AURKIBIDEA / INDICE

Orria

I. KAPITULUA. - XEDAPEN OROKORRAK
DISPOSICIONES GENERALES

1. Art.- EREMUA / AMBITO TERRITORIAL 2
2. Art.- LANKIDEAK / AMBITO PERSONAL 2
3. Art.- DENBORA / AMBITO TEMPORAL 3
4. Art.- DENUNTZIA / DENUNCIA 3
5. Art.- ARAUDI LEHENTASUNA / PRELACION NORMATIVA 4
6. Art.- IRENSKETA ETA KONPENTZAZIOA/ABSORCION Y COMPENSAC. 4
7. Art.- OSOTASUNERA LOTSEA / VINCULACION A LA TOTALIDAD 4
8. Art - "AD PERSONAM" BERMEA / GARANTIA "AD PERSONOM" 5
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 10
12. Art.- ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK/LICENCIAS NO RETRIBUID. 17
13. Art.- ALDI BATEKO LAN EZINTASUN ETA AMATASUN BAJAK
BAJAS POR INCAPACIDAD LABORA TRANSIT. Y MATERNID. 18
14. Art.- ESZEDENTZIAK / EXCEDENCIAS 20
15. Art.- BATERAEZINTASUNAK / INCOMPATIBILIDADES 23

III. KAPITULUA. - LANALDIA ETA ORDUTEGIAK
JORNADA Y HORARIOS

16. Art.- LANALDIA / JORNADA 25
17. Art.- ORDUTEGIAK / HORARIOS 25
17.1.- Oinarri orokorrak / Principio general 25
17.2.- Ordutegien gutxieneko baldintzak/Condiciones mínimas de horarios 25
17.3.- Ortudegi tarteak / Franjas horarias 26
17.4.- Ortutegi motak / Modalidades de Horarios 26
17.4.1.- Ordutegi etena / Horarios partidos 27
17.4.2.- Ordutegi jarraia / Horarios continuados 27
17.4.3.- Asteburuko ordutegi intentsiboak/Horarios intensivos fin semana 27
17.4.4.- Korresponsaliatako ordutegiak / Horarios de corresponsalías 28
17.5.- Lau egunetako ordutegiak / Horarios de cuatro días 29

18. Art.- ORDUTEGI ETA LANALDI MALGUTASUNA / FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADA 30
18.1.- Asteko konputua / Cómputo semanal 31
18.2.- Txada irregularra / Turno irregular 31
18.3.- Sareetako langileak / Personal de redes 34
18.4.- Lan bereziak / Trabajos especiales 35
18.5.- 1. mailako disponibilitatea / Disponibilidad de grado 1 35
18.6.- 2. mailako disponibilitatea / Disponibilidad de grado 2 36
18.7.- 2. mailako disponibilitatea / Disponibilidad de grado 3 36
19. Art.- LANALDIEN ARTEKO ATSEDENA/DESCANSO ENTRE JORNAD 36
20. Art.- ORDU ESTRAK / HORAS EXTRAORDINARIAS 37
21. Art.-- LANALDIAREN MUGEN SALBUESPENA / EXCEPCION A LOS LIMITES DE JORNADA 40

IV. KAPITULUA. -LANGILEEN ANTOLAKUNTZA ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

22 Art.- PLANTILA / PLANTILLA 42
23 Art.- SAILKAPEN PROFESIONALA / CLASIFICACION PROFESIONAL 42
24. Art.- BURUZAGITZA KARGUAK / CARGOS DE JEFATURA 43
25. Art.- GALDUKO DIREN BURUZAGITZA KATEGORIAK / CATEGORIAS DE JEFATURA A EXTINGUIR 43
26. Art.- PROBA DENBORALDIA / PERIODO DE PRUEBA 44
27. Art.- MAILA IGOERA ZUZENA ETA SUSTAPENA / ASCENSO DIRECTO Y PROMOCION 46
28. Art.- LANPOSTUAK BETETZEA / PROVISION DE PLAZAS 48
29. Art.- BORONDATEZKO LEKUALDATZEA/TRASLADO VOLUNTARIO 49
30. Art.- MAILA IGOTZEKO FROGAK / PRUEBAS DE ASCENSO 51
31. Art.- DERRIGORREZKO LEKUALDATZEA / TRASLADO FORZOSO 52
32. Art.- LEHIAKETA ASKEA / CONCURSO LIBRE 52
33. Art.- ALDI BATERAKO KONTRATUAK/CONTRATOS EVENTUALES 53

V. KAPITULUA. - LANEKO SEGURTASUNA ETA HIGIENEA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

34. Art.- OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 55
35. Art.- ENPRESAKO MEDIKU ZERBITZUA / SERVICIO MEDICO DE EMPRESA 61
36. Art.- DISPOSIZIO GELA ETA IKASKETA GELA / SALA DE DISPOSICION Y SALA DE ESTUDIO 62

VI. KAPITULUA. -LANGILEEEN PARTEHARTZEAZ DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

37. Art.- LANGILEEN PARTEHARTZEA/PARTICIPACION DE LOS TRAB. 64
38. Art.- ENPRESA BATZORDEA / COMITÉ DE EMPRESA 64
39. Art.- LANGILEEN ORDEZKARIAK / DELEGADOS DE PERSONAL 65
40. Art.- ZENTRUEN ARTEKO BATZORDEA / COMITÉ INTERCENTROS 65
41. Art.- ENPRESA BATZORDEAREN ESKUMENAK / COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA 66
42. Art.- LOKALA ETA IRAGARKI OHOLA/LOCAL Y TABLON ANUNCIO 68
43. Art.- SINDIKATUEN EKINTZA / ACCION SINDICAL 68
44. Art.- SAIL SINDIKALA / SECCIONES SINDICALES 69
45. Art.- ORDEZKARI SINDIKALAK / DELEGADOS SINDICALES 70
46. Art.- BATZARRAK / ASAMBLEAS 71

VII. KAPITULUA. - GIZA LAGUNTZAK PRESTACIONES SOCIALES

47. Art.- BIZITZA, ISTRIPU ETA BEREZKO HERIOTZA ASEGURUA / SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y MUERTE NATURAL 74
48. Art.- EZINDUEN LEHENTASUNA/PREFERENCIA A INCAPACITADOS 75
49. Art.- PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK / AYUDAS PARA FORMACION 76
50. Art.- LANGILEEN PRESTAKUNTZA / FORMACION DEL PERSONAL 77
51. Art.- EUSKERA / EUSKERA 81
52. Art.- GUTXITU FISIKO ETA PSIKOLOAGATIKO LAGUNTZA / AYUDA POR DISMINUIDO PSIQUICO Y FISICO 82
53. Art.- SOALDADUZKA EDO ORDEZKO ZERBITZU ZIBILA / SERVICIO MILITAR Y PRESTACION CIVIL SUSTITUTORIA 82
54. Art.- OHIKO TXEBIZITZA EROSTEKO DIRULAGUNTZA / SUBVENCION PARA LA COMPRA DE VIVIENDA HABITUAL 83
55. Art.- KONTSUMORAKO AURRERAPENAK/ANTICIPOS AL CONSUMO 84
56. Art.- JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA/SUBVENCION AL COMEDOR 87
57. Art.- JUBILAZIOA / JUBILACION 87

VIII. KAPITULUA. - ORDAINKETA ERREGIMENA
REGIMEN DE RETRIBUCIONES

58. Art.- OINARRI OROKORRAK / PRINCIPIOS GENERALES 90
59. Art.- SOLDATA / SUELDO 90
60. Art.- OSAGARRI PERTSONALAK / COMPLEMENTOS PERSONALES 91
60.1. Antzinakotasun osagarria / Complemento de Antigüedad 91
61. Art.- LANPOSTUAREN OSAGARRIAK / COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO 92
61.1. Gauekotasun-plusa / Plus de nocturnidad 93
61.2. Erantzunkizun bereziaren plusa / Plus de responsabilidad especial 93
61.3. Goragoko mailako lanagatiko plusa/Plus por trabajos superior categoría 93
61.4. Aurkezpenagatiko plusa / Plus de presentación 94
61.5. Orduteki eta lanaldi malgutasunagatiko plusa / Plus de flexibilidad de horarios y jornada 94
61.5.1. Asteko konputuagatiko plusa/Plus de cómputo semanal 95
61.5.2. Txanda irregularragatiko plusa/Plus de turno irregular 95
61.5.3. Sareetako langileen plusa / Plus de personal de redes 95
61.5.4. Lan bereziengatiko plusa / Plus de trabajos especiales 95
61.5.5. 1.m. disponibilitateagatiko plusa/Plus disponibilidad grado 1 96
61.5.6. 2.m. disponibilitateagatiko plusa/Plus disponibilidad grado 2 96
61.5.7. 3.m. disponibilitateagatiko plusa/Plus disponibilidad grado 3 97
61.5.8. Lau eguneko ordutegiagatiko plusa/Plus por horario de 4 días 97
61.6. Jaiegunengatiko plusa / Plus días festivos 97
61.7. Egun bereziengatiko plusa / Plus días especiales 98
61.8. Konpentsazioa / Compensación 98
62. Art.- LAN KOPURU ETA KALITATEAGATIKO OSAGARRIAK / COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO 99
62.1. Ordu estrak / Horas extraordinarias 99
63. Art.- HILABETE BAINO GEHIAGOKO ALDIROKO PEMUGAGATIKO OSAGARRIAS / COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES 99
63.1. Aparteko lansariak / Gratificaciones extraordinarias 99
64. Art.- SOLDATARENAK EZ DIREN OSAGARRIAK COMPLEMENTOS NO SALARIALES 100
64.1. Joan-etorriak eta kilometroak /Desplazamiento y kilometraje 100
64.2. Dietak / Dietas 102
64.3. Joan-etorriengatiko ordaina / Compensación por desplazamiento 103
65. Art.- AURRERAKINAK / ANTICIPOS 104
66. Art.- PRAKTIKETAKO KONTRATUAK/CONTRATOS EN PRACTICAS 104

IX. KAPITULUA. - DISZIPLINA ARAUAK
REGIMEN DISCIPLINARIO

67. Art.- ARAU OROKORRA / NORMA GENERAL 106
68. Art.- HUTSEGITEEN SAILKAPENA/CLASIFICACION DE LAS FALTAS 106
68.1. Hutsegite arinak / Faltas leves 106
68.2. Hutsegite larriak / Faltas graves 107
68.3. Oso htsegite larriak / Faltas muy graves 109
69. Art.- LARDERIA / ABUSO DE AUTORIDAD 110
70. Art.- ZIGORRAK / SANCIONES 111
71. Art.- ZIGORRAK BETETZEA / CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES 111
72. Art.- HUTSEGITEEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGABETZEA / PRESCRIPCION Y CANCELACION DE FALTAS 112
73. Art.- PROZEDURA ZIGORTZAILEA/PROCEDIMIENTO SANCIONADOR 112
74. Art.- BERME PROZESALAK / GARANTIAS PROCESALES 113

ERANSKINAK / ANEXOS

I. ERANSKINA -	SOLDATAK / SUELDOS
II. ERANSKINA -	ORDU ESTRAK, GAUEKOTASUNA ETA ANTZINAKOTASUNA/ HORAS EXTRAORDINARIAS, NOCTURNIDAD Y ANTIGÜEDAD
III. ERANSKINA	LAN ORDUTEGIA / CALENDARIO DE TRABAJO
IV. ERANSKINA	GALDU DIREN BURUZAGITZA KATEGORIAK / CATEGORIAS DE JEFATURAS A EXTINGUIR

I.- KAPITULUA.- XEDAPEN OROKORRAK

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

XEDAPEN OROKORRAK
DISPOSICIONES GENERALES

1. ARTIKULUA - EREMUA

1.- Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen diren arauak, eratuta dauden eta etorkizunean eratuko diren EUSKAL IRRATI TELEBISTAko lan zentro guztietan ezarri beharrekoak izango dira.

2.- Lan zentroa izango da, lan agintarien aurrean alta emanda egon eta enpresaren helburuekin bat etorriz, Enpresaren ohiko jarduerak egiten dituen zerbitzu unitate produktibo oro.

2. ARTIKULUA- LANGILEAK

Hitzarmen hau I. Eranskinean jasotzen diren eta kategoria guztietan dauden EUSKAL IRRATI TELEBISTA HEko 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) Beren jarduera askatasunez burutuz

ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

1.- Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de EUSKAL IRRATI TELEBISTA constituidos y que puedan constituirse en el futuro.

2.- Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral y que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realice actividades características de ésta.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla fija de EUSKAL IRRATI TELEBISTA H.E. encuadrado en las categorías recogidas en los Anexos 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 profesionales a los que, en el

zerbitzu edo azterlan mugatua agintzen zaien lanaldi batera loturik ez dauden eta lanean iraupenik ez dutelako erakundearen plantilakoak ez diren profesionalak.

c) Publizitateko agenteak, beraien kontratuetan ezartzen diren baldintzei loturik egongo dira eta.

3. ARTIKULUA. - DENBORA

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

4 ARTIKULUA.- DENUNTZIA

Hitzarmen hau berez denuntziatuko da indarra galdu baino hiru hilabete lehenago.

5. 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.

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 del Ente.

c) Los agentes publicitarios, quienes se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL

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

ARTICULO 4.- DENUNCIA

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

ARTICULO 5.- 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.

6. 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 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban 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.

7. 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 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

ARTICULO 7.- 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 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

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.

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.

8. ARTIKULUA.- "AD PERSONAM" BERMEA

Orokorrean, eta urte osoa kontuan hartuta, hitzarmen honetan adostutako baldintzak gainditzen dituzten egoera pertsonalak errespetatu egingo dira, eta "ad personam" mantenduko dira.

ARTICULO 8.- GARANTIA "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

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 hila-beteko epean osatuta egon beharko du.

2.- Batzordearen zereginak honako hauek izango dira:

a) Hitzarmenean adostutakoari buruzko edozein zalantza argitzea.

b) Hitzarmena ezartzen dela zaintzea eta beronen jarraipena egitea.

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 los trabajadores, que deberán ser, preferentemente, de los que han intervenido en la negociación del Convenio. Esta Comisión quedará compuesta en el plazo máximo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio.

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

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

b) Vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio.

c) Hala badagokio, soldaten berrikusketa egitea.

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

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

3.- Batzordearen funtzionamendua honako hau izango da:

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

b) Batzarra egin aurretik, aztertzeko gairen bat aurkezten duen aldeak beste aldeari gaiari dagokion dokumentazioa bidali beharko dio gutxienez 2 egun

c) Revisión salarial si procediese.

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

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

3.- El funcionamiento de esta Comisión será 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

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.

antelación de, al menos, dos días.

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

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

II. KAPITULUA . OPORRAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK

CAPITULO II. VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

OPORRAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK
VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

10 ARTIKULUA. - OPORRAK

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

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

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 hori dela-eta sortutako gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Horretarako, gastuak arrazoitzen dituen dokumentazioa aurkeztu beharko du, beti ere, gastu horiek onartzerakoan langilearen aldetik arduragabekeriarik egon ez bada. Horrezaz gainera, oporrak hartzeko eguna 15 egun baino gehiagoan aldatzen bada, langileak 20 puntuko ordain berezia jasotzeko eskubidea

ARTICULO 10.- VACACIONES

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

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

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

izango du eta 15 egun edo gutxiagoan aldatzen bada, berriz, 10 puntuko ordaina.

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

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

parte proporcional si son igual o inferior a dicha cifra.

Asimismo, si el trabajador lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, dicho trabajador 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

akordioa egon beharko da.

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

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

4.- Oporretan dagoela langileak ospitalean ingresatu beharra izango balu -gutxienez 4 egunerako- edo gaixotasun nahiz gaitz larriren bat izango balu, eta 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 ondoren, 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.

5.- Ordaintzekoak diren jaiegunak direla-eta lana egindako egunak

departamento, de la misma categoría y turno.

c) En caso de que no existiese acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento, categoría y turno, se respetará la preferencia de quienes tengan responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo.

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

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

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

5.- Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables y no

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

6.- Oporraldia haurdunaldi, erditze eta edoskitze baimenari 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-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.

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.

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 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

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

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

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

disfrute, debiéndose comunicar con un plazo mínimo de 15 días de antelación.

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

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

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

d) Durante 2 días naturales en caso de fallecimiento de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si se trata del padre o

amaren heriotza izatekotan, bi egunotako bat behintzat laneguna izango da

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

Horietan kasu bi 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.

Era berean, beti ere behar bezala justifikatu eta aurreko paragrafoan jasotako baldintzak ematen badira, langileak lizentzia hau eskatzeko eskubidea izango du, lehen mailako odolkidetasun edo ahaidetasunera arteko senide baten betebehar publiko eta pertsonal ekidinezina

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.

Asimismo, justificándolo debidamente y siempre que se den los requisitos contenidos en el párrafo anterior, tendrá derecho a esta licencia el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de un familiar hasta primer grado

betetzeko. Halakoetan, berreskuratu egin beharko da horretarako erabilitako denbora.

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

i) Emakumezko langileak, bederatzi hilabete baino gutxiagoko umearen edoskitzea dela-eta lanaen ordu betez huts egiteko eskubidea izango du eta ordu hori bi zatitan har dezake. Emakumeak, berak hala nahi badu, horren ordez ordu bete murriztu dezake laneguna, arrarroi beragatik. Edoskitzea artifiziala izatekotan aita baliadaiteke eskubide horretaz, beti ere, aldez aurretik, ama langilea dela, eta eskubideari uko egiten diola egiaztatuz gero.

Emakumezko langileek aukeran izango dute aurreko lerroaldian aipatzen diren 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.

de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

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

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

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

Era berean, beti ere aurreko paragrafoan jasotako baldintzak gertatzen direnean, langileak lizentzia hau eskatzeko eskubidea izango du, lehen mailako odolkidetasun edo ahaidetasunera arteko senideei medikuarenera laguntzeko. Halakoetan, berreskuratu egin beharko da horretarako erabilitako denbora.

k) Titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten ari diren langileek azterketara joateko behar duten denbora; 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.- <u>ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK</u>

1.- Langile finkoak bere ardura zuzenaren pean 10 urte baino gutxiagoko ume bat edo ordaindutako jarduerarik ez duen

referida prescripción médica.

Asimismo y siempre que se den los requisitos contenidos en el párrafo anterior, tendrá derecho a esta licencia el trabajador que acompañe a consulta a un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

k) Durante el tiempo que necesiten para asistir a exámenes los trabajadores que realicen estudios para obtener un título académico o profesional, 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.- <u>LICENCIAS NO RETRIBUIDAS</u>

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

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

3.- Zuzendaritzak, zerbitzuaren betebeharrak eragozpen ez badira, egoki deritzon moduan egingo die bide Enpresan eta kategorian urte bat baino gehiago beteta daukaten langile finkoek ordaindu gabeko lizentzia hartzeko egindako eskakizunei, lizentzia 3 hilabete baino gehiagokoa eta aste bete baino gutxiagokoa ez bada eta ordaindutako lana egiteko ez bada. Lizentzia ezin izango zaio eszedentzia bati lotu eta urte natural bakoitzean behin bakarrik eskatuko da.

13. ARTIKULUA.- <u>ALDI BATERAKO LAN EZINTASUN ETA AMATASUN BAJAK</u>

a) Langileek, aldi baterako lan ezintasunagatik eta gaixotasun edo

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 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.- <u>BAJAS POR INCAPA-CIDAD LABORAL TRANSITORIA Y MATERNIDAD</u>

a) Los trabajadores, en el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria y por

istripuagatik egoera horretan dauden bitartean, baja hartzeko momentuan indarrean zegoen ordainketaren %100erainoko osagarria jasoko dute, hain zuzen ere, soldataren eta antzinakotasunaren %100.

b) Amatasun kasuan, emakumezko langileek 16 asteko kontratu etenerako eskubidea edukiko dute lanpostua gordeta; denbora hori interesatuari komeni zaion bezala banatu ahal izango da, erditze unearen aurretik eta ondoren, eta ez du jarraipen konponbiderik izango, beti ere, 6 aste, erditu ondoren berehala hartzen badira. Epe horretan baja hartzeko momentuan indarrean dagoen ordainketaren %100erainoko osagarria jasoko dute soldatari gehi antzinakotasunari dagokion bezala. Epe hori pasatu ondoren emakumezko langilea lana egiteko moduan ez balego, aldi baterako lan ezintasun egoerara pasatuko litzateke eta horretarako behar diren tramiteak egin beharko lituzke.

6 urtera arteko adingabeen adopzioetan eta harreretan, adopzio aurrekoetan nahiz iraunkorretan, etenik gabeko hamasei asteko iraupena izango du etendurak. Adingabeak zortzi urtera arteko adingabeen kasuan, ordea, etenik gabeko zortzi astekoa izango da etendura. Langileak berak zenbatuko ditu, administrazioak edo epaileak harrera onartzeko hartutako erabakitik aurrera edo epaileak adopzioa onartzeko emandako ebazpenetik aurrera. Aitak eta amak lan eginez gero, euretako batek baino ezin izango du erabili eskubide hori.

enfermedad o accidente percibirán, mientras que se encuentren en tal circunstancia, un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja, correspondiente al sueldo más la antigüedad.

b) En el caso de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a 16 semanas de suspensión del contrato con reserva inmediata de puesto de trabajo, pudiendo ser distribuidos a opción de la interesada, sin solución de continuidad, entre antes y después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante este período percibirán un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja, correspondiente al sueldo más la antigüedad. Si transcurrido dicho período la trabajadora no se encontrase en condiciones de reincorporarse al trabajo, pasará a la situación de I.L.T. debiendo realizar los trámites oportunos.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpida, y en el caso de menores hasta ocho años, de ocho semanas ininterrumpidas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la 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.

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

14. ARTIKULUA.- ESZEDENTZIAK

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

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

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

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

a) Eszedentzia ez da eskatuko inolako kasutan ere ikus-entzuteko komunidabideetan

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

ARTICULO 14.- EXCEDENCIAS

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

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

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

La excedencia voluntaria será con reserva de puesto si es en período no superior a dos (2) 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

lana egiteko edo horiekin zuzenean nahiz zeharka elkarlanean aritzeko.

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

c) Goian aipatutako ehunekoak beteta egon ez arren ere ezin izango da eszedentzia eskubidea erabili horrek, eskatu den momentuagatik, eszedentzia gozatzen dauden kategoria eta talde bereko pertsona kopuruarengatik nahiz Enpresa Batzordeari igorritako txosten bidez zuzendaritzak arrazoitzen duen beste edozein ziorengatik ere EITBko jarduera normalaren garapenari kalte handia egiten dionean. Kasu horretan, zuzendaritzak ahalik eta eperik motzenean arazoa konpontzeko ahaleginak egingo ditu.

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, eta amaren kasuan, berriz, amatasun baja bukatzen denetik hasiko da kontatzen. Lanpostua gordeta eszedentzian dagoen pertsona kopurua ez da izango lan zentroko langile kopuruaren % 5 (ehuneko bost) baino gehiagokoa.

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

indirectamente en empresas relacionadas con los medios de comunicación audiovisual.

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 EITB, bien por el momento para el que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido al Comité de Empresa. En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

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

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

6.- Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta Enpresaren Zuzendaritzari luzatu beharko zaio. Zuzendaritzak gehienez ere hilabete bateko (1) epean erantzun beharko du eta horren berri eman beharko die langileen 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; hori EITB Erakunde Publikoko Sozietate batean 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

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

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

6.- La solicitud escrita de la excedencia deberá ser dirigida a la Dirección de la Empresa, que a su vez contestará en el plazo máximo de un (1) 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.

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

eguna baino gehienez 90 egun lehenago eta gutxienez 30 egun lehenago eskatu beharko da.

como mínimo, antes de la fecha prevista para su disfrute.

15. ARTIKULUA.- BATERAEZINTA-SUNAK

1.- Bateraezintasunei dagokien atal honek EITBko langilegoari ezarritako eginkizunetan ahalik eta dedikazio eta eraginkortasunik handiena bilatzen du, eta bere jarduera profesionalean ahalik eta inpartzialtasunik handiena gorde nahi du.

2.- EITBn izendatutako lana betetzea bateraezina izango da norberaren eginbeharrak betetzeari kalte egiten dion edo EUSKAL IRRATI TELEBISTA HEren interes orokorrei kalte egiten dien edozein kargu, lanbide edo jarduerarekin.

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

ARTICULO 15.- INCOMPATIBILIDA-DES

1.- Este artículo de incompatibilidades busca la mayor eficacia y dedicación en el desempeño de las funciones asignadas al personal de EITB y trata de asegurar el mayor grado de imparcialidad en su actuación profesional.

2.- El desempeño de la función asignada en EITB será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios o perjudique los intereses generales de EUSKAL IRRATI TELEBISTA H.E..

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

III. KAPITULUA - LANALDIA ETA ORDUTEGIAK

CAPITULO III.- JORNADA Y HORARIOS

16. ARTIKULUA- LANALDIA

Lanaldia urtean 1.627 ordukoa izango da.

17. ARTIKULUA.- ORDUTEGIAK

17.1.- Oinarri orokorra

Enpresako jardueraren berezko izaerak beharrezko egiten du ordutegien antolaketa, banaketa eta ezarpena egiteko orduan lan konkretuen arretak eskatzen duen malgutasuna edukitzea. Beraz, jarduera produktiboaz eta irrati nahiz telebistaren sostenguaz arduratzen diren langileek momentu guztietan beren jarduera ordutegi honetara egokitu beharko dute.

Edonola ere, enpresak duen antolatzeko ahalmena mantendu egingo da, horrela beharren arabera zerbitzuaren funtzionamendu egokia bermatzeko.

17.2.- Ordutegien gutxieneko baldintzak.

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

a) Eguneroko lanegun arrunta zazpi ordukoa izango da.

b) Lanaldiaren bukaera eta hurrengoaren hasiera bitartean

ARTICULO 16.- JORNADA

La jornada de trabajo será de 1.627 horas efectivas al año.

ARTICULO 17.- HORARIOS

17.1.- Principio general

La naturaleza de las actividades de la Empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y la movilidad que exige la atención de los trabajos concretos. Así, el personal directamente relacionado con la actividad productiva y de apoyo de radio y televisión deberá adecuar en todo momento su horario a dicha actividad.

En cualquier caso quedará a salvo la potestad organizativa de la Empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento de los servicios y de acuerdo con sus necesidades.

17.2.- Condiciones mínimas de los horarios.

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

a) La jornada ordinaria diaria será de siete horas de trabajo efectivo.

b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la

gutxienez 12 orduko atseden tartea egon beharko da.

c) Lanaldiaren banaketa 5 egunetan egingo da eta horren ondoren 2 atseden egun egongo dira, atseden egunak orokorrean astebukaeran izango dira; zaintzaile, telefonista, harreragile, informatiko eta abarrentzat izan ezik, horiek, txandaka lana egiteko duten ohiko sistemaren baitan astebukaerak sartuta baitaude. Zuzendari orokorraren txoferrak ere larunbat edo iganderen baten lana egin beharko du hala egokituz gero.

17.3.- Ordutegi motak

17.3.1 Ordutegi etena

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

Ordutegi mota hori egunez egiten den lanaldiari ezarriko zaio soilik.

17.3.2 Ordutegi jarraia

Zati bakarrean egin beharreko ordutegi jarraian, 6 ordu baino gutxiagokoa eta 9 ordu baino gehiagokoa ez denean, 15 minutuko atsedenaldia egingo da eta hori ez da lanordutzat hartuko.

Irrati nahiz telebistaren produktibiatearekin edo horien sostenguarekin zuzenean lotuta

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, coincidiendo estos días generalmente con el fin de semana, salvo para vigilantes, telefonistas, recepcionistas, informática, etc. dentro de cuyo sistema habitual de trabajo a turnos se comprenden los fines de semana, y para el chófer del Director General que circunstancialmente puede tener que trabajar algún sábado y/o domingo.

17.3.- Modalidades de los horarios

17.3.1 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.

Este tipo de horarios solamente se aplicará al trabajo diurno.

17.3.2 Horarios continuados

En los horarios continuados que se establecen en un solo bloque al día, siempre que no sean inferiores a 6 horas ni superiores a 9 horas efectivas, habrá un descanso de 15 minutos que no se considerará como trabajo efectivo.

El personal directamente relacionado con la actividad productiva y de apoyo de la radio

dagoen langileak ez du ordutegi jarrairik izango.

Ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean administrazio saileko langileek goizez ordutegi jarraia eduki ahal izango dute horrekin zerbitzuari kalterik egiten ez bazaio eta gero bete beharreko zorrik sortzen ez bada.

y/o televisión no disfrutará de jornada continua.

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre, el personal de los departamentos administrativos podrá disfrutar de un horario continuado en jornada de mañana, si con ello no se perjudica el servicio ni generan devengos compensatorios o complementarios.

18. ARTIKULUA.- ORDU ESTRAK

Ezarritako ordutegiak agintzen duen ohiko lanorduak gainditzen direnean ordu estratzat joko dira.

Ordu horiek dirutan kobratuko diren ala denbora librea hartuta kobratuko diren langileak berak erabakiko du. Behin denbora librea hartzea pentsatuz gero, ezin izango du dirutan ordaintzea eskatu, denbora librea hartzea ezinezkoa gertatzen ez bazaio behintzat.

Ordu estrak denbora librearekin ordaindu behar direnean honela egingo da: lehen mailako ordu estra bakoitzeko 1,75 atseden ordu eta bigarren mailako ordu estra bakoitzeko 2 atseden ordu.

Atseden ordu horiek pilatu egingo dira egun libre osoak hartu ahal izateko. Hartzeko egunari dagokionean, berriz, ahal dela langilearen nahiak eta enpresaren beharrak bat etor daitezen ahalegina egingo da. Denbora edo egun horiek ordu estrak sartzen diren egunetik hasi eta bi hilabeteko epean hartu beharko dira. Adostasunik ez badago, berriz, zuzendaritzak erabakiko du noiz hartu langileari gutxienez 7 egun aurretik

.

ARTICULO 18.- HORAS EXTRAORDI-NARIAS

Se consideran horas extraordinarias aquellas horas que superen la jornada habitual de acuerdo con los horarios establecidos .

La decisión sobre la compensación con tiempo de descanso o el pago de las horas extraordinarias, corresponderá al trabajador. Una vez decidido su disfrute no podrá pedir posteriormente el cobro de las mismas, salvo que se demuestre la total imposibilidad de disfrutarlas.

La compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso, se realizará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria de primer nivel y de 2 horas por cada una de segundo nivel.

Dicha compensación en tiempo de descanso se acumulará para disfrutarlo en jornadas completas, procurando compaginar los deseos del trabajador en cuanto al momento de disfrute y las necesidades de la Empresa. El trabajador tendrá dos meses de plazo como máximo para disfrutarlos desde el día que se generen. En caso de desacuerdo, decidirá la Dirección con un preaviso mínimo al trabajador de 7 días.

jakinaraziz.

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

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

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

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

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

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

IV. KAPITULUA- LANGILEEN ANTOLAKUNTZA

CAPITULO IV.- ORGANIZACION DE PERSONAL

19. ARTIKULUA.- PLANTILA

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

20. ARTIKULUA.- SAILKAPEN PROFESIONALA

Hitzarmen honek eragiten dien langile laboralek euren lanaren araberako maila profesionala edukiko dute. Hori, maila bakoitzerako 1989ko hitzarmen kolektiboaren VI. Eranskinean ezarritako baldintza eta eginkizunen araberakoa izango da, eta Hitzarmen honen gainerako xedapenekin bat etorriko da.

Zuzendaritzak maila bakoitzerako ezarritako eginkizunak berrikusi ahal izango ditu; horrela, ekipamendu eta teknologia berriak direla-eta gertatzen diren antolakuntza aldaketei egokitu ahal izateko.

Lanpostuaren balorazioari dagokionez, Enpresako Batzordearekin akordio batera iritsi ondoren proposamena Administrazio Kontseilura luzatuko da dagokion perfila ezartzeko.

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

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

ARTICULO 19.- 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 20.- CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal laboral afectado por el presente Convenio ostentará la categoría correspondiente a su prestación laboral de acuerdo con las funciones y requisitos establecidos para cada categoría en el Anexo VI del Convenio Colectivo de 1.989, y en concordancia con el resto de disposiciones de este Convenio.

La Dirección podrá revisar las funciones establecidas para cada categoría, con el fin de adaptarlas a los cambios organizativos por la implantación de nuevas tecnologías y equipamientos.

Previo acuerdo con el Comité de Empresa en la valoración del puesto, las modificaciones se someterán al Consejo de Administración para el establecimiento del perfil correspondiente.

Ambas partes acuerdan afrontar los cambios que la innovación tecnológica y de equipamientos conlleven con actitud de total colaboración.

La Dirección se compromete a diseñar un plan de formación, dirigido al personal fijo, con el fin de asegurar su reciclaje en la Empresa para otros puestos de trabajo, siempre que se acredite, ante la Comisión

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

Eszedenteen birkokapena langileak lana egiten duen lan zentro berean egingo da. Hori ezin izango balitz egin beste lan zentro batzuetan egingo litzateke.

21.ARTIKULUA.- BURUZAGITZA KARGUAK

Buruzagitza karguak zuzendaritzak modu askean izendatu eta ezeztatzekoak dira.

Pertsona batek buruzagitza kargua uzten duenean, bere borondatez edo zuzendaritzaren erabakiz, bere jatorrizko mailara itzuliko da.

22. ARTIKULUA- PROBA DENBORAL-DIA

1.- Kontratu finkoa egiten zaien langileak proban egongo dira denboraldi batez; 6 hilabetez goi mailako tituludunak, erdi mailako tituludunak edo homologatuak badira eta 3 hilabetez gainontzeko langileak. Subalternoak, laguntzaileak eta telefonista-harreragileak berriz hilabetez.

2.- 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.

de Valoración, la capacidad necesaria para desempeñar dichas funciones.

La reubicación de excedentes se realizará en el propio centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios. En el caso de que esto no fuera posible, se llevará a cabo en otros centros de trabajo.

ARTICULO 21.- CARGOS DE JEFATURA

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

Cuando una persona cesa en el cargo de jefatura por propia voluntad o por decisión de la Dirección volverá a su categoría de origen.

ARTICULO 22.- PERIODO DE PRUEBA

1.- Los trabajadores contratados como fijos estarán sometidos a un período de prueba que será de 6 meses para los titulados superiores y medios u homologados y 3 meses para el resto del personal, salvo para subalternos, auxiliares y telefonista-recepcionistas que será de un mes.

2.- 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.

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

4.- Epe horretan langileak nahiz enpresak lan harremanari amaiera eman ahal izango diote aurretiaz abisatu beharrik gabe. Kasu horretan, alde batek ere ez du kalteordainik jasotzeko eskubiderik izango eta zorrean dauden lanordainak bakarrik jasoko ditu langileak.

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

6.- Proba denboraldia gainditu ondoren, epe hori eragin guztietarako kontuan hartuko zaie langile finkoei.

7.- Hitzarmen honetan araututako edozein prozeduraren bidez goi mailara iristen den langile finkoa 22.1 artikuluan jasotako denbora erdia egongo da proban.

Epe horren barruan alde biek igoera indarrik gabe utzi ahal izango dute, eta kasu horretan langilea bere lehenagoko maila eta tokira itzuliko da.

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

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

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

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

7.- El trabajador fijo que acceda a categoría superior por cualquiera de los procedimientos regulados en este Convenio, estará sometido a un período de prueba equivalente a la mitad del establecido en el apartado 22.1.

Durante este período, ambas partes podrán dejar sin efectividad el ascenso, incorporándose el trabajador automáticamente a la anterior categoría y destino.

23. ARTIKULUA.- MAILA IGOERA ZUZENA ETA SUSTAPENA

1.- EITBko langile finkoek lanean sustapen profesionalerako eskubidea izango dute.

2.- Sustapena errazteko, maila igoera zuzenean egin ahal izango da hurrengo atalean arautzen den bezala.

3.- Langile baten maila igoera zuzena baloratzeko Balorazio Batzorde bat eratuko da kasu bakoitzerako; bertan, Zuzendari Gerenteak, bete beharreko lanpostua kokatzen den saileko Zuzendariak, Pertsonaleko Zuzendariak eta Enpresa Batzordeak aukeratutako langile batek hartuko dute parte. Batzorde honek beharrezko informazio guztia jaso ondoren eta, hala badagokio, beharrezkoak diren frogak egin ondoren maila igoerari buruzko iritzia emango du eta bere txostena Zuzendaritza Orokorrera luzatuko du.

4.- Ezarri eta adostutako kategoria ez badator bat langilearen zereginekin, horrek eskubidea izango du berriro sailkatzeko, kategoria bere eginkizunetara egokitu dakion, beste langile bat ordezkatzen ari denean izan ezik. Kasu horretan, ordezkatzen ari den langilea itzultzen denean ordezkatzailea lehengo lanetara itzuliko da, ordaina kasu bakoitzean betetzen duen eginkizunaren parekoa izango den arren.

5.- Hitzarmen honetan araututako barne sustapenaren oinarria ahal den heinean denentzat aukera

ARTICULO 23.- ASCENSO DIRECTO Y PROMOCION

1.- Los trabajadores fijos de EITB tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.

2.- Con el fin de facilitar dicha promoción, el ascenso se podrá realizar de una manera directa de acuerdo con lo regulado en el apartado siguiente.

3.- Para evaluar la propuesta de ascenso directo de un trabajador, se constituirá en cada caso una Comisión de Valoración constituida por el Director Gerente, el Director del área de la plaza a cubrir, el Director de otra área, el Director de Personal y un miembro del personal elegido por el Comité de Empresa. Esta Comisión una vez recabada la información y, en su caso, realizadas las pruebas que estime oportunas, se pronunciará sobre la propuesta de ascenso, elevando su informe a la Dirección General.

4.- En el supuesto de que la categoría asignada o pactada no concordara con los cometidos que el trabajador desempeñase, éste tendrá el derecho a ser nuevamente clasificado para que su categoría sea acomodada a la realidad de sus funciones, salvo cuando está sustituyendo a otro trabajador, en cuyo caso, reincorporado éste, volverá a realizar sus funciones anteriores, independientemente de que la retribución sea la de la función que desempeñe en cada caso.

5.- Dado que el principio que rige la promoción interna regulada en este Convenio es el de garantizar al

berdinak bermatzea denez, inola ere ez da berez, denboraren buruz zuzenean kategoria igoko.

Beheragoko kategoriako langile batek edo batzuk lanpostu bat modu interinoan 5 hilabete jarraian baino luzaroagoan betetzen dutenean, plaza horietarako deialdia egingo da hitzarmen honetan aurrikusten diren bideei jarraituz. Era berean, langile batek kanpoan dagoen beste bat ordezkatzen badu gaixotasunagatik, soldadutzagatik edo lanpostua gordetako eszedentzia batengatik eta, hori dela eta, egoera horretan dagoen bitartean kategoria altuagoko zereginak betetzen baditu, iraupena dena delakoa izanda ere, ez du ordezkatutako pertsonaren kategoria bereganatuko. Hala ere, horrek ez du esan nahi, aurreko kasuan bezala soldata diferentzia ordainduko ez zaionik aipatutako zereginak betetzen dituen epean.

Ordezkatutako langilea kanpoan izan deneko egoera amaitzen denean, enpresara itzuliko ez balitz plaza hori betetzeko hitzarmen honetan aurreikusten diren bideak jarriko lirateke martxan.

6.- Talde profesionalaren barruan langile baten zuzeneko maila igoerarik ez da gertatuko lanpostu bat hutsik dagoelako bakarrik. Beraz, hori arautzeko ez da kontuan hartuko lanpostu hutsak betetzeari buruz hitzarmen honetan esaten dena, artikulu honetan esaten dena baizik. Maila

máximo posible la igualdad de oportunidades, el ascenso de categoría no se producirá en ningún caso automáticamente por el mero transcurso del tiempo.

Cuando un puesto sea ocupado de forma interina durante 5 meses continuados por uno o varios trabajadores fijos de inferior categoría se convocará automáticamente mediante los procedimientos previstos en el presente Convenio la cobertura de dicha plaza. De la misma forma, si un trabajador sustituye a otro ausente por enfermedad, servicio militar, excedencia con reserva de puesto y como consecuencia de ello debe desempeñar funciones de categoría superior durante el período que se mantenga esa situación, sea cual sea su duración, no adquirirá la categoría del sustituido, con independencia, al igual que en el caso anterior, de que perciba la diferencia de retribuciones que le correspondan durante el tiempo que desempeñe dichas funciones superiores.

Si el trabajador sustituido no se reincorporara a la Empresa al finalizar las circunstancias que dieron lugar a su ausencia, se procederá a poner en marcha los procedimientos previstos en el presente Convenio para la cobertura de dicha plaza.

6.- El ascenso directo de categoría de un trabajador dentro de su grupo profesional no se entenderá motivado exclusivamente por ó causante de la existencia de una vacante, por lo que su regulación no se regirá por lo aplicable a la cobertura de vacantes, sino por lo establecido en este artículo. No se

igoera zuzena ez da erabiliko hutsik dauden edo berriak diren lanpostuak betetzeko, hurrengo idazatian araututakoa izan ezik.

7.- Edonola ere, Zuzendaritza Orokorrak bere kabuz eta modu askean izendatu ahal izango ditu buruzagitzako lanpostuak bete behar dituzten pertsonak. Erabakiaren berri Enpresa Batzordeari eman beharko dio.

24. ARTIKULUA.- LANPOSTUAK BETETZEA

1.- EITBn langile finko izateko ezinbestekoa izango da Zuzendari Orokorrak Administrazio Kontseiluarekin bat etorriz deitzen eta ezartzen dituen harrera frogak gainditzea.

2.- Zuzendaritza Orokorrak, Administra-zio Kontseiluarekin bat eginda hutsik gelditzen diren lanpostuen amortizazioa erabaki ahal izango du.

3.- Lanpostu bat hutsik dagoela esango da Zuzendaritza Orokorrak hala dagoela irizten dioenan eta plantilako langile finko batek libre uzten duenean, ETB utzi duelako edo enpresaren barruan lekua nahiz lanpostua aldatu dituelako.

4.- Langile finkoek bete beharreko plantilako lanpostu hutsak edo Administrazio Kontseiluak onartuta sortutako lanpostu berriak betetzeko honako ordena hau jarraituko da. Salbuespena izango dira aurreko artikuluaren 7. atalean jasotako kasuak.

utilizará el ascenso directo para cubrir plazas declaradas vacantes, o de nueva creación, salvo lo regulado en el apartado siguiente.

7.- En cualquier caso, la Dirección General podrá designar libremente y por sí misma a las personas que hayan de ocupar puestos de jefatura, informando al Comité de Empresa de su decisión.

ARTICULO 24.-PROVISION DE PLAZAS

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

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

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

4.- La provisión de plazas de plantilla declaradas vacantes o de nueva creación aprobadas por el Consejo de Administración, que hayan de cubrirse con personal fijo, con la excepción recogida en el apartado 7. del artículo anterior, se llevará a efecto según este orden:

a) Barneko fasea.
1. Borondatezko lekualdatzea.
2. Maila igotzeko froga.
3. Derrigorrezko lekualdatzea.

b) Lehiaketa askea.

25. ARTIKULUA.- BORONDATEZKO LEKUALDATZEA

1.- Enpresak lanpostu huts bat dagoela edo lanpostu berria sortu dela esaten duenean Zuzendaritzak iragarki oholean dagokion borondatezko lekualdatzerako deialdia kaleratuko du.

.

2.- Deialdian, hutsik dagoen lanpostuaren kategoria, destinoa, zeregin zehatzak, eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira. Iragarkian, borondatezko lekualdatzea erabaki ondoren hutsik gelditzen den lanpostua amortizatzeko posibilitatea ere zehaztuko da eta kasu horretan ez dira ondorengo maila igotzeko frogak egingo.

3.- Borondatezko lekualdatzean parte hartu nahi duten langileen eskariak onartzeko 15 eguneko epea egongo da. Epea 30 egunekoa izango da deialdia ekainetik irailera bitarteko hilabeteetan egiten bada, beti ere, langile guztiei jakinarazi ezin izan bazaie; hori egin ahal izan bada, berriz, 15 eguneko epea mantenduko da.

4.- Borondatezko lekualdatzerako hautagaiek beren eskarietan lehiatu nahi duteneko lanpostu hutsen destinoak zeintzuk diren zehaztu beharko dituzte. Izan ere, hutsik egon daitekeen lanpostuaren

a) Fase interna.
1. Traslado voluntario.
2. Pruebas de ascenso.
3. Traslado forzoso.

b) Concurso libre.

ARTICULO 25.-TRASLADO VOLUNTARIO

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

2.- En la convocatoria se detallarán la categoría, destino, especificación de funciones del puesto de la vacante, los requisitos exigidos a los candidatos, así como la posibilidad de que sea amortizada la vacante una vez resuelto el traslado voluntario, por lo que en este caso no se llevarían a cabo las posteriores pruebas de ascenso.

3.- Se establecerá un plazo de 15 días para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir al traslado voluntario. Este plazo será de 30 días si la convocatoria se hace pública en los meses de Junio a Setiembre, salvo que se haya podido notificar la misma fehacientemente a todos los interesados, en cuyo caso se mantendrá el plazo de 15 días.

4.- Los candidatos al traslado voluntario deberán especificar en su solicitud, el/los destino(s) de la(s) vacante(s) a la(s) que desean concursar, dado que la posible vacante como resultado del traslado puede cambiar su

destinoa zentro batetik bestera alda daiteke lekualdatzearen ondorioz, horrek lekualdatze gehiago ekar lezake berarekin, eta horiek guztiak aldi berean erabakiko dira.

5.- Lekualdaketa lehiaketan parte hartu ahal izango dute deitutako kategoria berberean dauden eta bertan nahiz destinoan urtebeteko antzinakotasuna duten EITBko langile finko guztiek.

6.- Lekualdaketa lehiaketa erabakitzeko egoera pertsonalari, familia egoerari, betetzen den lanpostuari eta lortu nahi den lanpostuari begiratuko zaio. Lehiaketa hori hutsik gelditu ahal izango da 23.3 artikuluan aipatutako Balorazio Batzordeak hautagaiek bete beharreko lanpostuaren beharrak ez dituztela betetzen irizten dionean. Hala ere, 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.

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

destino de un Centro a otro, produciéndose sucesivos traslados que se resolverán en una única fase.

5.- Podrá optar al traslado el personal fijo de EITB que ostente idéntica categoría laboral a la convocada y tenga un año de antigüedad en dicha categoría y en el destino.

6.- El concurso de traslado se resolverá atendiendo a las circunstancias personales, familiares y a las propias del puesto de trabajo desempeñado y de aquél al que se opta. Podrá declararse desierto cuando la Comisión de Valoración mencionada en el artículo 23.3. estime que los candidatos no reúnen las exigencias de la plaza a cubrir. En todo caso, serán criterios a considerar para resolver los concursos de traslado los siguientes:

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

- Circunstancias profesionales y familiares.

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

- Antigüedad en categoría y destino.

7.- La Comisión de Valoración elevará su informe a la Dirección General. De la resolución de ésta se dará traslado al Comité de Empresa.

26. ARTIKULUA. – MAILA IGOTZEKO PROBAK

1.- Borondatezko lekualdatzea erabaki ondoren hutsik dagoen lanpostu bat amortizatzen bada, berehala maila igotzeko frogei ekingo zaie. Horretarako, zuzendaritzak dagokion maila igotzeko frogen deialdia egingo du iragarki oholean.

2.- Deialdian, kategoria, destinoa, lanpostuaren zereginen zehaztapena eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira.

Maila igotzeko frogen kasuan, hautagaiek, lanpostuan beharreko esperientzia izan ezik, eskatutako baldintza guztiak bete beharko dituzte.

3.- Maila igotzeko frogetan parte hartu nahi duten langileen eskariak onartzeko 15 eguneko epea egongo da. Epea 30 egunekoa izango da deialdia ekainetik irailera bitarteko hilabeteetan egiten bada, beti ere, langile guztiei jakinarazi ezin izan bazaie; hori egin ahal izan bada, berriz, 15 eguneko epea mantenduko da.

.

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

5.- Frogaren edukia, Zuzendaritza Orokorrak berak, edo horrek egoki irizten dion pertsonak erabakiko du

ARTICULO 26.-PRUEBAS DE ASCENSO

1.- Una vez resuelto el traslado voluntario y en caso de no producirse amortización de vacante, se dará paso inmediatamente a las pruebas de ascenso, para lo cual la dirección hará público en el tablón de anuncios la convocatoria de las correspondientes pruebas de ascenso.

2.- En la convocatoria se detallarán la categoría, destino, especificación de funciones del puesto de la vacante, y los requisitos exigidos a los candidatos.

En el caso de pruebas de ascenso, los candidatos deberán reunir todos los requisitos exigidos, a excepción de la experiencia en el puesto.

3.- Se establecerá un plazo de 15 días para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a las pruebas de ascenso. Este plazo será de 30 días si la convocatoria se hace pública en los meses de Junio a Setiembre, salvo que se haya podido notificar la misma fehacientemente a todos los interesados, en cuyo caso se mantendrá el plazo de 15 días.

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

5.- La Dirección General por sí o delegando en la persona que crea conveniente, junto al Director del

bete beharreko lanpostuaren saileko zuzendariarekin batera.

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

27. 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.

28. 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 1989ko hitzarmenaren V. Eranskinean jasotako "Erakunde Publikoan eta bere Sozietateetan sartzeko Arauak" hartuko dira kontuan.

Departamento de la plaza a cubrir, elaborarán el contenido de las pruebas.

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

ARTICULO 27.- TRASLADO FORZOSO

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

ARTICULO 28.- 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 V del Convenio de 1989.

V. KAPITULUA- OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN

CAPITULO V.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

29. ARTIKULUA.- OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN

1.- Enpresako Zuzendaritzak eta langileek euren gain hartuko dituzte laneko segurtasunaren, prebentzioaren eta osasun eta higienearen arloko eskubideak eta elkarrenganako erantzu-kizunak. Berdin dio eskubide eta erantzukizunok Laneko Istripuak Pre-benitzeko 31/95 Legeak adierazitakoak izan, Hitzarmen honetako berariazko xedapenetan jasotakoak izan ala 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 (29.2.1. 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

ARTICULO 29.- 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. 29.2.1).

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de

hileko ordu kopuru ordainduaren erabileraz esaten denaren ondorioetarako. Izan ere, aipaturiko letrak garantiei buruz dioena prebentzio delegatuei aplikatuko zaie, beharginen ordezkari diren aldetik.

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

representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

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

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

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

1.- Prebentzio Delegatuen ardurakizu-nak:

a) Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea prebentzio jarduerak hobetzeko.

b) Laneko arriskuak prebenitzeko arauak

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

betetzeko orduan beharginen elkarlana bultzatzea eta sustatzea.

c) Leneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 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

trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

c) Ser informados por el empresario sobre los daños

jakindakoan, jakinaren gaineran ipiniko ditu. Gertaeren berri zuzena izateko, lekura bertara joan daitezke, lanalditik kanpo bada ere.

d) Enpresan prebentzio eta babes jardueren ardura duten pertsona edo organoek eta beharginen segurtasun eta osasunaren gaineko eskumena duten erakundeek 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

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) 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

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 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

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 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 y Salud:

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

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de

ekimenak bultzatzea eta enpresari egoera hobetzeko edo dauden gabeziak zuzentzeko proposamenak egitea.

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

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

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

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

d) Prebentzio zerbitzuen urteko txostenaren eta programazioaren berri izatea.

30. ARTIKULUA.- <u>ENPRESAKO MEDIKU ZERBITZUA</u>

1.- Enpresako mediku zerbitzua amankomunatua izango da Erakundearentzako eta bere Sozietate Publikoentzako.

los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

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

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

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

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

ARTICULO 30.- <u>SERVICIO MEDICO DE EMPRESA</u>

1.- El Servicio Médico de la Empresa será mancomunado para el Ente y sus Sociedades Públicas, dirigido por un médico con dedicación mínima de

Gutxienez 4 orduko dedikazioa duen mediku batek zuzenduko du, eta egunean 8 orduko ATS zerbitzua egongo da bertan.
Enpresaren edo dagokion Agintarien erabakiz mediku zerbitzu amankomuna bertan behera geldituko balitz, EITBn, erakunde funtzional aske den legez, indarrean dagoen legediak esaten duena ezarriko litzateke berriro.

2.- Enpresako langile orori gutxienez urtean behin mediku berrikusketa egingo zaio, eta enpresan sartu behar diren langile berriei aurretik mediku azterketa egingo zaie.

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

3.- Enpresako mediku zerbitzuak zehaztuko du lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera, azterketa horietan egin beharreko osasun frogak zeintzuk izango diren.

4 horas diarias y un servicio de ATS de 8 horas diarias.

Si por decisión de la Empresa o de las Autoridades competentes en la materia dejara de existir el Servicio Médico Mancomunado, se volverá a aplicar en EITB, como organización funcional independiente, lo que a tal efecto se establezca en la legislación vigente.

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

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

3.- El Servicio Médico de Empresa determinará las pruebas médicas a llevar a cabo en dichas revisiones, de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo.

VI. KAPITULUA- LANGILEEN PARTEHARTZEAZ

CAPITULO VI.- DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

LANGILEEN PARTEHARTZEAZ
DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

31. ARTIKULUA.- LANGILEEN PARTE HARTZEA

Langileek Enpresan parte hartzeko eskubidea dute ondorengo artikuluetan arautuako ordezkaritza organoen bidez:

ARTICULO 31.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

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

32. ARTIKULUA.- ENPRESA BATZORDEA

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

2.- Batzorde hori honela osatuko da:

ARTICULO 32.- 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 siguientes:

100 langile bitartean / De 50 a 100 trabajadores	5 kide / miembros
101-250 langile bitartean / De 101 a 250 trabajadores	9 kide / miembros
25-500 langile bitartean / De 251 a 500 trabajadores	13 kide / miembros

3.- Lan Zentro bakoitzeko Enpresa 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 EITBko 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 EITB.

33. ARTIKULUA.- LANGILEEN ORDEZKARIAK

1.- 50 Langile baino gutxiago dauden Lan Zentroetako langileek ondoren zehazten diren ordezkari kopuruak izango dituzte.

ARTICULO 33.- DELEGADOS DE PERSONAL

1.- En aquellos Centros de Trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a 50, éstos estarán representados por Delegados de Personal en número:

6-30 langile bitartean / De 6 a 30 trabajadores	ordezkari 1 /delegado
31-49 langile bitartean / De 31 a 49 trabajadores	3 ordezkari / delegado

2.- Langileen Ordezkari horiek amankomunean egingo dute langileen ordezkaritza, eta Enpresa Batzordeak dituen eskumen eta berme berberak izango dituzte. Ordezkaritza hori betetzeko hilean 15 ordu ordainduta izango dituzte.

2.- Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación de los trabajadores y tendrán las mismas competencias y garantías que el Comité de Empresa, contando al mes con 15 horas retribuidas para el ejercicio de dicha representación.

34. ARTIKULUA.- ZENTROEN ARTEKO BATZORDEA

1.- Lan Zentro ezberdinetako Enpresa Batzordekideekin eta langileen Ordezkariekin Zentroen Arteko Batzordea eratuko da.

ARTICULO 34.- COMITE INTERCEN-TROS

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

2.- Gehienez ere 13 kide izango ditu, baina Lan Zentro guztietako langileen ordezkariek kopuru hori gainditzen badute, Batzordeak orokorrean kontuan hartutako hauteskundeen emaitzetatik eratorritako proportzioa gordeko du.

3.- Zentroen Arteko Batzordearen zeregina Hitzarmen Kolektiboa negoziatzea izango da. Enpresa Batzorde bakoitzak dagokion Lan Zentroan bere eskumenak mantenduko ditu.

35. ARTIKULUA.- <u>ENPRESA BATZORDEAREN ESKUMENAK</u>

Indarren dagoen legediak ematen dituen eskubide eta ahalmenak aparte utzi gabe, Enpresa Batzordeari ondorengo eskumenak onartzen zaizkio.

A) Enpresa Zuzendaritzak ondorengo hauen berri ematea Enpresa Batzordeari:

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

2.- Urtero; Enpresa Batzordeak eskura izango ditu eta ondo ezagutuko ditu Aurrekontuak, Balantzeak, Emaitzen kontua eta Txostena.

3.- Langilegoa prestatzeko dauden planen eta ikastaroen berri izango du horiek egin aurretik.

los distintos Centros de Trabajo.

2.- Tendrá un máximo de 13 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 los resultados electorales, considerados globalmente.

3.- La función del Comité Intercentros será la negociación del Convenio Colectivo, común para todos los trabajadores de la Empresa, manteniendo cada Comité de Empresa sus competencias en los respectivos Centros de Trabajo.

ARTICULO 35.- <u>COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA</u>

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados por la Legislación Vigente, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes competencias:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

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

2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición los Presupuestos, Balances, Cuentas de Resultados y Memoria.

3.- Con carácter previo a la ejecución por la Empresa de los planes y cursillos de formación del personal.

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

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

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

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

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

B) Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari erabilitako kontratu mota guztiak emango dizkio.

C) Enpresa Batzordeak lan, segurtasun eta higiene, eta gizarte segurantza alorrean indarrean dauden arauak betetzen direla zainduko du eta baita Enpresan indarrean dauden hitzarmen, ohitura eta baldintzak betetzen direla ere. Horiek betetzen ez badira, enpresan eta eskumendun Epaitegi edo erakundeetan dagozkion legezko ekintzak aurrera eramango ditu.

D) Enpresa Batzordeari, kolegiatutako organoa den legez, gaitasun prozesala onartzen zaio, kide gehienen erabakiz, bere eskumeneneko gaietan ekintza administratibo edo judizialak

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 al Comité de Empresa todos los modelos de contratos de trabajo utilizados.

C) El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad e higiene y seguridad social, así como al respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

D) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión

aurrera eramateko.

E) Batzordeak 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 dizkion neurriak Enpresako Zuzendaritzari proposatuko dizkio.

36. ARTIKULUA.- <u>LOKALA ETA IRAGARKI OHOLA</u>

1.- Enpresak, Lan Zentro bakoitzean, baldintza egokiak betetzen dituen lokal bat ipiniko du Enpresa Batzordeak edo langileen Ordezkariek bakarrik erabil dezaten.

2.- Era berean, behar beste iragarki taula jarriko ditu Enpresak, enpresa Batzordearen informazioa hedatzeko. Horrez gain, langileek Erakundeko Intraneten sartzeko aukera izango dutela bermatuko du Enpresak. Horretarako, esteka zuzenak jarriko ditu menu nagusitik bertatik Batzordearen eta sindikatuen eremuetara.

37. ARTIKULUA.- <u>SINDIKATUEN EKINTZA</u>

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

mayoritaria de sus miembros.

E) El Comité velará 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 36.- <u>LOCAL Y TABLON DE ANUNCIOS</u>

1.- La Empresa habilitará un local con las condiciones adecuadas al efecto en cada Centro de Trabajo, para uso exclusivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

2.- Asimismo, la empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes para la difusión de información del comité de empresa. Igualmente, la empresa garantizará el acceso de los trabajadores a la Intranet Corporativa mediante enlace directo desde el menú principal a los espacios correspondientes al comité y a las secciones sindicales.

ARTICULO 37.- <u>ACCION SINDICAL</u>

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

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 baten diskriminatuko ere, sindikatu baten izena emanda dagoelako.

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.

38. ARTIKULUA.- SAIL SINDIKALA

1.- 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 38.- SECCIONES SINDI-CALES

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

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

2.- Legez 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.

2.- 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) 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 deitzeko 40. artikuluan jasotzen diren baldintza berberak bete beharko dira.

3.- Enpresak, Lan Zentro bakoitzean, baldintza egokiak dituzten lokalak ipiniko ditu bertan legez eratutako sail sindikalen esku.

4.- Enpresak, sail sindikalek euren lana egiteko behar dituzten beste iragarki ohol ere ipiniko ditu.

39. ARTIKULUA.- <u>ORDEZKARI SINDI-KALAK</u>

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

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, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 40, para la convocatoria de asambleas.

3.- La Empresa habilitará locales con las condiciones adecuadas, en cada Centro de Trabajo, para uso de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el mismo.

4.- Asimismo, la Empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes, para que las Secciones Sindicales lleven a cabo su actividad sindical.

ARTICULO 39.- <u>DELEGADOS SINDI-CALES</u>

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

frogagarrian. Horren ondoren, Enpresak aipatutako ordezkariari sail sindikalaren izaera onartuko dio eragin guztietarako.

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

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

LAN ZENTROA ***CENTRO DE TRABAJO***	***ORDAINDUTAKO ORDUAK*** ***HORAS RETRIBUIDAS***
50-100 langile bitartean / De 50 a 100 trabajadores	12 ordu/hilean – horas/mes
101-250 langile bitartean / De 101 a 250 trabajadores	15 ordu/hilean – horas/mes
251 langile baino gehiago / De 251 trabajadores en adelante	18 ordu/hilean – horas/mes

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

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

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.

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

7.- Era berean, ordezkari sindikalek 38. artikuluan sail sindikaletarako ezartzen diren eskumen guztiak izango dituzte euren ordezkaritza lanean.

7.- Asimismo, los Delegados Sindicales ostentarán todas las competencias que se especifican en el Artículo 38 para las Secciones Sindicales en el ejercicio de su representación.

40. ARTIKULUA .- <u>BATZARRAK</u>

ARTICULO 40.- <u>ASAMBLEAS</u>

1.- Enpresak ordaindutako batzarrak lanorduetan egiteko baimena emango du, baina gehienez ere,

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

urtean 8 ordu emango dira horretarako.

Batzar horiek Lan Zentroko langile guztientzat izango dira.

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

3.- Batzarrak Enpresa Batzordeak deituko ditu bere kabuz; batzorderik ez badago, berriz, langileen Ordezkariek edo, bestela, Lan Zentroko langileen %30ak deituko dituzte.

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

5.- Arrazoitutako gertaera bereziengatik, langileen Ordezkariek 24 ordutara murriztu ahal izango dute abisatzeko epea.

máximo de 8 horas anuales.

Dichas asambleas lo serán para todos los trabajadores de cada Centro de Trabajo.

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

3.- Serán convocadas por el Comité de Empresa a iniciativa del mismo o por el/los Delegados de Personal en su defecto, o a requerimiento del 30% de los trabajadores del Centro de Trabajo.

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

5.- Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

VII. KAPITULUA.- GIZA LAGUNTZAK

CAPITULO VII.- PRESTACIONES SOCIALES

41. 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 41.- 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.

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) ***Berezko heriotza:***

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

f) ***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.

42. ARTIKULUA.- <u>EZINDUEN LEHENTASUNA</u>

Lan istripuagatik edo gaixotasun profesionalagatik bere ohiko lanbiderako erabateko ezintasun iraunkorra ezagutzen zaion langileak lehentasunezko eskubidea edukiko du hutsik gelditu den lanpostu bat betetzeko, beti ere, bertako jarduera normaltasunez garatzeko fisikoki eta profesionalki gaitua baldin badago. Lanpostu berria beteko balu, horri dagokion ordaina jasoko luke. Lanpostua gordeta eszedentzian dauden langileen aurrean ez du lehentasunik izango, baina bai lanpostua gorde gabe eszedentzian daudenen aurrean.

ARTICULO 42.- <u>PREFERENCIA A INCAPACITADOS</u>

El trabajador al que se le reconozca una incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto en el que se haya producido una vacante, siempre que esté capacitado física y profesionalmente para desarrollar con normalidad la actividad del mismo. Si ocupara un nuevo puesto, percibirá las retribuciones que correspondan a éste. Dicho derecho preferente no lo será frente al personal en excedencia con reserva en el puesto de trabajo, pero sí frente al del personal excedente sin reserva de puesto.

43. ARTIKULUA.- <u>BEKAK</u>

a) Enpresak diru kopuru bat erabiliko du bertako langileen seme-alaben prestakuntza errazteko

ARTICULO 43.- <u>BECAS</u>

a) La Empresa establecerá un fondo para la concesión de ayudas destinadas a facilitar la formación de

dirulaguntzak emateko. Diru kopuru hori Giza Zuzendariak, Pertsonal eta Zerbitzu Orokorretako buruak eta langileen ordezkari bik osatutako Batzorde batek kudeatuko du, eta horrek kontrolatuko ditu bekadunaren asistentzia eta aprobetxamendu maila.

b) Diru languntza kopurua 2003. urtean 200,87 eurotakoa izango da seme-alaba bakoitzeko.

c) Aitak eta amak, biak, EITBn lana egiten badute bietako batek bakarrik erabili ahal izango du laguntza hori.

44. ARTIKULUA.- <u>LANGILEEN PRESTAKUNTZA</u>

1.- EITBrentzat 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

hijos de los trabajadores de la misma. dicho fondo lo gestionará una Comisión formada por el Director de Recursos Humanos, el Jefe de Personal y Servicios Generales y dos representantes de los trabajadores, que controlarán la asistencia y el grado de aprovechamiento del becario.

b) La cuantía de la ayuda para 2003 será de 200,87 euros por hijo.

c) En caso de que el padre y la madre trabajen en EITB, solamente podrá ejercitar el derecho a la ayuda uno de ellos.

ARTICULO 44.- <u>FORMACION DEL PERSONAL</u>

1.- El personal al servicio de EITB tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria para el buen desenvolvimiento en las tareas u 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

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

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

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

g) Prestakuntza Batzordeko buru EITBko Prestakuntza Zuzendaria da.

4.- Langileen prestakuntza institutu, zentro edo telebistako zereginetan

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 propuesta y sugerencias en materia formativa de los trabajadores.

d) Elaborar un Reglamento Interno de Formación, que recoja los aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrollará criterios de acceso, participación, programación y realización de acciones formativas.

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

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

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

4.- La formación del personal se efectuará a través de institutos,

aditu diren profesionalen bidez egingo da, bai lantokian bertan bai kanpoan.

Era berean, argitalpenak eta informazio bibliografikoak eskuratuko zaizkie.

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

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

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

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

centros o profesionales especializados, tanto dentro del centro de trabajo como fuera.

Asimismo, se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas.

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.

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.

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 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.

45. ARTIKULUA.- EUSKARA

EITBk, euskal zabalkundeko komunikabidea den legez, euskararen arazoa ezagutzen du; hori dela eta, plantilako langile guztien euskara ikaskuntza eta hobekuntza sustatu beharra

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 más horas de formación.

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

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

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

ARTICULO 45.- EUSKERA

EITB como medio de información de difusión vasca y conociendo la problemática de la lengua vasca, entiende que debe fomentar con todos los medios que estén a su alcance el aprendizaje o

ikusten du eta horretarako honako bitartekook ezarriko ditu:

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

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

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

   Beharrezkoa den baimena zerbitzuen beharrek ahalbidetzen dutenera baldintzaturik egongo da.

b) Zentro ezagunetan egin beharreko ikastaroetarako %100eko laguntza izango da langile guztientzat, eta beren lan ordutegia ahalik eta gehien egokituko zaio ikastaro orduari.

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

mejora del euskera por todos los trabajadores de su plantilla y para ello se establecen los siguientes medios:

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

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

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

   La concesión del permiso necesario estará condicionada a que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Subvenciones del 100% para cursillos a realizar en Centros reconocidos, para todos los trabajadores, adecuándoseles su horario de trabajo lo máximo posible al horario de los mismos.

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

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.

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.

46. ARTIKULUA.- GUTXITU FISIKO ETA PSIKIKOAGATIKO LAGUNTZA

Enpresak elbarri psikiko edo fisikoagatiko laguntza emango du, eta Gizarte Segurantzak helburu horretarako ezarritakoa izango da zenbatekoa.

Laguntza hori langile finkoentzat baino ez da izango, eta etorkizunean Gizarte Segurantzako prestazio hori desagertuta ere, laguntza horri eutsiko zaio.

ARTICULO 46.- AYUDA POR DISMINUIDO PSIQUICO Y FISICO

Por disminuido psíquico o físico, la Empresa entregará una ayuda cuya cuantía será la establecida por la Seguridad Social para el mismo.

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

47. 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; eta antzinakotasunerako denbora hori kontatuko zaie.

ARTICULO 47.- 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.

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

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.

48. ARTIKULUA. OHIKO ETXEBIZITZA EROSTEKO DIRULAGUNTZA

Iurretako Lan Zentroko langile finkoei banketxe batek emandako kreditu nagusiaren 6 interes puntuko dirulaguntza emango zaie 42.070,85 bitartean ohiko etxebizitza erosteko ondorengo baldintzak betetzen badituzte:

a) Ohiko etxebizitza erostea (ez da bigarren etxebizitza sartzen).

b) Ohiko bizilekua Iurretako Lan Zentrotik 10 km baino gutxiagora dagoen toki batera aldatzen bada.

c) Aurreko bizilekua aipatutako Lan Zentrotik 30 km baino gehiagora baldin badago.

Enpresak emandako dirulaguntza, langilea EITBko plantilan Iurretako Lan Zentroan alta emanda dagoen bitartean eta dirulaguntza eskaini zaioneko etxebizitza horretan bizi izaten jarraitzen duen bitartean bakarrik mantenduko da.

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

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

ARTICULO 48.- SUBVENCION PARA LA COMPRA DE VIVIENDA HABITUAL

La Empresa subvencionará al personal fijo perteneciente al Centro de trabajo de Iurreta, 6 puntos de interés hasta un importe máximo de 42.070,85 del principal del crédito concedido por una entidad financiera para la compra de la vivienda habitual siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

a) Adquisición de vivienda habitual (no incluye segunda vivienda).

b) Traslado de residencia habitual a un lugar situado dentro de un radio de acción de 10 kms. del Centro de trabajo de Iurreta.

c) Residencia anterior situada a más de 30 kms. de dicho Centro de trabajo.

La Empresa mantendrá la subvención concedida únicamente mientras el trabajador siga dado de alta en la plantilla de EITB y en el Centro de trabajo de Iurreta y continúe residiendo habitualmente en la vivienda para la que se conceda la subvención.

Dirulaguntza behin bakarrik emango da eta ezin izango da ondorengo etxebizitzak erosteko eskatu.

Ezkontide biek EITBn lana egiten badute emandako maileguaren mugaraino pilatu ahal izando da kopurua; beti ere, 84.141,69 eurotako kopurua gainditzen ez bada. Dirulaguntzaren portzentaia, ordea, ezin izango da inolaz ere pilatu beti %6koa izango baita.

La subvención se concederá por una sola vez, es decir, sin que se pueda volver a solicitar para sucesivas viviendas.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en EITB se podrá acumular el importe del principal hasta el límite del préstamo concedido siempre que éste no supere la cantidad de 84.141,69 de euros. En ningún caso se podrá acumular el porcentaje de subvención que será siempre del 6%.

49. 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 kontuan 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

ARTICULO 49.- 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 anticipos 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

egiaztatzen duten dokumentu legez.

2.- Ordaintzeko gehienezko ***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 beharko da.

f) eta g) ataletan jasotako arrazoiak bateraezinak izango dira eta 10 urteko epean aurrerapen bakarra emateko eskubidea emango dute. Era berean, atal horiek hitzarmeneko 48. artikuluarekin bateraezinak izango dira.

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

4.- 2003. urtean 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.

peticionario a su solicitud.

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

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

Las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo anticipo durante el período de 10 años. Asimismo dichos apartados serán incompatibles con el artículo 48 del convenio.

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

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

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

a) Matrimonio del solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

d) Seme-alabaren jaiotza.

e) Eskatzailearen gaixotasuna edo operazio larria.

f) Ohiko etxebizitzaren erosketa (ez bigarren etxebizitza).

g) Ohiko etxebizitza dela-eta banketxeetako kredituen amortizazioa.

h) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.

i) Eskatzailearen Lan Zentroa kokatzen den herrira etxebizitza aldatzea.

j) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

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

l) Ibilgailua erostea. Erosketa hori Iurretako Zentrotik Miramonera joan beharrak arrazoitzen duenean, premia honek lehentasuna edukiko du aurrerapenak ematerako orduan.

6.- ***Tramitazioa:***

Aurrerapen eskaria gehienez ere arrazoitzen duen egoera gertatu eta bi hilabete aurretik edo hilabete ostetik egin ahal izango da.

c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.

d) Nacimiento de hijos.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.

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

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

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

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

j) Adquisición de mobiliario para la vivienda habitual.

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

l) Adquisición de vehículo. Cuando la compra de vehículo esté motivada por razón de desplazamiento al Centro de Iurreta y Miramón, esta necesidad será prioritaria sobre las restantes para la concesión de anticipos.

6.- ***Tramitación:***

El plazo máximo para la presentación de solicitud de anticipos de consumo será de dos meses con anterioridad a la fecha del hecho causante o un

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.

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.

50. ARTIKULUA.- JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA

Iurretan nahiz Miramonen Empresako jantokian jatorduak egiten dituzten goiz nahiz arratsaldeko txandetako langileek eguneko eta menuko 1,09 eurotako dirulaguntza izango dute.

ARTICULO 50.- SUBVENCION AL COMEDOR

Para el personal que realice comidas en el comedor de la Empresa, tanto en Iurreta como en Miramón, en los turnos de mañana o tarde, se establece una subvención de 1,09 euros por menú y día.

51. ARTIKULUA.- .- JUBILAZIOA

1. 1.- ***Nahitaezko Jubilazioa***

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

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

EITBko 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

ARTICULO 51.- JUBILACION

1.- ***Jubilación forzosa***

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

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

Los trabajadores fijos de EITB 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

hilabete lehenago egitea.

b) Bere kasuan eskatzen zaion aurretramitearen 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.

cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

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

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

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

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

VIII. KAPITULUA -. ORDAINKETA ERREGIMENA

CAPITULO VIII.- REGIMEN DE RETRIBUCIONES

52. ARTIKULUA.- OINARRI OROKO-RRAK

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, ondorioz, langileen ordainketa-estruktura honako hau izango da:

a) Soldata.

b) Soldata osagarriak:
- Pertsonalak: Antzinakotasuna.
- Lanpostuarenak: gauekotasun plusa, erantzunkizun bereziaren plusa, goragoko mailako lanagatiko plusa, jaiegunegatiko plusa, zinpeko zaintzileen plusa, zuzendari orokarraren txoferraren plusa, zerbitsu orokerrengatiko plusa, egun bereziengatiko plusa.
- Lan kopuru eta kalitatearenak: ordu estrak.
- Hilabete baino gehiagoko epemuga-koa: aparteko lansariak.

c) Soldatarenak ez diren osagarriak: kilometroak, dietak, gaua eginez joanetorriengatiko ordaina.

Kapitulu honetan eta bertan aipatutako Eranskinetan kontzeptu guztietarako jasotzen diren ordainketak 2003. Urteko balioei dagozkie atzerako eragina Hitzarmenaren Amaierako Aktan hitzartutakoa izanik.

ARTICULO 52.- PRINCIPIOS GENERALES

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

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

a) Sueldo.

b) Complementos salariales:
- Personales: Antigüedad.
- De puesto de trabajo: Pluses de nocturnidad, responsabilidad especial, trabajos De superior categoría, días festivos, vigilantes jurados, chófer Director General, Servicios Generales y días especiales.
- De cantidad y calidad del trabajo: Horas extraordinarias.
- De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

c) Complementos no salariales: Kilometrajes, dietas y compensación por desplazamiento con pernocte.

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.

Puntuak, zenbait ordaintze kontzepturen neurri unitatea 2003. Urtean 15,7253 eurotako balioa izango du.

53. ARTIKULUA.- SOLDATA

Maila profesional bakoitzerako soldata I. Eranskinean jasotzen dena izango da.

Aipatutako soldata 1989ko Hitzarmen Kolektiboaren IV. Eranskinean jasotako lanpostu bakoitzari eskatzen zaizkion baldintza eta eginkizunen arabera ezarri da. Horretarako, izaera bereziaren arabera lan bakoitzaren egoera kontuan hartu da, esaterako; zaintzaile eta telefonistentzat landaldia asteko 7 egunetan banatzea, hitzarmen honetan aurreikusitako ordutegi mota ezberdinetan txandatu eta errotatzeko aukerarekin, zerbitzuak eskatzen duen arrazoizko disponibilitatea, balioaniztasuna eta eginkizunetan aurreikusitako agintea, neketasuna, arriskugarritasuna, toxikotasuna e.a.. Beraz, aparteko ordainketa ondorengo artikuluetan ezartzen diren soldata osagarriek bakarrik emango dute. Zehazki ordainduta eta I. Eranskineko soldatetan ere sartuta dauden (lanpostuen plus berezietaz hitz egiterakoan kontrakoa esaten denean salbu) eta, ondorioz, 1986. urteko soldata taulan agertzen diren "maila osagarria", "soldata osagarria", "burutza edo eta erantzunkizuna", "lanerako prest egotea", "Arriskugarritasuna", "txandatasuna eta errotazioa" izeneko kontzeptuak izkutatu egin dira. Soldata taula hori ezabaturik gelditzen da eragin guztietarako.

El valor del "punto" como unidad de medida de determinados conceptos retributivos equivale en 2003 a 15,7253 euros.

ARTICULO 53.- SUELDO

El sueldo para cada nivel profesional será el que figura en el Anexo I.

Dicho sueldo se ha fijado en base a las funciones asignadas y requisitos exigidos a cada puesto en el Anexo IV del Convenio Colectivo de 1989 y teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada uno en virtud de la naturaleza específica, como pueden ser, para vigilantes y telefonistas la distribución de la jornada a lo largo de los siete días de la semana con posibilidad de turnar y rotar en las diversas modalidades de horarios previstas en el presente Convenio, la disponibilidad razonable que el servicio requiere, la polivalencia y el mando previsto en las funciones, la penosidad, peligrosidad o toxicidad, etc. y, por tanto, únicamente darán lugar a retribución diferenciada los complementos salariales que se establecen en los artículos siguientes. En concreto, se encuentran retribuidos e incluidos en los sueldos del Anexo I (salvo que específicamente se diga lo contrario al hablar de los pluses específicos de puesto de trabajo) y, en consecuencia, desaparecen, los antiguos conceptos de la Tabla Salarial de 1986 denominados "Complemento Nivel", "Complemento Sueldo", "Jefatura y/o Responsabilidad", "Disponibilidad" y "Peligrosidad", "Turnicidad y Rotación". Dicha tabla salarial queda anulada a todos los efectos.

54. ARTIKULUA.- OSAGARRI PERTSONALAK

Soldata ezartzerakoan bere mailako eginkizun eta baldintzak baloratzeko orduan kontuan hartu ez diren langilearen baldintza pertsonalak ordainduko dira.

54.1. Antzinakotasun osagarria

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

ARTICULO 54.- COMPLEMENTOS PERSONALES

Retribuyen las condiciones personales del trabajador que no han sido tenidas en cuenta a la hora de valorar las funciones y requisitos de su categoría para fijar su sueldo.

54.1. Complemento de antigüedad

Los trabajadores fijos percibirán, además de su sueldo, las cantidades que se fijan en el Anexo II de este Convenio por cada tres años de antigüedad en la Empresa. No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato, salvo en las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, excedencia forzosa por la ocupación de 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 (14) 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.

55. ARTIKULUA.- LANPOSTUAREN OSAGARRIAK

Lanpostu batek, lanpostuaren ezaugarriengatik nahiz langileak bere lana egin behar duen moduagatik, ohiko lana ez den beste kontzeptu bat dela-eta izan ditzakeen aparteko egoerak ordaintzen dira. Osagarri horiek izaera funtzionalekoak dira eta hori jasotzea egoera berezi horitean lana egiteari loturik dago bakar-bakarrik, beraz, egoera horretan dagoen bitartean bakarrik jasoko dira osagarriak. Berariaz kontrakorik esaten ez bada behintzat, ez da oporretan jasoko eta ezta paga estretan ere, eta ez du beste inolako ordainketa kalkuluetarako eraginik izango.

55.1. Gauekotasun-plusa

Gauez lana egindako orduek (gaueko 22:00ak eta goizeko 06:00ak bitarteko orduak), 2003 urtean lanordu arruntaren balioaren %35, II. Eranskinean jasotzen denaren arabera. Berariaz gauez lana egiteko kontratatutako langileek ez dute osagarri hori jasotzeko eskubiderik izango. Hau da, osagarri hori ez dute jasoko zaintzaileek 55.5 ataleko berariazko osagarrian jasota eta ordainduta biatago kontzeptu hori.

55.2. Erantzukizun bereziagatiko plusa

Hitzarmen honetan araututako kategoriaren baten berezko eginkizunak ez izanik, langileak bere kategoriagatik dagokion baino

ARTICULO 55.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Retribuyen las circunstancias diferenciadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, bien por las características del mismo o por la forma de tener que realizar el trabajador su actividad profesional que comporten una conceptuación distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en esas circunstancias diferenciadas, por lo que únicamente se percibirán mientras se esté sujeto a las mismas y no serán consolidables. Salvo que expresamente se diga lo contrario, no se percibirán en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias, ni se computarán para el cálculo de ningún otro concepto retributivo.

55.1. Plus 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 35% del valor de la hora ordinaria en 2003, 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. En concreto, este plus no lo percibirán los vigilantes por estar ya compensado y retribuido en el plus específico del apartado 55.5.

55.2. Plus de responsabilidad especial

Retribuye las especiales circunstancias de responsabilidad o confianza derivadas del desempeño de unas tareas asignadas a un

goragoko mailako eginkizun batzuk betetzetik eratortzen diren erantzukizun edo konfidantza egoera bereziak ordainduko dira honen bidez.

55.3. Goragoko mailako lanagatiko plusa

Horretarako eskatzen diren ezagupen teoriko eta praktikoak dituen langile batek, hilabete baten barruan 3 egun baino gehiagoan ilaran, edo tarteka 5 egun baino gehiagotan, berari dagokiona baino goragoko mailako lanak egiten baditu, bere kategoriaren eta goragokoaren artean dagoen soldata diferentzia jasotzeko eskubidea izango du lan hori egin duen egun bakoitzeko.

55.4. 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.

55.5. Zinpeko zaintzaileen plusa

55.5.1. Oraingo Iurretako zinpeko zaintzaileek hilean 50 puntuko osagarria jasoko dute hamalau hilekotan. Horrek, euren lanak berezkoak

trabajador y que sin constituir ejercicio de las funciones propias de alguna de las categorías reguladas en el presente Convenio, superan a las que corresponden a dicho trabajador por su propia categoría.

55.3. Plus por trabajos de superior categoría

El trabajador que reuniendo los conocimientos teóricos y prácticos exigidos realice durante más de 3 días consecutivos o 5 alternos en un mes 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 dicho trabajo.

55.4. Plus días festivos

El trabajo en sábado tendrá una retribución complementaria de 4 puntos por cada sábado trabajado y vacado en día distinto de la semana. En domingo y festivo legal y vacado en día distinto de la semana, la retribución complementaria será de 5 puntos

Este plus no lo percibirá el personal contratado expresamente para trabajar en esos días. Tampoco lo percibirán los vigilantes, por estar ya compensado en el plus del apartado siguiente.

55.5. Plus de vigilantes jurados

55.5.1. Los vigilantes jurados actuales de Iurreta percibirán un plus de 50 puntos/mes en catorce mensualidades, que compensa

dituen egoera kualitatiboak orekatzen ditu, gauekotasuna eta larunbat, igande eta jaiegunetan lana egitea esaterako.

Urtero eta orokorrean kontuan hartzen diren lanpostuaren oraingo ezaugarriak (batezbeste hilean 3 larunbat eta 3 igandetan, aste erdian dauden jaiegunen %50 eta hileko gauen %35 lana egitea) modu eraginkorrean aldatzen badira, osagarri hori ere aldatu egingo da gora nahiz behera, tokatzen den moduan. Edonola ere hilean gutxienez 35 puntu bermaturik egongo dira.

Hitzarmen honetan ordainketa soldatari dagokiona (= lanpostuaren puntuak) dela edo soldata gehi antzinakotasunari dagokiona dela berariaz esaten denean lanera huts egiten den kasuetan ez da osagarri hori jasoko. Kasu horietan, hilean 35 puntuko edo zati proportzionaleko osagarria jasoko dutela bermatzen zaie oraingo langileei.

55.5.2. Orain Miramonen dauden zinpeko zaintzaile biei hilean 35 puntuko osagarria bermatzen zaie 14 hilekotan eta aurreko ataleko hirugarren lerroaldian aipatzen den lanera huts egite egoeretan.

55.6. Zuzendari Orokorraren txoferraren plusa

Zuzendari Orokorraren txoferrak hilean 50 puntuko osagarria jasoko du 14 hilekotan, horrek bere lanak berezkoak dituen egoera

tanto las circunstancias cualitativas específicas inherentes al desempeño del puesto como la nocturnidad y el trabajo en sábados, domingos y festivos.

Si las circunstancias actuales de desempeño del puesto considerados anual y globalmente (trabajo como media de 3 sábados y 3 domingos/mes, 50% de los festivos intersemanales y 35% de las noches) se modificaran sensiblemente, dicho plus sería modificado en consecuencia al alza o a la baja, según correspondiera, pero garantizando en cualquier caso, un mínimo de 35 puntos/mes.

Dicho plus no se percibirá en los casos de ausencia al trabajo en los que en el presente Convenio se indica expresamente que la retribución será la correspondiente al sueldo (= puntos puesto) o a éste más la antigüedad. En estos casos se garantiza al personal actual la percepción de un plus de 35 puntos/mes o parte proporcional.

55.5.2. A los dos vigilantes jurados actuales de Miramón se les garantiza la percepción de un plus de 35 puntos/mes en 14 mensualidades y en aquellas circunstancias de ausencia al trabajo a que se hace referencia en el párrafo tercero del apartado anterior.

55.6. Plus chófer Director General

El chófer del Director General percibirá un plus de 50 puntos/mes, en catorce mensualidades, que compensan tanto las circunstancias

kualitatiboak orekatzen ditu, edozein ordutan edo egunetan disponibilitatea esaterako. Zehatz esanda, osagarri horrek beste kontzeptu batzuren artean, ordu estrak, gauekotasuna, edo lanaldien artean 12 ordu baino gutxiagoko atsedena orekatzen ditu, eta ondorioz ordu estrak kobratzea osagarri honekin bateraezina izango da.

Hitzarmen honen ordainketa soldatari dagokiona (=lanpostuaren puntuak) edo soldata gehi antzinakotasunari dagokiona dela berariaz esaten denean, lanera huts egiten den kasuetan ez da osagarri hau jasoko. Kasu horietan hilean 35 puntuko edo zati proportzionaleko osagarria jasoko duela bermatzen da.

55.7. Zerbitzu orokorrengatiko plusa

Zerbitzu Orokorretako langileak eta ordenantza-txoferrak hilean 5 puntuko osagarria jasoko dute 14 hilekotan, horrek bere lanak berezkoak dituen egoera zehatzak orekatzen ditu, esaterako, aldizka edozein ordutan disponibilitatea izatea.

Hitzarmen honen ordainketa, soldatari dagokiona (= lanpostuaren puntuak) edo soldata gehi antzinakotasunari dagokiona dela berariaz esaten denean lanera huts egiten den kasuetan ez da osagarri hau jasoko.

55.8. Egun bereziengatiko plusa

Ondoren zehazten diren egun eta

cualitativas específicas inherentes al desempeño del puesto, como la especial disponibilidad de horarios y, en su caso, de jornadas de trabajo. En concreto, y entre otro aspectos, este plus compensa y es incompatible con el pago de horas extraordinarias, nocturnidad o descanso entre jornadas inferior a 12 horas.

Dicho plus no se percibirá en los casos de ausencia al trabajo en los que en el presente convenio se indica expresamente que la remuneración será la correspondiente al sueldo (= puntos puesto) o a éste más la antigüedad. En estos casos se le garantiza la percepción de un plus de 35 puntos/mes o parte proporcional.

55.7. Plus Servicios Generales

El operario de Servicios Generales y el ordenanza-chófer percibirán un plus de 5 puntos/mes en catorce (14) mensualidades, que compensan las circunstancias específicas inherentes al desempeño del puesto, entre ellas la disponibilidad ocasional de horarios.

Dicho plus no se percibirá en los casos de ausencia al trabajo en los que en el presente convenio se indica expresamente que la remuneración será la correspondiente al sueldo (= puntos puesto) o a éste más la antigüedad.

55.8. Plus días especiales

Los trabajadores que hayan de

txandetan lana egin behar duten langileek horietako bakoitzean zehaztutako diru osagarria jasoko dute.

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.

55.9. Ordezkatzea

Langileak, hala eskatzen badu, osagarri guztiak dirutan kobratzeari uko egin ahal izango dio eta denbora librearekin ordezkatu ahal izango ditu lanordu arruntaren balioan.

Eskari hori gutxienez hiru hilabete aurretik egin behako da.

55.9. Compensación

A petición del trabajador, todos los pluses podrán no ser cobrados y compensarse con tiempo libre a valor de hora normal.

Dicha petición deberá ser realizada con al menos tres meses de antelación.

56. ARTIKULUA- LAN KOPURU ETA KALITATEAGATIKO OSAGARRIAK

56.1. Ordu estrak

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

57. ARTIKULUA.- HILABETE BAINO GEHIAGOKO ALDIROKO EPEMU-GAGATIKO OSAGARRIA

57.1. Aparteko lansariak

Langile guztiek dute ekainean aparteko lansari bat eta abenduan beste bat jasotzeko eskubidea hilaren 23a baino lehen. Horietako bakoitza I. Eranskineko soldata gehi antzinakotasunagatiko osagarriaren parekoa izango da, eta berariaz zehazten den kasuetan lanpostu bakoitzaren osagarrien parekoa ere bai.

Urte osoa lana egin ez duten langileei, egutegiko urteko seihilabete bakoitzean lana egindako denboraren proportzioan ordainduko zaizkie lansariak. Ekaineko lansaria lehenengo seihilabetekoari dagokiona izango da eta abendukoa, berriz, bigarrenari dagokiona.

ARTICULO 56.- COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

56.1. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias compensadas económicamente, según el artículo 18 de este Convenio, tendrán los valores unitarios alzados y globales que para cada nivel retributivo se indican en el Anexo II.

ARTICULO 57.COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

57.1. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir una gratificación extraordinaria en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, antes del día 23, equivalentes cada una al importe del sueldo del Anexo I más el complemento de antigüedad, y, en el caso en que así se indique expresamente, los pluses específicos de puesto de trabajo.

Al personal que no haya trabajado el año completo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado en cada semestre natural del año. A estos efectos, la gratificación de Junio corresponderá al primer semestre y la de Diciembre al segundo.

58. ARTIKULUA.- SOLDATARENAK EZ DIREN OSAGARRIAK

58.1. Joan-etorriak eta kilometroak

58.1.1. Lantokitik zerbitzuak eskatzen duen lekuraino egin beharreko joan-etorrietarako garraiobide egokiak enpresak berak jarriko ditu. Joan-etorria enpresako ibilgailuan egiten bada, gasolina, konponketa, mantenu eta aseguru gastuak enpresak berak ordainduko ditu eta langileak dagokion ardurarekin jokatu beharko du.

58.1.2. 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.

58.2. Dietak

58.2.1. Zerbitzuaren arrazoiak direla-eta langileek bere lantokitik kanpo joan-etorriak egin behar dituztenean, eta horrek bazkaria

ARTICULO 58.- COMPLEMENTOS NO SALARIALES

58.1. Desplazamiento y kilometraje

58.1.1. La Empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos desde el centro de trabajo hasta el lugar en que las necesidades del servicio lo requieran. Si el desplazamiento se efectúa en vehículo de la Empresa, los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimien-to y seguro del mismo serán por cuenta de ésta, debiendo comportarse el trabajador con la debida responsabilidad.

58.1.2. 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. 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.

58.2. Dietas

58.2.1. Cuando por razones del servicio los trabajadores tengan que efectuar desplazamientos fuera de su centro de trabajo que les

nahiz afaria kanpoan egitera behartzen dituenean, dietak direla-eta aipatutako otordu bakoitzeko ondorengo kopuruak jasotzeko eskubidea izango dute.

obligue a realizar la comida del mediodía (almuerzo) o la cena en establecimientos de hostelería, tendrán derecho a recibir en concepto de dietas y por cada almuerzo o cena las siguientes cantidades:

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

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

Hotelak ***50 euro.***

58.2.2. Joan-etorria dela-eta langilea gaua etxetik kanpo pasatu beharrean dagoenean, hiru izarreko hotelean edo horren parekoan gela bakarraren ostatu eta gosari gastuak enpresak ordainduko ditu, eta enpresaren beraren ardura izango da erreserba egitea ere. Era berean, langilearen aukera izango da EITBrako daukan kostuaren arabera eguneratutako 3 izarretako ostatu baten prezio estandarraren 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.

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

Hoteles: ***50 euros***

58.2.2. En caso de que por motivos del desplazamiento, el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio, los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas o equivalente, en habitación individual, serán por cuenta de la Empresa, quien se encargará de efectuar la reserva. Asimismo el trabajador podrá optar por cobrar el importe actualizado standard de un alojamiento de 3 estrellas, según el costo para EITB 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.

58.2.3. Artikulu honetako 58.2.1. 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.

58.2.3. A efectos del apartado 58.2.1. 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.

58.2.2. 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.

El trabajador desplazado podrá pernoctar por cuenta de la Empresa, de acuerdo con lo fijado en el apartado 58.2.2. de este artículo, cuando finalice el trabajo después de las 24 horas y su domicilio esté ubicado a más de 30 kilómetros del lugar del centro de trabajo.

58.3. 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:

58.3. Compensación por desplazamiento

Aquellos trabajadores que deban pernoctar fuera de su entorno habitual durante dos o más noches continuadas percibirán, por cada día que pernocten y además de las dietas estipuladas, una compensación adicional por gastos de:

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

Osagarri hori jasotzeko eskubidea egongo da bidaia gastu guztiak ordainduta egiten denean izan ezik, orduan ezin izango baita horrelakorik kobratu.

Se tendrá derecho a esta compensación salvo que se viaje con todos los gastos pagados, en cuyo caso no habrá lugar a tal percepción.

59. ARTIKULUA.- AURRERAKINAK

Langile guztiek, eta horien baimenarekin euren legezko ordezkariek, eskubidea izango dute uneko hilaren edo, nomina itxita balego, hurrengoaren hartzekoen kontura dirua jasotzeko; kopuru hori, gehienez ere, jasotako azkenengo ordainaren %90 izango da. Hori bueltatzeko epea 3 hilabetekoa izango da eta ezin izango da besterik eskatu aurrekoa kitatu arte.

ARTICULO 59.- ANTICIPOS

Todo trabajador, y con su autorización su representante legal, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, o del siguiente en caso de cierre de nómina, con un importe máximo equivalente al 90% de la última paga percibida. El período de devolución del mismo será de hasta 3 mensualidades y no se podrá solicitar otro nuevo hasta que se haya cancelado el anterior.

60. 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.

ARTICULO 60.- 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.

IX. KAPITULUA - DISZIPLINA ARAUAK

CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO

61. 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.

62. 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:

62.1.- 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 61.-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 62.- 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:

62.1.- 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.

62.2.- 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.

62.2.- 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.

62.3.- 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.

62.3.- 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 EITBrentzat 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.

63. ARTIKULUA.- <u>LARDERIA</u>

Kaltetutako langile baten nagusiak edo goragoko mailako lankideak Hitzarmen honetako lege bat haustea dakarren bidegabeko egintza bat agintzea larderia

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 EITB.

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 63. <u>ABUSO DE AUTORIDAD</u>

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

izango da eta baita antzeko ezaugarriak dituen agindu bat ematea edo irainak, mehatxuak, beldurrarazteak nahiz gogorkeriak egitea ere.

64. 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 EITBn dituen eskubide guztiak galduta.

65. 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.

un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

ARTICULO 64.- 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 EITB.

ARTICULO 65.- 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.

66. ARTIKULUA.- HUTSEGITEEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGABETZEA

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.

67. 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 66.- 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 67.- 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.

68. ARTIKULUA.- BERME PROZESALAK

1.- EITBren alde egindako lanaren ondorioz auzia jarri zaion langileari, atxilotua, auziperatua edo prozesatua izan den langileari nahiz demanda zibila jarri zaionari enpresak defentsa juridikoa, ordezkaritza prozesala eta epaiketa eta fidantza gastuen ordainketa bermatuko dizkio. Langileak, bestalde, nahi dituen abokatua eta prokuradorea aukeratu ahal izango ditu. Hori guztia enpresak helburu horrekin izenpetutako aseguru polizan jasotako baldintzetan egingo da. Poliza horren ale bat negoziazioaren Azken Aktarekin batera jasota dago.

2.- Langileak atxiloturik dagoelako lanera egin dituen hutsegiteak ez dira arrazoitu gabeko 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 erantzukizuna artikulu honen bermeetatik kanpo gelditzen da.

ARTICULO 68.- GARANTIAS PROCESA-LES

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 EITB, la defensa jurídica, la representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se señalan en la póliza de seguros suscrita con esta finalidad, un ejemplar de la cual acompaña al Acta Final de la negociación.

2.- No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado, compensando la Empresa al trabajador de las cantidades salariales fijas dejadas de percibir, incluida la antigüedad.

3.- Las garantías y coberturas establecidas en el presente artículo se mantendrán, aún rescindido el contrato de trabajo, cuando los hechos a proteger se hayan producido durante la vigencia del contrato.

4.- Queda excluida de las garantías de este artículo la responsabilidad derivada de las multas judiciales que puedan ser impuestas a los empleados.

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 TALDE BURUA - JEF@ GRUPO A	155	3029,63	42414,82
B TALDE BURUA - JEF@ GRUPO B	140	2736,44	38310,16
GESTIO TEKNIKARIA I - TECNICO GESTION I	130	2540,98	35573,72
SISTEMA TEKNIKARIA I - TECNICO SISTEMAS I	130	2540,98	35573,72
C TALDE BURUA - JEF@ GRUPO C	125	2443,25	34205,5
ABOKATUA - ABOGAD@	120	2345,52	32837,28
ANALISTA PROGRAM.- ANALISTA PROGRAM.	120	2345,52	32837,28
GESTIO TEKNIKARIA II - TECNICO GESTION II	120	2345,52	32837,28
SISTEMA TEKNIKARIA II - TECNICO SISTEMAS II	120	2345,52	32837,28
IKERKETA IKUS.TEK.-TEC@. INVESTIG. Y AUD.	120	2345,52	32837,28
KUDEATZ. KOMERTZ.- GEST@R COMERCIAL	120	2345,52	32837,28
ERL. PUBLIKO TEKNIK. - TÉCNIC@ REL. PÚBLICAS	110	2150,06	30100,84
A OFIZIAL ADMINIST. - OFICIAL ADMINIST. A	105	2052,33	28732,62
A OPER. PLANIFIK. - OPERADOR PLANIFIC. A	105	2052,33	28732,62
A PROGRAMTAZ.- PROGRAMADOR A	105	2052,33	28732,62
A ORDENAG. OPER. - OPER. ORDENADOR A	100	1954,6	27364,4
B OPERAD. PLANIFIK. - OPERAD. PLANIFIC. B	100	1954,6	27364,4
B PROGRAMATZ. - PROGRAMADOR B	100	1954,6	27364,4
B OFIZIAL ADMIN. - OFICIAL ADMINISTRATIVO B	100	1954,6	27364,4
B ORDENAG. OPER. - OPER. ORDENADOR B	95	1856,87	25996,18
C PROGRAMATZAILE - PROGRAMADOR C	95	1856,87	25996,18
C OFIZIAL. ADMINIST. - OFICIAL ADMINIST. C	95	1856,87	25996,18
C ORDENAG. OPER. - OPER. ORDENADOR C	90	1759,14	24627,96
SIST. OROK. LANG. - OPERARI@ SERV. GRALES.	90	1759,14	24627,96
ADM. LAGUNTZAILE - AUXILIAR ADMINISTRATIVO	85	1661,41	23259,74
ORDENANTZA TXOFERRA - CHOFER ORDENANZA	85	1661,41	23259,74
TELEF. HARRERAG. - TELEFONISTA RECEPCIONIS.	85	1661,41	23259,74
ZUZEN.NAG. TXOFERRA - CHOFER DIR. GENERAL	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
155	60,03	8,75	27,89	31,87
140	56,4	7,91	25,18	28,78
130	56,4	7,49	23,84	27,24
125	56,4	7,06	22,49	25,69
120	52,76	6,78	21,59	24,67
110	52,76	5,93	18,88	21,59
105	52,76	5,8	18,88	21,59
100	50,05	5,65	17,98	20,55
95	50,05	5,38	17,09	19,52
90	50,05	5,09	16,19	18,5
85	50,05	4,81	15,29	17,48