen egoera bereziak dituzten beste lanpostu batzuei ere bai.

Horren balorazioa kaltetutako pertsonaren oinarrizko soldataren %5 eta %30 bitartekoa izango da, eta pertsonak egoera berezidun lanpostua betetzen duen bitartean jaso ahal izango du, beraz, eginkizun horiek betetzen jardun duen denbora, dena delakoa izanda ere, ez da osagarri hori kontsolidatuko.

ARTICULO 61.- COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD ESPECIAL

Este complemento retribuye las especiales circunstancias que puedan concurrir en el desempeño de un puesto de trabajo y que superan las habituales de los diferentes grupos y niveles profesionales, tales como especial responsabilidad, confianza y disponibilidad.

Se aplicará a los puestos de jefatura y, en casos especiales, a otros en los que concurran alguna o algunas de dichas circunstancias, a criterio de la Dirección y que no corresponda a las propias funciones asignadas al puesto.

Su valoración oscilará entre el 5% y el 30% del sueldo base de la persona afectada por esas circunstancias especiales y solamente se tendrá derecho a su percepción mientras la persona ocupe el puesto afectado por las mismas, sin que, por tanto, tenga carácter consolidable, sea cual fuere el tiempo durante el cual se desempeñen las funciones.

62. ARTIKULUA.- GORAGOKO MAILAKO LANAGATIKO PLUSA

Esleitu zaizkionak baino goragoko mailako lanak egiten dituen langileak bere mailaren eta goragoko maila horren arteko soldata-desberdintasuna kobratzeko eskubidea izango du, lan horiek burutzen dituen egun bakoitzeko.

ARTICULO 62.- PLUS POR TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA

El trabajador que realice trabajos de superior categoría a la que tuviera asignada tendrá derecho a recibir la diferencia de salario existente entre su categoría y la superior, por cada día que realice su tarea.

63. ARTIKULUA.- AURRERAKINAK

Langile guztiek, eta horien baimenarekin euren legezko ordezkariek, eskubidea izango dute uneko hilaren edo, nomina itxita badago hurrengoaren hartzekoen kontura dirua jasotzeko, kopuru hori gehienez ere, jasotako azkenengo ordainaren %90 izango da. Hori bueltatzeko epea 3 hilabetekoa izango da.

Ezin izango da besterik eskatu aurrekoa kitatu arte.

64. ARTIKULUA.- ORDU ESTRAK

Hitzarmen honen 21. artikuluaren arabera dirutan ordaindutako ordu estrek, ordainketa maila bakoitzarentzat III. Erasnkinean ezartzen den balio altxatu eta orokorra izango dute.

65. ARTIKULUA.- JAIEGUNENGATIKO PLUSA

Larunbatean lan egiteak 4 puntuko ordainketa osagarria izango du, asteko beste egun batean jai egin eta lana egindako larunbat bakoitzeko. Igande eta legezko jaiegunean lana egin eta asteko beste egun batean jai egindako egun bakoitzak 5 puntuko ordainketa izango du.

Osagarri hori ez dute jasoko egun horietan lana egiteko berariaz kontratatutako langileek. Zaintzaileek ere ez dute jasoko, horien osagarriak hurrengo atalean aurreikusita baitaude, 18.3.3 artikuluan ezarritakoari eragozpenik egin gabe.

ARTICULO 63.- ANTICIPOS

Todo trabajador, y con su autorización su representante legal, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, o del siguiente en caso de cierre de nómina, con un importe máximo equivalente al 90% de la última paga percibida, a reintegrar, como máximo, en 3 meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que haya sido cancelado el anterior.

ARTICULO 64.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias compensadas económicamente, según el artículo 21 del presente Convenio, tendrán el valor alzado y global que, para cada nivel retributivo, se señala en el Anexo III.

ARTICULO 65.- PLUS DIAS FESTIVOS

El trabajo en sábado tendrá una retribución complementaria de 4 puntos por cada sábado trabajado y vacado en día distinto de la semana. En domingo y festivo, la retribución complementaria será de 5 puntos.

Este plus no lo percibirá el personal contratado expresamente para trabajar en esos días ni aquel adscrito al turno de fin de semana que únicamente trabaje 3 días, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18.3.3. del presente Convenio.

66. ARTIKULUA.- MALGUTASUNAGATIKO PLUSA

Egin beharreko lanaren ezaugarri bereziak direla eta epe zehatz bateko planifikazio arruntaren barruan ezarritako sarrera edo eta irteera orduak normalean aldatzera behartuta dauden langileek hilean 10 puntuko edo parte proportzionaleko osagarria jasoko dute malgutasunagatiko plusagatik. Osagarri hori jasotzeko eskubidea izateko lan egoera horretan egon beharko da gutxienez egutegiko 30 egunetan.

Osagarri hori aipatutako egoerak irauten duen bitartean bakarrik jasoko da eta ondorioz ezin izango da kontsolidatu. Aparteko lansarietan, oporretan, gaixoaldietan edo lanera huts egiten den beste kasuetan ere ez da jasoko.

Osagarri hori jasotzeko eraginetarako ez dira kontuan hartuko ordutegien noizbehinkako aldaketak, ez txandatasunak edo errotazioak sorturiko aldaketak eta ezta planifikazioaren aldaketa arruntetatik eratorritakoak ere.

67. ARTIKULUA.- ORDUTEGI IRREGU-LARRAGATIKO OSAGARRIA

Normalean, garraiobide publikoko zerbitzurik ez dagoen orduetan lanera sartu edo irteteko ordua duten langileek lana egindako egun bakoitzeko 2,40 euroko konpentsazioa jasoko dute.

ARTICULO 66.- PLUS DE FLEXIBILIDAD

Aquellos trabajadores que por las características especiales del trabajo a desempeñar se vean obligados a modificar de manera habitual los horarios de entrada y/o salida normales fijados dentro de la planificación ordinaria de un período concreto, percibirán en concepto de plus de flexibilidad una compensación económica de 10 puntos/mes, o parte proporcional. El período mínimo o inicial que se estará sujeto a estas condiciones de trabajo para tener derecho a la compensación será de 30 días naturales.

Dicha compensación se percibirá únicamente mientras se esté sujeto a las circunstancias antedichas y, por tanto, no será consolidable, ni se tendrá derecho a ella en las gratificaciones extraordinarias, vacaciones, enfermedad o cualquier otro caso de ausencia al trabajo.

No se considerarán a los efectos del derecho a la percepción de este plus las alteraciones circunstanciales o esporádicas de los horarios ni las ocasionadas por la turnicidad o rotación derivadas de los cambios normales de planificación.

ARTICULO 67.- COMPENSACION POR HORARIO IRREGULAR

Aquellos trabajadores cuyo horario de entrada o salida del centro de trabajo se encuentre entre las horas en que no haya normalmente servicio público de transporte, percibirán una cantidad de 2,40 euros por día efectivamente trabajado.

68. ARTIKULUA.-LAN BEREZIENGATIKO PLUSA

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

a) Erabateko indefinizioa eta lan ordutegi mugikortasuna.

b) Denbora eraginkorrean hamaika lanordu baino gehiagoko dedikazioa, egoera berezi horiei atxikita dauden egun bakoitzeko 9 punturi dagokion konpentsazio altxatu eta orokorra jasoko dute.

Plus hori jasotzeak dedikazio berezia orekatzen du eta bateraezina da ordu estrak kobratzearekin, lanaldien artean 12 ordu baino gutxiagoko atsedenaldia edukitzeagatiko osagarriarekin, txanda irregularragatiko plusarekin eta gauekotasun-plusarekin, horiek guztiak aurreikusita baitaude. Egun horiek lanegun arruntaren eraginetarako bakoitza 7 ordu eta 24 minutukoa balitz bezala konputatuko dira.

69. ARTIKULUA.- EGUN BEREZIENGATIKO PLUSA

Ondoren zehazten diren egun eta txandetan lana egin behar duten langileek horietako bakoitzean zehaztutako diru osagarria jasoko dute.

ARTICULO 68.- PLUS DE TRABAJOS ESPECIALES

Aquellos trabajadores que con motivo de eventos excepcionales (vueltas ciclistas, elecciones, reportajes especiales en el extranjero) deban desempeñar su trabajo durante más de dos días continuados en unas condiciones en las que concurran simultáneamente las siguientes circunstancias:

a) Absoluta indefinición y movilidad de los horarios de trabajo.

b) Dedicación en tiempo efectivo de trabajo superior a once horas diarias, percibirán una compensación alzada y global equivalente a 9 puntos por cada día en que efectivamente estén sujetos a dichas circunstancias especiales.

La percepción de este plus compensa la especial dedicación y es incompatible con el cobro de horas extraordinarias, la compensación por descanso entre jornadas inferior a doce horas y el plus de nocturnidad, por estar ya comprendidos estos conceptos en el mismo. Dichos días especiales se computarán a efectos de jornada ordinaria a razón de 7 horas 24 minutos cada una.

ARTICULO 69.- PLUS DIAS ESPECIALES

Los trabajadores que hayan de prestar su servicio en los días y turnos que a continuación se indican recibirán la compensación económica señalada para cada uno de ellos.

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

Osagarri hau egun eta txanda horietan lana egite hutsagatik jasoko da bakoitzari dagozkion gainerako ordainketa kontzeptuak kobratzearen kalterik gabe.

Esta compensación se percibirá por el simple hecho de tener que trabajar en los días y turnos señalados, sin perjuicio de la percepción del resto de conceptos retributivos que pudieran corresponder.

70.- ARTIKULUA.- PLUSEN KONPENTSAZIOA

Langileak eskatuta, plus guztien ordaintzat egun libreak eman daitezke, ordu arruntaren balioan.

Eskabidea gutxienez libratu baino hiru hil lehenago egin beharko da.

ARTICULO 70.- COMPENSACION DE PLUSES

A petición del trabajador, todos los pluses podrán no ser cobrados y compensados en tiempo libre a valor de hora normal.

Dicha petición deberá ser realizada con al menos tres meses de antelación a su disfrute.

71. ARTIKULUA.- SOLDATARENAK EZ DIREN OSAGARRIAK

71.1. Joan-etorriak eta kilometroak

71.1.1. Lantokitik zerbitzuak eskatzen duen lekuraino egin beharreko joan-etorrietarako garraiobide egokiak enpresak berak jarriko ditu. Joan-etorria enpresako

ARTICULO 71.- COMPLEMENTOS NO SALARIALES

71.1. Desplazamiento y kilometraje

71.1.1. La Empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos desde el centro de trabajo hasta el lugar en que las necesidades del servicio lo requieran.

ibilgailuan egiten bada, gasolina, konponketa, mantenu eta aseguru gastuak enpresak berak ordainduko ditu eta langileak dagokion ardurarekin jokatu beharko du.

71.1.2. Langileak, enpresarekin ados jarrita, zerbitzuaren arrazoiak direla eta, joan-etorrietarako bere ibilgailua erabiltzen badu, kilometroko 0,24 euro ordainduko zaizkio. Zerbitzuaren arrazoiak direla-eta ibilgailu berean joan-etorria egiten duen aparteko langile bakoitzeko 0,03 euro ordainduko zaizkio jabeari, baina bidaiariengatiko guztizko osagarria ezin izango da 0,06 euro baino gehiagokoa izan. Kasu horretan, gasolina, konponketa, mantenu eta aseguru gastuak ibilgailuaren jabeak ordainduko ditu. Enpresak autopistako peajea ordainduko du egiaztagiria aurkeztuz gero. Halako kasuetan, lanegunaren hasiera eta amaiera, hala suertatuz gero, zeregina bete behar den lekuan kontatuko dira, baina Euskal Herria eta Nafarroaren barruan kidegoaren egotekotan bakarrik

71.1.3. Lanaldiaren hasieran, aurreko atala ezartzen denean izan ezik, langileak aukeratu ahal izango du bere ohiko lan zentrora joan, handik enpresaren ibilgailuan joateko edo produkzio lekura bere bakuz joan, produkzioak ezartzen duen orduan. Azken kasu honetan joan-etorriko gastuak langilearen kontura izango dira. Langileak produkzio lekura bere kabuz joateko daukan aukera horrek ezin izango du lana ongi egitea oztopatu behar bezala arrazoitutako indar handiagoko motiborik ez badago bahintzat.

Si el desplazamiento se efectúa en vehículo de la Empresa, los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguro del mismo serán por cuenta de ésta, debiendo comportarse el trabajador con la debida responsabilidad.

71.1.2. En los casos en que el trabajador, de acuerdo con la Empresa, utilice el vehículo propio para los desplazamientos por razones del servicio, se le abonará la cantidad de 0,24 euros por kilómetro. Por cada trabajador adicional que por razones del servicio se desplace en el mismo vehículo, se abonará al propietario de éste un complemento de 0,03 euros, pero sin que el complemento total por ocupantes pueda exceder de 0,06 euros. Serán por cuenta del propietario del vehículo todos los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguro del vehículo. La Empresa abonará, previa justificación, el importe del peaje de autopista. En estos casos el principio y final de la jornada, si así coincidiera, se computaría en el lugar donde se haya de realizar el trabajo, si éste estuviera dentro de la Comunidad Autónoma Vasca o Navarra.

71.1.3. En los desplazamientos al principio de la jornada y salvo que se aplique el apartado anterior, el trabajador podrá optar por acudir a su habitual centro de trabajo y de allí trasladarse en los medios de la Empresa o acudir al lugar de la producción por sus propios medios, a la hora que marque Producción. En este último caso, los gastos de desplazamiento serán por cuenta del trabajador. La citada opción del trabajador de acudir por sus propios medios no podrá perjudicar la correcta realización del trabajo en cuestión,

71.1.4. Edonola ere, lan lekua langilea bizi den herrian baldin badago zuzenean bertara joatea agindu ahal izango zaio. Kasu horretan ez da joan-etorriagatiko osagarririk jasoko eta lanaldiaren hasiera eta amaiera bertan kontatuko zaizkio.

71.2. Dietak

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

salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada.

71.1.4. En cualquier caso, si el lugar del trabajo está ubicado en el municipio de residencia del trabajador, se le podrá ordenar dirigirse directamente al mismo, sin que haya lugar a compensación por desplazamiento y computándose el inicio y, en su caso, final de la jornada en él.

71.2. Dietas

71.2.1. Cuando por razones del servicio los trabajadores tengan que efectuar desplazamientos fuera de su centro de trabajo que les obligue a realizar la comida del mediodía (almuerzo) o la cena en establecimientos de hostelería, tendrán derecho a percibir en concepto de dietas y por cada almuerzo o cena las siguientes cantidades:

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

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

Hotelak: 50 euro.

71.2.2. Joan-etorria dela-eta langilea gaua etxetik kanpo pasatu beharrean dagoenean, hiru izarreko

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

Hoteles: 50 euros

71.2.2. En caso de que por motivos del desplazamiento, el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su

hotelean edo horren parekoan gela bakarraren ostatu eta gosari gastuak enpresak ordainduko ditu eta enpresaren beraren ardura izango da erreserba egitea ere. Era berean, langilearen aukera izango da Elrako daukan kostuaren arabera eguneratutako 3 izarretako ostatu baten prezio standarraren ordaina jasotzea eta ostatua berak bilatzea horrek lanari kalterik egiten ez badio eta aurretiaz abisatu badu. Ezustekoren bat gertatuko balitz eta hotel erreserba aukera guztiak agortuko balira langileak goragoko kategoria duen beste hotel baten ostatu hartu ahal izango du gertaera hori arrazoitzen badu.

71.2.3. Artikulu honetako 71.2.1. atalaren eraginetarako langileak enpresaren kontura bazkaldu edo afaltzeko eskubidea duela ulertuko da behar bezala arrazoiturik bere lantokira 15:30ªk baino lehen edo 23:30ak baino lehen itzuli ezin bada.

71.2.2. atalaren arabera joan-etorri baten den langileak enpresaren kontura gaua pasatu ahal izango du bere lana 24:00ak baino beranduago bukatzen duenean eta bere etxea handik 30 kilometro baino urrutirago dagoenean.

71.3. Joan-etorriengatiko ordaina

Beren ohiko ingurunetik kanpo gau bi edo gehiago jarraian pasatu behar dituzten langileek, ezarritako dietetatik aparte kanpoan emandako gau bakoitzeko ondoren zehaztutako diru osagarria jasoko dute. 7,19 euro egunean Estatu Espiniarrean eta 10,63 euro egunean bertatik kanpo, beti ere, gastu guztiak ordainduta bidaiatzen ez

domicilio, los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas o equivalente, en habitación individual, serán por cuenta de la Empresa, quien se encargará de efectuar la reserva. Asimismo el trabajador podrá optar por cobrar el importe actualizado standard de un alojamiento de 3 estrellas, según el costo para E.I. comunicado por ésta al inicio de cada año, y actuar por su cuenta en la búsqueda de dicho alojamiento, previo aviso y sin que suponga perjuicio para el desarrollo del trabajo. En caso de imprevistos y una vez agotadas todas las posibilidades de reserva de hotel, el trabajador podrá alojarse en otro de categoría superior, debiendo ser oportunamente justificado.

71.2.3. A efectos del apartado 71.2.1. de este artículo, se entenderá que el trabajador tiene derecho a almorzar o cenar por cuenta de la Empresa cuando, justificadamente, no pueda regresar a su centro de trabajo antes de las 15,30 h. Ó de las 23,30 h., respectivamente.

El trabajador desplazado podrá pernoctar por cuenta de la Empresa, de acuerdo con lo fijado en el apartado 71.2.2. de este artículo, cuando finalice el trabajo después de las 24 horas y su domicilio esté ubicado a más de 30 kilómetros del lugar de la producción.

71.3. Compensación por desplazamiento

Aquellos trabajadores que deban pernoctar fuera de su entorno habitual durante dos o más noche continuadas percibirán, por cada día que pernocten y además de las dietas estipuladas, una compensación adicional por gastos de 7,19 euros/día en el Estado español y 10,63 euros/día fuera del mismo, salvo que viajara con todos los gastos

badu, kasu horretan ez baita hori jasotzerik izango.

72. ARTIKULUA.- PRAKTIKETAKO KONTRATUAK

Praktiketako kontratuen ordaina, kontratua indarrean dagoen lehenengo urterako, Hitzarmenean maila bereko langile guztientzat kontzeptu guztiengatik ezarritako soldataren %70 izango dela erabaki da eta bigarren urtean ezarritako soldataren %85.

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

ARTICULO 72.- CONTRATOS EN PRACTICAS

Se acuerda que la retribución para los contratos en prácticas sea del 70% del salario fijado en Convenio por todos los conceptos para todos los trabajadores de su misma categoría, durante el primer año de vigencia del contrato, y del 85% del salario fijado en Convenio durante el segundo.

VIII. KAPITULUA - DISZIPLINA ARAUAK

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

73. ARTIKULUA.- ARAU OROKORRA

1.- Hutsegitetzat joko dira Langileen Estatutuko 54. Artikuluan eta kapitulu honetan zerrendatutako kontratu-hausteak.

2.- Hitzarmen honetan ezartzen denari kalte egiten dioten edo ordenamendu juridikoaren hutsegitea suposatzen duten aginduak betetzeari ezetza ematea ez da desobedientziatzat edo disziplina hutsegitetzat joko.

74. ARTIKULUA.- HUTSEGITEEN SAILKAPENA

Hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

Hutsegiteak diren arau-hausteen zerrenda honako hau da; beronen helburua zerrenda egitea da eta ez hutsegiteak mugatzea:

74.1.- Hutsegite arinak:

a) Dagokion lana egiterakoan arrazoitu gabeko deskuidu edo atzerapenak, beti ere, zerbitzuan kalte garrantzitsurik sortzen ez badute.

b) Hilabete batean arrazoitu gabeko puntualtasun ezagatiko hutsegiteak, horiek 30 minutu baino gehiagokoak badira.

c) Lanaldia bukatu ondoren, beste

ARTICULO 73.- NORMA GENERAL

1.- Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumera-dos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y las establecidas en este Capítulo.

2.- No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

ARTICULO 74.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Con carácter enumerativo y no limitativo se enumeran las infracciones que constituyen las faltas:

74.1.- Faltas leves:

a) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que produzca perturbaciones no importantes en el servicio.

b) Las faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.

c) El abandono del puesto de trabajo,

langile batek ordezkatu behar duenean, hura etorri baino lehen edo nagusiek ordezkoa ipini baino lehen lanpostua uztea; horrek zerbitzuari kalte txikia eragiten dionean. Egindako kaltea handia balitz hutsegitea larritzat edo oso larritzat joko litzateke kasuaren arabera.

d) Lehen lanegunean lanera huts egitearen berri ez ematea edo arrazoitutako motiboren batengatik lanera huts egiten denean dagokion baja garaiz ez egitea; hori ezin dela egin erakusten ez den guztietan.

e) Materiala, altzariak, jantziak edo tresnak kontserbatzerakoan edukitako deskuidu txikiak.

f) Publikoari edo lankideei zor zaien begirune eta ardurarik ez edukitzea eta jaramonik ez egitea.

g) Pertsonal Zerbitzuari etxe edo bizileku aldaketaren berri ez ematea, eta baita Gizarte Segurantzako erregimenari eragiten dioten familia aldaketen berri ez ematea ere.

h) Lantokietan lankideekin eztabaida zakarrak izatea.

74.2.- Hutsegite larriak:

a) Zigorra jasan ondoren, 30 eguneko epean lanera etortzerakoan egindako 3 puntualtasun hutsegite baino gehiago.

b) Dagokion baimen edo arrazoirik gabe lanera huts egitea.

después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que éste se haya presentado o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y que pueda derivar en algún perjuicio no importante para el servicio. Si el perjuicio fuera importante, la falta podría ser calificada de grave o muy grave, según el caso.

d) No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

f) No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar al Servicio de Personal los cambios de residencia o domicilio, así como las variaciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.

h) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

74.2.- Faltas graves:

a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 30 días habiendo mediado sanción.

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

c) Eragin ekonomikoa daukaten familia aldaketak Pertsonal zerbitzuari apropos izkutatzea.

d) Agindutako eginkizunak edo laneko agindu nahiz arauen esanak kontuan ez hartzea edo horiek ez betetzea. Horrek disziplina apurtze gogorra badakar edo hortik enpresarako kalte nabarmena eratorriko balitz oso hutsegite larritzat hartu ahal izango litzateke.

e) Beste langile bat bertan dagoenaren itxurak egitea bere ordez izenpetu edo fitxatuz.

f) Lanaren martxa onari kalte egiten dion arduragabekeria edo axolagabekeria.

g) Zerbitzu egintzan zuhurtzigabetasuna. Berarentzat edo lankideentzat istripu arriskua edo instalakuntzetan matxura arriskua badakar oso hutsegite larritzat joko da.

h) Lanaldian norberaren lanak egitea edo lokalak, instalakuntzak edo enpresako material nahiz tresnak norberarentzat erabiltzea.

i) Hiru hilabeteko epearen barruan, edo eta zigorra egon bada 3 hutsegite arin errepikatu edo berriro egitea (puntualtasunari dagozkionak salbu), nahiz eta izaera ezberdinekoak izan.

j) Lantoki barruan istiluak sortzea.

k) Nagusiek larderiaz jokatzea.

c) Omitir conscientemente la comunicación al Servicio de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.

d) La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para sí o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa.

i) La reiteración o reincidencia en 3 faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza dentro del período de 3 meses y/o mediando sanción.

j) Los altercados dentro del lugar de trabajo.

k) Los abusos de autoridad por parte de los superiores.

l) Barne izaera edo izaera izkutua duten enpresako langileen datuen berri beste batzuei ematea, horrek kalte moral edo materialik egiten ez badu. Hutsegitea oso larria izango da bere lana dela-eta datu horietara sarbide zuzena duen langile batek egiten badu.

m) Arrazoirik gabe lanpostua uztea.

74.3.- Oso hutsegite larriak

a) Egutegiko 90 eguneko epean 3. hutsegite larri egitea.

b) Iruzurra, konfidantza gehiegikeria, leialtasunik eza, lankide bati, enpresari edo lanorduetan enpresa barruan beste edonori egindako lapurreta edo ebazketa.

c) Enpresako materialak eta instalazioak guztiz hondatu, kaltetu edo horiei zenbait akats eragitea, apropos nahiz ardurarik gabe, horrek enpresari kalte handia sortzen dionean.

d) Lanorduetan behin eta berriz mozkorturik edo drogaturik egotea.

e) Posta sekretua haustea edo derrigorrez izkutatuta egon behar duten dokumentuak gaizki erabiltzea.

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

g) Laneko segurtasun eta higiene

l) La información a terceros de circunstancias personales de trabajadores o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si las comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

m) El abandono injustificado del trabajo.

74.3.- Faltas muy graves

a) La tercera falta grave en el período de 90 días naturales.

b) El fraude, el abuso de confianza, la deslealtad o el hurto o robo, tanto a un compañero de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier caso.

c) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la Empresa que causen a ésta daño grave.

d) La embriaguez o toxicomanía reiteradas durante el servicio.

e) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de reserva obligada.

f) Los malos tratos de palabra y obra o faltas de respeto y consideración graves a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

g) El incumplimiento de las normas de

arauak ez betetzea edo barkatu ezineko arduragabekeria nahiz axolagabekeria dela-eta lanean istripu larriak sortzea. Bere inguruan dagoen istripua izandako bati laguntzarik ez eskaintzea.

h) Lanpostua uztea horrek kalte handiak eragiten dituenean.

i) Lanean errendimendua gutxitzea borondatez eta jarraian.

j) Lankideekin borroka edo istiluak sortzea.

k) Zigortutako hutsegite larriak errepikatzea, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, beti ere, lehenegoa egin zenetik 6 hilabete baino gutxiago pasatu badira.

l) Larderia, horrek aparteko izaera larria duenean.

m) Ohiko lantokitik kanpo bere kategoria profesionalari dagozkionak diren lanak egiteari arrazoirik gabe uko egitea, beti ere, egin beharreko lana Elrentzat denean.

n) Armak, drogak edo pertsona, gauza edo instaluntzei arrisku edo kalteak sor lekizkiokeen edo eta lanaren martxa normalari kalte egin lekiokeen beste edozein materia lantokian sartzea.

75. ARTIKULUA.- LARDERIA

Kaltetutako langile baten nagusiak edo goragoko mailako lankideak Hitzarmen honetako lege bat haustea dakarren bidegabeko egintza bat agintzea larderia izango da eta baita antzeko ezaugarriak

seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar auxilio a todo accidentado a su alcance.

h) El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicio grave.

i) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.

j) Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

k) La reiteración de falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de 6 meses de la primera.

l) El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.

m) La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su categoría profesional, fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para El.

n) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

ARTICULO 75. ABUSO DE AUTORIDAD

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe jerárquico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de

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

un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

76. ARTIKULUA .- ZIGORRAK

Hutsegitea egiten dutenei jar dakizkiekeen gehienezko zigorrak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik.

1. Ahozko ohartarazpena.
2. Idatzizko ohartarazpena.
3. Egun bat edo birako lana eta soldata kentzea.

b) Hutsegite larriengatik.

1. Hirutik hogeita hamar egunera bitarteko lana eta soldata kentzea.

c) Oso hutsegite larriengatik.

1. Hogeita hamaikatik hirurogei egunera bitarteko lana eta soldata kentzea.
2. Lanetik botatzea EIn dituen eskubide guztiak galduta.

ARTICULO 76.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

1° Amonestación verbal.
2° Amonestación por escrito.
3° Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves.

1° Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

c) Por faltas muy graves.

1° Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
2° Despido con pérdida de todos los derechos en El.

77. ARTIKULUA.- ZIGORRAK BETETZEA

Enpresak ez du hutsegite larriengatik edo oso larriengatik ezarritako lana eta soldata kentzea berehala betetzea eskatuko, zigortutako langileak modu eraginkorrean horren kontra demanda bat aurkeztu duela egiaztatzen duenean. Kasu horretan zigorra dagokion epaia jakin ondoren beteko da.

ARTICULO 77.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

La Empresa no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la Sentencia correspondiente.

78. ARTIKULUA.- HUTSEGITEEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGA-BETZEA

1.- Hutsegiteek Langileen Estatutuko 60.2 artikuluan esaten den moduan preskribituko dute.

2.- Hutsegite eta zigorrak baliogabetzea. Egindako hutsegiteengatiko nota txarrak honela baliogabetuko dira: hutsegite arinak 6 hilabetera baliogabeturik geldituko dira, hutsegite larriak urtebetera eta oso larriak berriz, 18 hilabetera. Epea zigor horiek irmo egiten diren egunetik hasiko da kontatzen.

79. ARTIKULUA.- PROZEDURA ZIGORTZAILEA

a) Hutsegite larri edo oso larriengatik edozein zigor ezarri baino lehen langileari idatziz jakinaraziko zaio formulatzen den kargua zein den; bertan zein egintzek eragiten duten eta zein arau hautsi diren zehaztuko dira. Jakinarazpena jaso eta 4 laneguneko epea izango du langileak bere burua defendatzeko behar diren alegazioak egiteko.

b) Egoki jotzen diren frogak egin ondoren, ofizioz edo langilearen eskariz, erabakiaren proposamena egingo da eta Enpresa Batzordearen txostenean jarriko da; horrek, berriz, dagokion eskaria jaso eta 5 laneguneko epean eman beharko du erabakia.

c) Epe hori pasatu ondoren Enpresako

ARTICULO 78.- PRESCRIPCION Y CANCELACION DE FALTAS

1.- Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2. del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Cancelación de faltas y sanciones. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas: a los 6 meses, las faltas leves; al año, las graves; y a los 18 meses, las muy graves, respectivamente. El plazo comenzará a contarse desde la fecha en que dichas sanciones se hagan firmes.

ARTICULO 79.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

a) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de 4 días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

b) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa que deberá emitirlo en el plazo de 5 días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

c) Transcurrido dicho plazo, la

Zuzendaritzak dagokion erabakia emango du eta hori interesatuari eta Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio.

Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa.

80. ARTIKULUA.- BERME PROZESALAK

1.- Eiren alde egindako lanaren ondorioz auzia jarri zaion langileari, atxilotua, auziperatua edo prozesatua izan den langileari nahiz demanda zibila jarri zaionari enpresak defentsa juridikoa, ordezkaritza prozesala eta epaiketa eta fidantza gastuen ordainketa bermatuko dizkio. Langileak, bestalde, nahi dituen abokatua eta prokuradorea aukeratu ahal izango ditu. Hori guztia enpresak helburu horrekin izenpetutako aseguru polizan jasotako baldintzetan egingo da. Poliza horren ale bat negoziazioaren Azken Aktarekin batera jasota dago.

2.- Langileak atxiloturik dagoelako lanera egin dituen hutsegiteak ez dira arrazoitu gabeko hutsegitetzat hartuko, beti ere, gero langilea leporatutako karguetatik absolbitzen badute. Kasu horretan, langileak hori dela-eta kobratu ez dituen soldata finko kopuruaren, gehi antzinakotasunaren ordaina jasoko du enpresaren eskutik.

3.- Lan kontratua bukatuta egonik ere, babestu beharreko karguak kontratua indarrean egondako denboran gertatu badira, artikulu honetan ezartzen diren bermeak mantendu egingo dira.

4.- Langileei jar lekizkiekeen isun judizialetatik eratorritako

ARTICULO 80.- GARANTIAS PROCESALES

1.- La Empresa garantizará al personal contra el que se siga querella, sea detenido, encausado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de El, la defensa jurídica, la representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se señalan en la póliza de seguros suscrita con esta finalidad, un ejemplar de la cual acompaña al Acta Final de la negociación.

2.- No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, compensando la Empresa al trabajador de las cantidades salariales fijas dejadas de percibir, incluida la antigüedad.

3.- Las garantías y coberturas establecidas en el presente artículo se mantendrán, aún rescindido el contrato de trabajo, cuando los hechos a proteger se hayan producido durante la vigencia del contrato.

4.- Queda excluida de las garantías de este artículo la responsabilidad

erantzukizuna artikulu honen bermeetatik kanpo gelditzen da.

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

radio euskadi euskadi irratia radio vitoria

RETRIBUCIONES 2010 ORDAINSARIAK

PUNTUAREN BALIOA	-	VALOR PUNTO	19,546

KATEGORIA - CATEGORIA	LANPOSTU PUNTUAK PUNTOS PUESTO	HILEKO SOLDATA GORDINA SALARIO BRUTO MENSUAL	URTEKO SOLDATA GORDINA SALARIO BRUT0 ANUAL
A m. ESATARI ERREDAK. - REDAC. LOCUTOR@ A	140	2736,44	38310,16
B m. ESATARI ERREDAK. - REDAC. LOCUTOR@ B	130	2540,98	35573,72
C m. ESATARI ERREDAK. - REDAC. LOCUTOR@ C	125	2443,25	34205,5
1.m. KONT.SOINU TEK. - TÉCN. CONTR. Y SONIDO 1ª	120	2345,52	32837,28
MANTENIM. TEKNIKARIA - TECNIC@ MANTENIMIENTO	120	2345,52	32837,28
D m. ESATARI ERREDAK. - REDAC. LOCUTOR@ D	115	2247,79	31469,06
2.m. KONT.SOINU TEK. - TÉCN. CONTR. Y SONIDO 2ª	110	2150,06	30100,84
FONOTEKA ARDURADUNA - RESPONS. FONOTECA	110	2150,06	30100,84
1.m. ADMINISTRARIA - ADMINISTRATIV@ 1ª	105	2052,33	28732,62
MUSIKA ANIMATZAILEA - ANIMADOR@ MUSICAL	105	2052,33	28732,62
2.m. ADMINISTRARIA - ADMINISTRATIV@ 2ª	95	1856,87	25996,18
ADM.PROD.LAGUNTZ.- AUX. ADMINIST.Y PRODUCC.	90	1759,14	24627,96
TELEF.-HARRERAG.-TELEFONISTA RECEPCIONISTA	85	1661,41	23259,74

BESTE BALIOAK		OTROS VALORES		
LANPOSTU PUNTUAK PUNTOS PUESTO	ANTZINATASUNA ANTIGÜEDAD	GAUEKOTASUNA NOCTURNIDAD	1. MAILA ORDU EXTRA HORA EXTRA NIVEL 1	2. MAILA ORDU EXTRA HORA EXTRA NIVEL 2
140	56,4	8,24	26,19	29,94
130	56,4	7,64	24,32	27,79
125	56,4	7,36	23,39	26,72
120	52,76	7,03	22,44	25,66
115	52,76	6,77	21,51	24,59
110	52,76	6,43	20,57	23,52
105	52,76	6,16	19,64	22,44
100	50,05	5,87	18,72	21,37
95	50,05	5,47	17,77	20,32
90	50,05	5,33	16,84	19,24
85	50,05	4,97	15,91	18,18