

**EUSKAL TELEBISTA, E.A.ren LAN HITZARMEN BATEGINA**

CONVENIO COLECTIVO REFUNDIDO  
de EUSKAL TELEBISTA, S.A.



## AURKIBIDEA - ÍNDICE

### I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK-DISPOSICIONES GENERALES

Art.		Orria
<b>1</b>	<b>Lurralde-esparra - Ámbito territorial</b>	8
<b>2</b>	<b>Langile-esparra - Ámbito personal</b>	9
<b>3</b>	<b>Denbora-esparra - Ámbito temporal</b>	10
<b>4</b>	<b>Indarraldia - Vigencia</b>	10
<b>5</b>	<b>Arau-lehentasuna - Prelación normativa</b>	10
<b>6</b>	<b>Xurgapena eta Konpentsazioa - Absorción y compensación</b>	11
<b>7</b>	<b>Osotasunarekiko lotura - Vinculación a la totalidad</b>	11
<b>8</b>	<b>“Ad Personam” motako Bermea - Garantía “Ad Personam”</b>	12
<b>9</b>	<b>Batzorde Misto Paritarioa - Comisión Mixta Paritaria</b>	12
<b>9 BIS</b>	<b>Lan gatazkak ebazteko borondatzezko prozedura (PRECO) - Procedimiento voluntario para la resolución de conflictos laborales - PRECO-</b>	14

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

Art.		Orria
<b>10</b>	<b>Oporrak - Vacaciones</b>	16
<b>10 BIS</b>	<b>Kontziliaziorako norberaren aukerako egunak - Días de libre disposición para la conciliación</b>	18
<b>11</b>	<b>Baimen ordainduak- Licencias retribuidas</b>	19
<b>12</b>	<b>Baimen ordaindu gabeak - Licencias no retribuidas</b>	26
<b>13</b>	<b>Aldi baterako ezintasuneko eta amatasun eta aitatasuneko bajak - Bajas por incapacidad temporal y maternidad y paternidad</b>	30
<b>14</b>	<b>Eszedentziak - Excedencias</b>	30
<b>15</b>	<b>Bateraezintasunak - Incompatibilidades</b>	34

### III. KAPITULUA. LANALDIA ETA ORDUTEGIAK- JORNADA Y HORARIOS

Art.		Orria
<b>16</b>	<b>Lanaldia - Jornada</b>	36
<b>17</b>	<b>Ordutegiak - Horarios</b>	36
<b>17.1</b>	<b>Printzipio orokorra - Principio general</b>	36

<b>17.2 Ordutegien gutxieneko baldintzak - Condiciones mínimas de los horarios</b>	36
<b>17.3 Ordu-tarteak - Franjas horarias</b>	37
<b>17.4 Ordutegien modalitateak- Modalidades de los horarios</b>	38
<b>17.4.1 Ordutegi zatituak - Horarios partidos</b>	38
<b>17.4.2 Ordutegi jarraituak - Horarios continuados</b>	38
<b>17.4.3 Asteburuko ordutegi trinkoak - Horarios intensivos de fin semana</b>	38
<b>17.4.4 Korrespondsalién ordutegiak -Horarios de corresponsalías</b>	39
<b>17.5 Lau eguneko ordutegiak -Horarios de cuatro días</b>	40
<b>18 Ordutegi- eta lanaldi-malgutasuna - Flexibilidad de horarios y jornadas</b>	41
<b>18.1 Asteko kalkulua - Cómputo semanal</b>	42
<b>18.2 Txanda irregularra - Turno irregular</b>	43
<b>18.3 Sareetako langileak - Personal de redes</b>	45
<b>18.4 Lan Bereziak - Trabajos especiales</b>	46
<b>18.5 1. mailako prestasuna - Disponibilidad de grado 1</b>	46
<b>18.6 2. mailako prestasuna - Disponibilidad de grado 2</b>	47
<b>18.7 3. mailako prestasuna - Disponibilidad de grado 3</b>	48
<b>19 Lanaldien arteko atsedenaldia - Descanso entre jornadas</b>	48
<b>20 Aparteko orduak - Horas extraordinarias</b>	49
<b>Zor diren egunak eta aparteko orduak - Días de deuda y horas extraordinarias</b>	52
<b>21 Lanaldi-mugen salbuespina - Excepción a los límites de jornada</b>	55

#### IV. KAPITULUA. LANGILEEN ANTOLAKUNTZA - ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL

Art.	Orria
<b>22 Langileak - Plantilla</b>	57
<b>23 Lanbide-sailkapena - Clasificación profesional</b>	57
<b>24 Buruzagitzako-karguak - Cargos de jefatura</b>	58
<b>25 Desagertu beharreko buruzagitzako kategoriak - Categorías de jefatura a extinguir</b>	58
<b>26 Probaldia - Período de prueba</b>	59
<b>27 Zuzeneko igoera eta sustapena - Ascenso directo y promoción</b>	60
<b>28 Plazak betetzea - Provisión de plazas</b>	62
<b>29 Borondatezko lekualdatzea - Traslado voluntario</b>	63
<b>30 Igoera-probak - Pruebas de ascenso</b>	65
<b>31 Nahitaezko lekualdatzea - Traslado forzoso</b>	66
<b>32 Lehiaketa libre - Concurso libre</b>	66
<b>33 Behin-behineko kontratuak - Contratos eventuales</b>	67

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

Art.		Orria
<b>34</b>	<b>Laneko segurtasuna eta osasuna - Seguridad y salud en el trabajo</b>	69
<b>35</b>	<b>Enpresako zerbitzu medikoa - Servicio médico de empresa</b>	74
<b>36</b>	<b>Erabiltzeko gela eta ikasteko gela - Sala de disposición y sala de estudio</b>	75
<b>36 BIS</b>	<b>Askatasuna eta ahorro pertsonala - Libertad y honor personal</b>	75

## VI. KAPITULUA. LANGILEEEN PARTEHARTZEAZ- DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Art.		Orria
<b>37</b>	<b>Langileen parte-hartza - Participación de los/as trabajadores/as</b>	77
<b>38</b>	<b>Enpresa-batzordea - Comité de empresa</b>	77
<b>39</b>	<b>Langileen ordezkariak - Delegados/as de personal</b>	78
<b>40</b>	<b>Zentroarteko Batzordea - Comité Intercentros</b>	78
<b>41</b>	<b>Enpresa Batzordearen eskumenak - Competencias del Comité de empresa</b>	79
<b>42</b>	<b>Lokala eta iragarki-taula - Local y tablón de anuncios</b>	80
<b>43</b>	<b>Ekintza sindikalak - Acción sindical</b>	81
<b>44</b>	<b>Atal sindikalak - Secciones sindicales</b>	81
<b>45</b>	<b>Ordezkari sindikalak - Delegados/as sindicales</b>	82
<b>46</b>	<b>Batzarrak - Asambleas</b>	84

## VII. KAPITULUA. GIZA LAGUNTZAK- PRESTACIONES SOCIALES

Art.		Orria
<b>47</b>	<b>Bizitza, istripu eta heriotza naturaleko asegurua - Seguro de vida, accidentes y muerte natural</b>	86
<b>47 BIS</b>	<b>Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko sistema - Sistema de previsión social voluntaria</b>	87
<b>48</b>	<b>Ezinduentzako lehentasuna - Preferencia a personas incapacitadas</b>	87
<b>49</b>	<b>Prestakuntzarako laguntzak - Ayudas para la formación</b>	88
<b>50</b>	<b>Langileen prestakuntza - Formación del personal</b>	89
<b>51</b>	<b>Euskara - Euskera</b>	92
<b>52</b>	<b>Laguntza pertsona urritu psikiko edo fisikoagatik - Ayuda por persona disminuida psíquica o física</b>	93

<b>53</b>	<b>Zerbitzu militarra edo ordezko gizarte-zerbitzua (indargabetuta) -</b>	94
	Servicio militar o prestación civil sustitutoria (derogado).	
<b>54</b>	<b>Ohiko etxebizitza erosteko dirulaguntza</b> - Subvención para la compra de vivienda habitual	94
<b>55</b>	<b>Kontsumorako aurrerakinak</b> - Anticipos al consumo	95
<b>56</b>	<b>Jantokirako dirulaguntza</b> - Subvención al comedor	97
<b>57</b>	<b>Erretiroa</b> - Jubilación	97
<b>57 BIS</b>	<b>Erretiro partziala</b> - Jubilación parcial	98

## **VIII. KAPITULUA. - ORDAINKETA ERREGIMENA- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

Art.		Orria
<b>58</b>	<b>Arau orokorra</b> - Norma general	101
<b>59</b>	<b>Soldata</b> - Sueldo	101
<b>60</b>	<b>Osagarri pertsonalak</b> - Complementos personales	102
<b>60.1</b>	<b>Antzinatasun-osagarria</b> - Complemento de antigüedad	102
<b>61</b>	<b>Lanpostuko osagarriak</b> - Complementos de puesto de trabajo	104
<b>61.1</b>	<b>Gaueko lanaren plusa</b> - Plus de nocturnidad	104
<b>61.2</b>	<b>Erantzukizun bereziaren plusa</b> - Plus de responsabilidad especial	105
<b>61.3</b>	<b>Kategoria handiagoko lanengatiko plusa</b> - Plus por trabajos de superior categoría	105
<b>61.4</b>	<b>Aurkezpenagatiko plusa</b> - Plus de presentación	106
<b>61.5</b>	<b>Ordutegien eta lanaldien malgutasunagatiko plusa</b> - Pluses de flexibilidad de horarios y jornada	107
<b>61.5.1</b>	<b>Asteko kalkuluagatiko plusa</b> - Plus de cómputo semanal	107
<b>61.5.2</b>	<b>Txanda irregularragatiko plusa</b> - Plus de turno irregular	107
<b>61.5.3</b>	<b>Sareetako langileen plusa</b> - Plus de personal de redes	107
<b>61.5.4</b>	<b>Lan berezien plusa</b> - Plus de trabajos especiales	107
<b>61.5.5</b>	<b>Prestasun-plusa (1. maila)</b> - Plus de disponibilidad de grado 1	108
<b>61.5.6</b>	<b>Prestasun-plusa (2. maila)</b> - Plus de disponibilidad de grado 2	108
<b>61.5.7</b>	<b>Prestasun-plusa (3. maila)</b> - Plus de disponibilidad de grado 3	108
<b>61.5.8</b>	<b>Lau eguneko ordutegiagatiko plusa</b> - Plus por horario de cuatro días	109
<b>61.6</b>	<b>Jaiegun-plusa</b> - Plus días festivos	109
<b>61.7</b>	<b>Egun berezien plusa</b> - Plus días especiales	109
<b>61.8</b>	<b>Konpentsazioa</b> - Compensación	110
<b>62</b>	<b>Lanaren kopuru eta kalitateko osagarriak</b> - Complementos de cantidad y calidad de trabajo	110
<b>62.1</b>	<b>Aparteko orduak</b> - Horas extraordinarias	110
<b>63</b>	<b>Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak</b> -	111

Complementos de vencimiento periódico superior al mes	
<b>63.1 Aparteko ordainsariak - Gratificaciones extraordinarias</b>	<b>111</b>
<b>64 Soldatarenak ez diren osagarriak - Complementos no salariales</b>	<b>111</b>
<b>64.1 Joan-etorriak eta kilometrajea - Desplazamiento y kilometraje</b>	<b>111</b>
<b>64.2 Dietak - Dietas</b>	<b>113</b>
<b>64.3 Desplazamenduagatiko konpentsazioa - Compensación por desplazamiento</b>	<b>114</b>
<b>65 Aurrerakinak - Anticipos</b>	<b>114</b>
<b>66 Praktikaldiko kontratuak - Contratos en prácticas</b>	<b>115</b>

## IX. KAPITULUA. DISZIPLINA ARAUAK- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.	Orria
<b>67 Arau orokorra - Norma general</b>	<b>117</b>
<b>68 Falten kalifikazioa - Clasificación de las faltas</b>	<b>117</b>
<b>68.1 Falta arinak - Faltas leves</b>	<b>117</b>
<b>68.2 Falta larriak - Faltas graves</b>	<b>118</b>
<b>68.3 Falta oso larriak - Faltas muy graves</b>	<b>119</b>
<b>69 Agintekeria- Abuso de autoridad</b>	<b>121</b>
<b>70 Zehapenak - Sanciones</b>	<b>121</b>
<b>71 Zehapenak betetzea - Cumplimiento de las sanciones</b>	<b>121</b>
<b>72 Faltak preskribatzea eta ezeztatzea - Prescripción y cancelación de faltas</b>	<b>122</b>
<b>73 Zehatzeko prozedura- Procedimiento sancionador</b>	<b>122</b>
<b>74 Prozesuko bermeak - Garantías procesales</b>	<b>123</b>

## **1. KAPITULUA: XEDAPEN OROKORRAK**

### **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

## 1. ARTIKULUA: LURRALDE-ESPARRUA

- 1.- Hitzarmen kolektibo honetan jasotako arauak EUSKAL TELEBISTAren lantoki guztietai aplikatuko dira, jada eratuta daudenetan zein etorkizunean eratuko direnetan.
- 2.- Lantokiak honako hauek dira: berariazko antolamendua duten produkzio- eta zerbitzu-unitateak, lan-arloko agintaritzan halakotzat alta emanda daudenak eta, enpresaren helburuekin bat etorriz, haren berezko jarduerak egiten dituztenak.
- 3.- Telebista-jardueraren berariazko ezaugarria direla eta, Hitzarmen Kolektibo honetan korresponsalien egoera berezia arautuko da. EAETik kanpo (Euskal Autonomia Erkidegoa), informazio-ikuspegitik, eta enpresako zuzendaritzaren iritziz, etengabeko presentzia beharrezko den tokietan eratu ahal izango dira horiek.

Korresponsalietan zerbitzuak betetzen dituzten langileek Hitzarmen Kolektibo honetan jasotakoa beteko dute, bai eta Lehen Xedapen Gehigarrian ezarritakoa ere.

Korresponsaliak, ondorio juridiko-laboral guztiarako, funtzionalki mendeko diren erreferentziako zentroari lotuta daude. Korresponsalietan lan egiten duten pertsonek funtzionalki mendeko diren zentroko hauteskunde sindikaletan parte hartuko dute, eta hauteskunde horietatik ateratzen den Enpresa Batzordeak ordezkatuta egongo dira, ondorio guztiarako, Hitzarmen Kolektiboan Zentroarteko Batzordeari buruz xedatutakoaren kalterik gabe.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren kalterik gabe, lanaren edo gizarte-segurantzaren arloko araudiaren

## ART.1: ÁMBITO TERRITORIAL

- 1.- Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de EUSKAL 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.
- 3.- Dadas las características específicas de la actividad televisiva, se regula en el presente Convenio Colectivo la situación especial de las corresponsalías. Estas se podrán constituir en los puntos geográficos fuera de la CAV (Comunidad Autónoma Vasca) en los que sea necesaria, desde el punto de vista informativo, una presencia permanente a criterio de la Dirección de la Empresa.

El personal que preste servicios en las corresponsalías se regirá por el presente Convenio Colectivo, y por lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

Las corresponsalías se consideran vinculadas a todos los efectos jurídico-laborales al centro de referencia del que dependan funcionalmente. Las personas que trabajen en las corresponsalías participarán en las elecciones sindicales del centro del que dependan funcionalmente, quedando representadas a todos los efectos por el Comité de Empresa que resulte de dichas elecciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo respecto al Comité Intercentros.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, si desde el punto de vista de la normativa laboral o de Seguridad Social

ikuspegitik lantokiak formalki ireki behar badira korrenpontsaliak dauden tokietan, ondorio horietarako baino ez dira irekiko.

fuera preciso abrir formalmente centros de trabajo en los lugares donde haya corresponsalías, se procederá a su apertura a esos exclusivos efectos.

## 2. ARTIKULUA: LANGILE-ESPARRUA

Hitzarmen kolektibo hau I. eta IV. eranskinetako lanbide-kategoriako EUSKAL TELEBISTA SAKO langile finko guztiei aplikatzeko izango da. Finko ez diren langile lan-kontratudunak ere sartuko dira hitzarmen honen esparruan, espresuki horrelako langileak kanko uzten dituzten edo langile finkoei bakarrik aplikatzekoak diren puntuak izan ezik.

Hitzarmen honen aplikazio-esparrutik espresuki kanko geratuko dira honako hauek:

- a) Izendapen askeko zuzendaritzako langileak, empresa-zuzendaritzak erabakitako organogramaren arabera. Zuzendaritzak zehaztutako zuzendaritza-kudeaketa ereduaren arabera arautuko dira horiek, plantillan plaza dutenak izan ezik, betiere berariaz adierazten badute hitzarmen kolektiboaren aplikazio-esparruaren barruan jasota egon nahi dutela.
- b) Enpresak programa, sail, saio eta zerbitzu jakin batzuetarako kontratutako kolaboratzaileak eta aholkulariak.
- c) Emanaldi jakin batzuk egiteko kontratatutako koadro artistiko eta musikaletako aktoreak, abeslariak, orkestrak, abesbatzak eta musika-taldeak.
- d) Literatura- eta musika-egokitzaleak.
- e) Emanaldi jakin batzuetarako kontratutako zerbitzuak eskaintzen dituzten langile artistikoak.
- f) Beren jarduera askatasunez eginez zerbitzu edo azterlan zehatz bat, lanaldirik bete

## ART.2: ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla fija de EUSKAL TELEBISTA, S.A. encuadrado en las categorías recogidas en los Anexos I y IV. El personal con contrato laboral que no pertenezca a la plantilla fija también estará incluido en el ámbito de este Convenio, a excepción de aquellos puntos en que expresamente se le excluya o se indique que sean aplicables al personal fijo.

Quedan expresamente excluidos/as del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal Directivo de libre designación conforme al organigrama decidido por la Dirección de la empresa, que se regulará por el modelo de gestión directiva definido por la Dirección, salvo aquel con plaza de plantilla en la empresa que manifieste expresamente su voluntad de quedar incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
- b) Los/as colaboradores/as y asesores/as contratados/as por la Empresa para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
- c) Los actores y las actrices de cuadros artísticos, musicales, cantantes, orquestas, coros y grupos musicales, contratados/as para realizar actuaciones determinadas.
- d) Los/as adaptadores/as literarios/as y musicales.
- e) El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- f) Los/as profesionales a quienes, en el libre ejercicio de su actividad, se encomienda

behar izan gabe eta lan-jarraitutasunik gabe, agintzen zaien profesionalak, zeinak, horregatik, sozietatearen plantillakoak ez baitira.

- g) Publizitateko agenteak, zeinak dagozkien kontratueta ezarritako baldintzen arabera zuzenduko baitira.

### **3. ARTIKULUA: DENBORA-ESPARRUA**

Hitzarmen honen indarraldia 2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

### **4. ARTIKULUA: INDARRALDIA**

Honako Hitzarmen hau automatikoki salatuko da iraungi baino hiru hilabete lehenago.

Sinatu den azken hitzarmen kolektiboa indarrean egongo da, harik eta hori ordezten duen akordioa sinatzen den arte. Era berean, aldeek adosten duten hitzarmen kolektibo berriak berariaz jasoko du, klausula batean, indarraldia amaituta hitzarmena mugarik gabe luzatuko dela, harik eta etorkizuneko hitzarmen kolektibo batek ordezten duen arte.

### **5. ARTIKULUA: ARAU-LEHENTASUNA**

Hitzarmen honetako arauak lehenespenez aplikatzekoak izango dira gainerako lege-xedapenen edo arauen aurrean.

Hitzarmenak aurreikusi gabekoan Langileen Estatutua aplicatuko da eta, halakorik ezean, lan-harremanak arautzen dituzten lege-xedapen orokorrak.

algún servicio o estudio determinado, sin sujeción a jornada ni continuidad en el trabajo, y que por ello no figuran en la plantilla de la Sociedad.

- g) Los/as agentes publicitarios/as, quienes se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.

### **ART.3: ÁMBITO TEMPORAL**

La vigencia del presente Convenio, se extenderá desde el día 1 de enero de 2009 hasta el día 31 de diciembre de 2009.

### **ART. 4: VIGENCIA**

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

Se respetará la vigencia del último convenio colectivo suscrito, hasta la firma de un nuevo acuerdo que lo sustituya. Igualmente, el nuevo convenio colectivo que en su caso se acuerde por las partes incluirá una cláusula que recoja expresamente la prórroga indefinida del mismo, una vez vencida su vigencia, hasta que un futuro convenio colectivo a su vez lo sustituya.

### **ART. 5: PRELACIÓN 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, será 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: XURGAPENA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetako arauak orain arte aldeen arteko lan-harremanak arautu dituzten itunak eta gainerako xedapenak ordeztuko dituzte. Horiek guztiak iraungi egingo dira, baliorik gabe geratuta, eta hitzarmen honetakoek xurgatu eta konpentsatuko dituzte.

Etorkizunean aldarrakatzen diren ordainsarien zein lan-baldintzen arloko xedapenak aplikatzekoak izango dira, baldin eta, legezko gainerako xedapenekin aintzat hartu eta baloratu ondoren, hitzarmen honetakoak gainditzen badituzte, hori ere batera aintzat hartu eta baloratuta. Horrela gertatu ezean, hitzarmen honetako arauak automatikoki konpentsatzen dituztela ulertuko da, eta hitzartuta dagoen bezala aplikatuko da aurrerantzean, aldaketarik gabe.

## 7. ARTIKULUA: OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Hitzarmen hau zatiezina da ondorio guztierekiko, hitzartutako baldintzek multzo oso bakar bat osatzen baitute eta, aplikazio praktikoaren ondorioetarako, multzotzat joko dira osorik eta elkarturik. Beraz, baldintzak ezingo dira beren ingurunetik kanpo berraztertu, ezta artikulu batzuk besteak baztertuta ezarri nahi izan ere; bere osotasunean ezarri eta bete beharko da beti.

Hitzartutako baldintzetakoren bat edo batzuk, lan-arloko agintari edo epaile baten ebazpenaren bitartez, baliogabeak, eraginik gabekoak edo ez-baliozkoak badira, alderdiek 30 eguneko epea izango dute, Batzorde Misto Paritarioaren bidez, dena delako baldintza berriz negoziatzeko, alderdietakoren baten kaltean galdu diren betebeharren eta

## ART. 6: ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

## ART. 7: VINCULACIÓN 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 desechariendo el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las condiciones pactadas fuera nula, ineficaz o no válida, según resolución de la autoridad laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Mixta Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio de las recíprocas obligaciones y derechos que se

eskubideen elkarrekiko oreka berrezartze aldera. Hogeita hamar egunen buruan Batzorde Misto Paritarioak akordioa lortu ezean, ekitateko arbitrajearen esanetara jarriko da auzia.

## **8. ARTIKULUA: «AD PERSONAM» MOTAKO BERMEA**

Hitzarmen honetan, orokorrean eta urte osorako, itundutako baldintzak gainditzen dituzten egoera pertsonalak errespetatua eta *ad personam* gisa baino ez dira mantenduko.

## **9. ARTIKULUA: BATZORDE MISTO PARITARIOA**

1. Hitzarmen honen ondorioetarako, Batzorde Misto Paritarioa sortuko da. Enpresaren eta langileen hiruna ordezkari osatuko da, eta, ahal bada, hitzarmenaren negoziazioan esku hartu dutenak izan beharko dira horiek. Hitzarmena sinatu eta gehienez hilabeteko epean osatu beharko da Batzordea.
2. Batzordearen funtziok hauek izango dira:
  - a) Hitzarmenean erabakitakoa interpretatzeko zalantza oro argitzea.
  - b) Hitzarmenaren aplikazioaren zaintza eta jarraipena egitea.
  - c) Soldatak berrikustea, egokia bada.
  - d) Hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sortzen diren eta aipatu gabe dauden gai guztiak.
  - e) Banako ekintzak egin eta/edo gatazka kolektiboaren aurretik Batzorde Misto Paritarioari hitzarmenaren interpretazioaren eta/edo aplikazioaren ondoriozko gaiak aurkezten zaizkionean, baldin eta dena delako gai horretan

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.

## **ART. 8: GARANTÍA "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".

## **ART. 9: COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

1. A efectos del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por 3 personas de la Empresa y 3 por parte del personal, que deberán ser, preferentemente, de las 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) 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

Batzordeak erabakirik hartzen badu, eta Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak berau berretsi ondoren, erabaki horrek hitzarmen honetako gainerako baldintza guztien indar bera izango du, lan-kontratuaren ondoriozko ekintzak banaka egitea hargatik eragotzi gabe.

Convenio, en el caso de que en la cuestión sometida a conocimiento se llegare 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. Batzordeak honako funtzionamendu hau izango du:
  - a) Edozein alderdik deitu ondorengo 3 egun naturaleko epe luzaezinaren barruan bilduko da, eta bi alderdiek aholkularien laguntza ere izan ahalko dute bilkuretan, zeinek parte hartu ahal izango baitute, hitzarekin eta botorik gabe; alderdi bakoitzeko bi izango dira gehienez.
  - b) Bilera bakoitza baino lehen, jorratu beharreko gairik aurkeztuko duen alderdiak dagokion dokumentazioa bidaliko dio beste alderdiari, gutxienez bi eguneko aurretiaz, azter dezan.
  - c) Batzorde Mistoaren erabakiak gehiengo soil bidez hartuko dira, eta idatziz jaso beharko dira. Erabaki horiek bi eguneko epean jakinaraziko zaizkio Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariei eta eragindako alderdiei, erabakia hartu den bileratik aurrera zenbatuta. Erabakia balioduna izan dadin, gutxienez lau kidek parte hartu behar dute, eta paritarioak izango dira beti.
  - d) Erabakia alderdiek berretsi eta berehala betearaziko da.
3. El funcionamiento de esta Comisión será el 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/as con facultad de intervenir con voz y sin voto y en número no superior a dos por cada parte.
  - b) Previo a cada reunión, la parte que presente alguna cuestión a tratar deberá enviar a la otra la correspondiente documentación para su estudio con una antelación 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/as Delegados/as 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.

## **9 BIS ARTIKULUA: LAN-GATAZKAK EBAZTEKO BORONDATEZKO PROZEDURA (PRECO)**

Interes-gatazkak, hitzarmen edo itun kolektiboaren interpretazio- eta aplikazio-gatazkak eta enpresaren erabaki eta praktikarekin lotutako gatazkak daudenean, PRECOra joko da, eta, edozelan ere, adiskidetze-prozedura sustatuko da, gatazkak ebazteko bide gisa eta bitartekaritza edo arbitrajearen aurretiko urrats modura. Azken horiek sustatuko dira bi aldeek berariaz erabakitzetan badute, gatazkak ebazteko prozedurei buruzko 1990eko ekainaren 22ko akordioetan (PRECO) xedatutakoa betez.

## **ART. 9 BIS. PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES -PRECO-**

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

## **II. KAPITULUA: OPORRAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK**

### **CAPÍTULO II: VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

## 10. ARTIKULUA: OPORRAK

1. Hitzarmen honen aplikazio-esparruko langile guztiekin 22 lanegunerako eskubidea izango dute (larunbatak kanpo) edota lan egindako urte zatiari proportzioan dagokiena, enpresan urtebete baino gutxiago badaramate lanean.
2. Oporraldi hori, ahal bada, ekainetik irailera arteko aldian erabiliko dute, biak barne, Miramonen izan ezik, non oporraldia ekainaren 15etik irailaren 15era arteko aldia izango duten.

Enpresak behar duelako eta langileak adostuta, oporraldia edo haren zati bat epe horretatik kanpo erabiltzen bada, langileak konpentsazio berezirako eskubidea izango du, hau da, 22 puntuko zenbatekoaren adinakoa edo proportzioan dagokiona.

Enpresak, zerbitzu-beharrengatik eta langileak adostuta, oporraldia erabiltzeko data 15 egun baino gutxiagoko aurrerapenaz aldatzen badu, aldaketa horren ondoriozko gastuak jasotzeako eskubidea izango du langileak, horien egiaztagiriak aurkeztu ondoren, betiere gastu horiek bere arduragabekeriaz izan ez baditu. Halaber, 20 puntuko konpentsazio berezia jasotzeako eskubidea ere izango du, erabiltzeko data aldatutako opor-egunak 15 baino gehiago badira, edo 10 puntukoa, edo proportzioan dagokiona, kopuru hori baino gutxiago izanez gero.

Gainera, langileak hala eskatuz gero, eta zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen, oporraldia edo zati bat lehen ezarritako etepik kanpo egin ahalko du, konpentsaziorik gabe.

## ART. 10: VACACIONES

1. Todo el personal dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables (sin computarse los sábados), o la parte proporcional que le 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 septiembre, ambos inclusive, salvo en aquellos centros de trabajo (actualmente Miramon) donde se disfrutarán las vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Si por necesidades de la Empresa y con el consentimiento del/la trabajador/a, el disfrute de dichas vacaciones o parte de ellas, se produjera fuera del plazo antes mencionado, el/la trabajador/a 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/la trabajador/a, modificara la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de 15 días de antelación, la persona 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 su parte en la asunción de dichos gastos, y a recibir una compensación especial de 20 puntos, si los días de vacaciones cuya fecha de disfrute se desplaza son más de 15, o de 10 puntos o parte proporcional si son igual o inferior a dicha cifra.

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

Enpresaren eta langilearen arteko hitzarmen zuzena dela medio, oporraldia zatikatu egin ahalko da, baina ezingo da 7 egun natural baino gutxiagoko oporraldirik eman.

3. Sail bakoitzeko arduradunak opor-egunak printzipioz noiz hartu nahi dituzten galdeztuko die langileei urtarriaren 1etik martxoaren 15era arteko aldean. Informazio hori esku artean, eta zerbitzuaren premien arabera, martxoaren 31 baino lehen langile bakoitzaren opor-plana osatu eta interesdunari jakinarazi beharko dio, azken horiek egoki iritzitako aldaketak proposatzeko, eta, horietan oinarrituta, arduradun horrek erabakia hartzeko.

Urteko lanaldiaren plangintza egiterakoan, oporraldien txandak hartuko dira kontuan; beraz, behar hainbateko aurretiaz ezarri beharko dira, honako jarraibide hauek errespetatuz:

- a) Pertsona bakoitzak, gutxienez bi hilabeteko aurretiaz jakingo du oporraldiei hasiera emateko data.
- b) Sail bereko eta kategoria bereko langile guztien akordioa.
- c) Sail eta kategoria bereko langileen arteko akordiorik ezean, familia-ardurak dituztenek izango dute lehentasuna opor-egunak eskola-oporraldiarekin batera hartzeko -0 eta 16 urte arteko irakaskuntza baino ez da kontuan hartuko horretarako (gaur egungo derrigorrezko irakaskuntzaren mugara arte, alegia)–, eta, behin eskubide hori betetakoan, enpresan antzinatasun handien duenaren lehentasuna errespetatuko da.

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

3. En el periodo que comprende desde el 1 de enero al 15 de marzo, la persona 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 lo comunicará a los/las interesados/as, con el fin de que se puedan proponer por éstos/as las modificaciones que estimen pertinentes y, en base a ellas, decidir dicho/a 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 persona deberá conocer con dos meses de antelación la fecha de inicio de disfrute de sus vacaciones.
- b) Acuerdo entre todo el personal de un mismo departamento, de la misma categoría.
- c) En caso de que no existiese acuerdo entre el personal del mismo departamento y categoría , se respetará la preferencia de quienes tengan responsabilidades familiares, entendiéndose solo para la enseñanza comprendida entre los 0 y 16 años (hasta el límite de la enseñanza obligatoria actual), a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia de la persona de mayor antigüedad en la empresa.

- d) Oporren egutegia behin osatuta, talde, eremu eta maila profesional bereko bi lagunek, ados jarrita, txanda aldatzea erabakitzentz badute, enpresak aldaketa onartuko du.
4. Oporraldiaren eten nabarmena gertatuz gero, oporraldiaren zenbaketa bertan behera geldituko da; hala bada, bajaren ondorioz izan ez dituen egunak kontuan hartuko dira ondorio horietarako. Eten nabarmena hau izango da:
- Ospitalean gaua ematea eta ospitaleratzeak iraundako egunetan; etxeko ospitalizazioa ere izan daiteke. Ospitaleratzearen alta-partea ere aurkeztu beharko dute.
  - Ospitaleratza eta horren ondoriozko etxeko atsedenaldia, egoera horrek dirauegunean. Ospitaleratzearen parteak aurkeztu beharko da, etxeko atsedenaldiaren ziurtagiria eta horren alta barne.
  - Medikuaren baja, Osakidetzako edo Gizarte Segurantzako medikuak ziurtatuta. Bajaren eta altaren parteak aurkeztu beharko dira.
5. Emakume langileak oporrak gozatzeko aldia gehitu ahalko dio haudunaldi, erditze eta edoskitzeagatikoa lizenziari, horiei guztiei dagokien urte naturala amaitu bada ere.
- d) Si una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos personas 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 quebranto sustancial para el disfrute de las vacaciones, el cómputo de las vacaciones quedaría suspendido, por tanto, se tendrían en cuenta a esos efectos los días que hubiera dejado de disfrutar como consecuencia de la baja. Se considerará quebranto sustancial:
- La hospitalización con pernocta y por los días que dure la hospitalización, la cual puede ser domiciliaria. Se deberá aportar el parte de alta de la hospitalización.
  - La hospitalización con reposo domiciliario y por los días que dure la mencionada circunstancia. Se deberá aportar el parte de hospitalización con la consiguiente certificación de reposo domiciliario y el alta del mismo.
  - La baja médica certificada por médico de Osakidetza o Seguridad Social. Se deberán aportar los partes de baja y alta.
- 5.- 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.

## **10 BIS ARTIKULUA: KONTZILIAZIORAKO NORBERAREN AUKERAKO EGUNAK**

ETBko langileek urtean norberaren aukerako 3 egun gozatzeko aukera izango dute, errekuperatzekoak izango direnak.

## **ART. 10. BIS : DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN PARA LA CONCILIACIÓN**

El personal de ETB disfrutará de hasta un máximo de 3 días de libre disposición, de carácter recuperable.

EUSKAL TELEBISTAko langile guztiak norberaren aukerako egun bat hartzeko eskubidea izango dute, eta ez dute errekuperatu beharko.

Seigarren hirurtekoa bete dutenek norberaren aukerako bi egun hartzeko eskubidea izango dute, eta, zortzigarren hirurtekotik aurrera, beste egun bat gehituko zaio hirurteko bakoitzeko, langilearen bizitza pertsonala, familiakoa eta profesionala uztartze alderatzen. Egun horiek EUSKAL TELEBISTAko edozein langilek duen norberaren aukerako egun orokorra ordeztu (xurgatuko) dute, antzinatasunen gaineko eskubidea aplika dakienean langileen kasuan.

Hirurtekoak betetzearen ondorioz kontziliaziorako, aurreko paragrafoan jasotakoaren arabera, sortzen diren norberaren aukerako egunak erabiltzeko araubidea ordaindutako eta berreskuratzeko ez diren jaiegunei aplikatu beharrekoa izango da (20. artikuluan jasota).

Toda la plantilla de EUSKAL TELEBISTA tendrán derecho a un día de libre disposición no recuperable.

Tendrán derecho al disfrute de dos días de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, con objeto de conciliar la vida laboral, familiar y personal del/la trabajador/a. Dichos días sustituirán (absorberán) al día de libre disposición general que dispone cualquier trabajador/a de EUSKAL TELEBISTA en el caso de las personas a las que les sea de aplicación dicho derecho sobre antigüedades.

El régimen de disfrute de los días de libre disposición para la conciliación generados con motivo del cumplimiento de trienios conforme a lo contenido en el párrafo anterior, será el aplicable a los festivos laborales de carácter retribuido y no recuperable, contenido en el artículo 20.

## 11. ARTIKULUA: BAIMEN ORDAINDUAK

1. Ahal duen bezain laster idatziz jakinarazita, eta behar bezala egiaztatuta, langilea geratu ahal izango da lanera etorri gabe, eta ez-etortza eragin duen unean zegokion lanpostuko puntuen baliokidea kobraztzeko eskubidea izango du, ondoko arrazoi hauetako batengatik, eta ondoren azaltzen den denboran:

- Langileak hala eskatuta, 20 egun naturaleko aldi etenik gabean, 3 egun gehiago luzatzeko aukerarekin, baina ordainsaririk gabe, ezkontzen bada, ezkontza-egunaren aurreko edo ondoko egunetan. Ezkontza-data jaieguna bada, zenbaketa horren osteko lehen egun naturalarekin hasiko da. Baimen hau oporraldiarekin batera har daiteke, aurretik edo atzetik gehitzeko aukera dagoela, baina horretarako, 15 egun lehenago

## ART. 11: LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. El personal, 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:

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

jakinarazi beharra dago. Ezkontza-zuertagiriaren edo familia-liburuaren bidez egiaztatu beharko da.

Bikoteko bizikidetza egonkorra – ezkontzaz kanpoko elkarketa, alegia-daraman langileak ere izango du baimen hori hartzeko eskubidea, betiere bizikidetzan urtebetetako daramala egiaztatzen badu, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako zuertagiriaren bidez, edo, hala badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako zuertagiriaren bidez. Baimena berriro hartu ahal izateko 10 urte igaro beharko dira, eta ez da berriz ere jasotzeko aukerarik izango bikotekideak lehengo berak badira.

- b) Haurrik jaioz gero, une bakoitzean indarrean den lejeria beteko da.

Haurrik jaiotzearen ondoriozko beste gurasoaren aldeko 2 eguneko baimena berriz badago indarrean, baimena 3 egunekoia izango da, eta ez 2 egunekoia. Erditzeak arazo klinikoak balekarzkio amari edo haurrari, beste gurasoak baimena 2 lanegun gehiago luzatzeko eskubidea izango du.

- c) Bost (5) lanegunetan, ezkontidea, bikotekidea edo semea/alaba hilez gero, gehienez astebeteko epearekin, gertaera eragiletik aurrera. Hori egiaztatu beharko da honako hauek aurkeztuz: heriotza-zuertagiria eta familia-liburua, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako zuertagiria edo, hala

podrá acumular al período vacacional con anterioridad y posterioridad a su disfrute, debiéndose comunicar con un plazo mínimo de 15 días de antelación. Deberá acreditarse mediante el certificado matrimonial o Libro de Familia.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia la persona 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 las personas interesadas estuvieran domiciliadas, o en su caso, mediante certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera. Esta licencia sólo podrá volver a disfrutarse transcurridos 10 años desde su concesión, y no podrá hacerse efectiva si coinciden las dos personas de la pareja a las que se hubiera concedido anteriormente.

- b) En caso de nacimiento de un hijo/a se atenderá a la legislación vigente en cada momento.

En el supuesto de que el permiso de 2 días a favor del/la otro/a progenitor/a por nacimiento de hijo/a vuelva a estar en vigor, el permiso será de 3 días en lugar de 2. Y si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del/la hijo/a, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a una ampliación de la licencia en 2 días laborables.

- c) Durante 5 días laborables en caso de fallecimiento del/la cónyuge, compañero/a o hijo/a, con el plazo máximo de una semana a partir del hecho causante. Deberá acreditarse mediante certificado de defunción y el Libro de Familia, el certificado expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los/as interesados/as

badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako ziurtagiria.

d) Bi (2) lanegunetan, gehienez astebeteko epearekin, gertaera eragiletik aurrera, odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senitarteko baten heriotza gertatuz gero. Heriotza-ziurtagiria eta familia-liburua aurkeztuz egiaztatu beharko da, hala badagokio.

e) Bost (5) lanegunetan, gehienez astebeteko epearekin, gertaera eragiletik aurrera, gehiago iraun ezean, honako kasu hauetan:

- Ospitaleratzea, gaua bertan emanda, baita etxeen bada ere. Ospitaleratzearen alta-partea aurkeztuz egiaztatu beharko da.
- Ospitaleratzea, etxeko atsedenaldiarekin. Ospitaleratzearen partearen bidez egiaztatu beharko da, etxeko atsedenaldiaren ziurtagiria eta horren alta barne.
- Gaixotasun larria. Tratatzen duen medikuak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatuko da.

Ezkontide, bikotekide edo seme/alabarena.

Hori egiaztatu beharko da, hala badagokio, familia-liburuaren bidez, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako ziurtagiriaren bidez edo, hala badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako ziurtagiriaren bidez.

Eta bi (2) lanegunetan, gehienez astebeteko epearekin, gertaera eragiletik aurrera, odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senitarteko baten kasuan. Familia-liburuaren bidez egiaztatu beharko da.

estuvieran domiciliados/as o en su caso, certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

d) Durante 2 días laborables, con el plazo máximo de una semana a partir del hecho causante, en caso de fallecimiento de un/a familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Deberá acreditarse mediante certificado de defunción y Libro de Familia si procede.

e) Durante 5 días laborables, con el plazo máximo de una semana a partir del hecho causante, salvo que el mismo perdure, en caso de...

- Hospitalización con pernocta, incluida la domiciliaria. Deberá acreditarse mediante parte de alta de hospitalización.
- Hospitalización con reposo domiciliario. Deberá acreditarse mediante parte de hospitalización con la consiguiente certificación de reposo domiciliario y alta del mismo.
- Enfermedad grave. Se acreditará mediante certificado expedido por el médico tratante.

... del/a conyuge/a, compañero/a o hijo/a.

Deberá acreditarse, si procede, mediante el Libro de Familia, el certificado expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los/as interesados/as estuvieran domiciliados/as o en su caso, certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

Y durante 2 días laborables, con el plazo máximo de una semana a partir del hecho causante en caso de, un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Deberá acreditarse mediante el Libro de

Bi kasuetan, egun oso edo lanaldi erdi gisa erabili ahal izango dituzte egun horiek, zerbitzuen premiek horretarako aukera ematen badu. Halaber, enpresako bi langile pertsona beraren senide badira, egun horiek antolatu ahal izango dituzte batera har ez ditzaten.

Lanegun batean, gertaera eragilearekin batera, ezkontidea, bikotekidea edo semea/alaba ospitaleratuz gero (bertan gaua eman gabe). Hori egiaztatu beharko da ospitaleko bajaren eta altaren bidez, familia-liburuaren bidez, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako ziurtagiriaren bidez edo, hala badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako ziurtagiriaren bidez.

- f) Egun natural batean, odolkidetasuneko hirugarren mailara arteko senitartekoren bat ezkonduz gero. Ezkontza-ziurtagiria eta familia-liburua aurkeztuz egiaztatu beharko da, hala badagokio.
  - g) Publikoa eta personala den eginbehar saihestezina betetzeko behar den denboran. Legezko arauren batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez joatearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioenaren arabera jokatuko da. Gainera, nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonaltzat joko dira honako hauen zitazioak: epaitegienak, polizia-etxeenak, gobernu zibil eta militarrenak, NANa edo pasaportea egitekoak eta notario-bulegoenak.
- Aipatutako betebeharrak 3 hilabetean lanorduen ehuneko hogeitik gora betetzea eragozten badu, enpresak Langileen Estatutuaren 46.1 artikuluan
- Familia.
- 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 personas de la Empresa, familiares de la misma persona, podrán distribuir la no coincidencia en el disfrute de dichos días por parte de ambas.
- Durante un día laboral, coincidente con el hecho causante, en el caso de hospitalización sin pernocta del/a conyuge, compañero/a o hijo/a. Deberá ser acreditado con la baja y alta hospitalaria y mediante el Libro de Familia, el certificado expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los/as interesados/as estuvieran domiciliados/as o en su caso, certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.
- f) Durante un día natural en caso de matrimonio de un/a familiar hasta tercer grado de consanguinidad. Deberá ser acreditado con certificado de matrimonio y el/los Libro/s de Familia si procede.
  - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Además, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes: citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles y Militares, DNI, pasaporte y notarías.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables

araututako eszedenzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordinak jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatatik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa. (LEaren 37.3.d artikulua)

Halaber, langileak odolkidetasun edo ahaidetasuneko lehen mailara arteko senitarteko baten betebehar publiko eta pertsonal saihetsezin bat bete ahal izateko baimena hartzeko eskubidea izango du, behar bezala justifikatzen badu eta artikulu honetako g) letraren lehen paragrafoko betekizunak betetzen badira. Kasu horretan, emandako denbora errekuperatu beharko da.

h) 2 egun naturaleko epean (gutxienik bat laneguna izan beharko da), ohiko etxebizitza aldatzeagatik, errolda-zuertagiria aurkeztuta.

i) Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu, adopcio aurreko zaintzan edo harreran hartzen denean, lege horren 45.1.d) artikuluarekin bat etorri, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Erditze, adopcio, adopcio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzen kasuan, proporcionalki handituko da baimenaren iraupena.

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatz, horren ordez ordubete gutxitu ahal izango du bere lanaldia helburu berarekin, edo eskubide horren araberako denbora lanaldi osoetan pilatu ahal izango du, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo

en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. ET.

En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. (art. 37.3.d E.T.)

Asimismo, justificándolo debidamente y siempre que se den los requisitos contenidos en el primer párrafo de la letra g) del presente artículo, tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de un/a familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

h) Durante 2 días naturales (al menos uno de los cuáles podrá ser laborable) por el traslado de su domicilio habitual, justificándolo con certificado de empadronamiento.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para cuidado del/la lactante hasta que cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la

enpresarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, negoziazio kolektiboan jasotakoa errespetatuko da.

Edoskitzea artifiziala denean, eskubidea beste gurasoari laga diezaioke amak, horrek aurrez horren eskabide justifikatua eginez gero. Beste gurasoak lan egiten duela eta baimena hartzeko eskubideari uko egiten diola ziurtatu beharko du.

Atal honetan jasotako lan-murriztapena langileen banako eskubidea da, eta ezin zaio beste gurasoari, adoptatzailarei, zaintzaileari edo harrera-emaileari eskuadatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresazuzendaritzak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik. Idatziz jakinarazi beharko ditu horiek.

Bi gurasoek, adoptatzailerek, zaintzaileek edo harrera-emaileek eskubide hori iraupen eta araubide berarekin baliatzen badute, hora gozatzeko aldia luzatu ahal izango da bularreko haurrak hamabi hilabete egiten dituen arte, eta soldata proportzionalki murriztuko zaie bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera. (LEaren 37.4 artikulua)

Ordua zehaztea eta edoskitzeko baimena hartzeko aldia erabakitzea langileari dagokio, bere lanaldi arruntaren barruan.

Langileak aurreko paragrafoan azaldutako lizenzia erabiltzeko edo denbora hori amatasun-altaren ondoren jasotako baimen ordaindu gisa metatzeko aukera izango du.

empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

En caso de lactancia artificial, se podrá hacer extensivo este derecho a la otra persona progenitora, previa solicitud y justificación por parte de éste/a, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la otra persona progenitora, y su renuncia e imposibilidad para disfrutar el derecho.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. (art. 37.4 E.T.)

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona, dentro de su jornada ordinaria.

Las personas 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.

Seme edo alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete faltatzeko eskubidea izango du. Orobak, lanaldia gehienez 2 ordu murriztu ahal izango dute, eta soldatua ere proportzioan murriztuko zaie. (LEaren 37.5 artikulua)

- j) Osakidetzako edo Gizarte Segurantzako espezialistaren konsulta medikora joateko behar den denbora, lanordutegiaren barruan denean. Dagokion ziurtagiria aurkeztuz egiaztatu beharko dute.

Halaber, langileak odolkidetasun edo ahaidetasuneko lehen mailara arteko senitarteko bati medikura laguntzeko baimena hartzeko eskubidea izango du aurreko paragrafoko betekizunak betetzen badira. Kasu horretan, emandako denbora errekuperatu beharko da. Dagokion ziurtagiria eta familia-liburua aurkeztuz egiaztatu beharko da, hala badagokio.

- k) Titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten ari direnek azterketetara joateko denbora eta lantxanda aukeratzeko lehentasuna (LEaren 23. artikulua) izango dute; baita gidabaimena ateratzeko edo berritzeko azterketetara joateko denbora ere, eta, horretarako, azterketara joan izanaren egiaztagiria aurkeztu beharko diote zuzendaritzari.

- l) Jaio aurreko azterketak zein erditza prestatzeko teknikak egiteko ezinbestekoa den denboraz eta, adopcio-, adopcio aurreko zaintza- edo harrera-kasuetan, lanaldiaren barruan halabeharrez egin beharreko informazio-saioetara joateko zein

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. (art. 37.5 del E.T.)

- j) Durante el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica coincidente con el horario de trabajo de especialista de Osakidetza o de la Seguridad Social. Deberá ser acreditado con el certificado correspondiente.

Asimismo y siempre que se den los requisitos contenidos en el párrafo anterior, tendrá derecho a esta licencia quien acompañe a consulta a un/a familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable. Deberá de ser acreditado con el certificado correspondiente y el Libro de Familia si procede.

- k) Durante el tiempo que necesiten para asistir a exámenes y derecho a preferencia a elegir turno de trabajo (art 23 del E.T.), quienes realicen estudios para obtener un título académico o profesional, así como a los exámenes para la obtención del carnet de conducir o renovación del mismo, debiendo presentar a la Dirección certificado de asistencia a los mismos.

- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la

gaitasun-adierazpenaren aurreko halabeharrezko psikologia- eta gizarte-txostenak prestatzeko saioetara bertaratzeko behar den denboraz. (LEaren 37.3.f artikulua). Bertaratzesiurtagiria aurkeztuz egiaztu beharko dute.

- m) Halaber, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeak arrazoi horrengatik ezin badira lanera joan, egun osoan edo zati batez, hutsegite hori justifikatutzat joko da arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek hala zehazten dituzten denboran eta baldintzetan, dagokionaren arabera.
  - 2. Baimen horien iraunaldia bi egun naturalez luzatu ahal izango da, langileak adierazitako motiboa dela medio, bizilekutik 130 km-ra gutxienez mugitu behar badu.
- realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. (Art. 37.3.f E.T.). Deberá ser acreditado con certificado de asistencia.
- m) Asimismo las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
  - 2.- La duración de estas licencias se aumentará en dos días naturales más cuando a consecuencia del motivo expuesto la persona necesite desplazarse como mínimo a 130 kms. de su lugar de residencia.

## 12. ARTIKULUA: BAIMEN ORDAINDU GABEAK

1. Hamabi urtetik beherako haurren edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duten minusbalatu fisiko edo psikikoena ardura daukaten langile finkoek eguneko lanaldi arrunta murrizteko eskubidea izango dute. Murrizketa hori gutxienez orduen zortzirena eta gehienez orduen erdia izango da; horren ondorioz, proportzio berean murriztuko zaio ordainsaria.

Adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin daitekeen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senitarteko baten zaintza zuzenaz arduratu behar duen langileak eskubide bera izango du.

## ART. 12: LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

1. El personal fijo que tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o minusválida física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopzio aurreko zaintza nahiz harrera iraunkorra egiten dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu eta, haren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo dagokion autonomia-erkidegoaren osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Adingabeak hemezortzi urte bete arte izango du horretarako baimena langileak.

Atal honetan araututako lanalдиaren murrizketak langileen banako eskubidea dira, gizonak zein emakumeak izan. Hala ere, empresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik. (LEaren 37.6 artikulua)

Langileak berak zehaztuko du ohiko lanaldiiko ordutegia zer-nola murriztuko duen.

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak hilabeteko aurrerapenaz jakinaraziko dio enpresari zer egunetan hasi eta bukatuko den bularra emateko baimena edota lanaldi-murrizketa.

Enpresa eta langilea ez badira adostasunera iristen LEaren 4., 5. eta 6. apartatuetan aipatzen diren orduak zehazteko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia lan-arloko jurisdikzioak hartuko du, Lan Arloko

La personas progenitora adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadore/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (art. 37.6 del E.T.)

La determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el

Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bidez. (LEaren 37.7 artikulua)

Seme-alabak goiztiar jaio badira edo, zeinahi arrazoirengatik, seme-alabek jaio eta ospitalean egon behar badute, amak edo aitak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, bi ordu gehienez ere, soldatamurriketa proporcionalarekin. (LEaren 37.5 artikulua)

2. Langileak lanaldia erdira edo heren batean murriztea eskatu ahalko du, ordainsari-murriketa proporcionalarekin, Gizarte Segurantzari egin beharreko kotizazioak barne. Zuzendaritzak eskaera onartuko du, baldin eta zerbitzuaren premiak eta antolaketa ez badira eragozpen.

Murriketa hori gutxienez 6 hilabetez egingo da, ez die eragingo lanpostuaren errotazioei, halakorik balego, eta ez da emango irabazizko lana egiteko.

3. Zuzendaritzak, zerbitzuaren premiak eragozpen ez badira, egoki deritzon erantzuna emango die enpresan eta kategorian urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten langile finkoek ordainik gabeko baimena lortzeko aurkezturiko eskaerei. Baimen horiek gehienez 3 hilabeteko eta gutxienez astebeteko iraupena izango dute, eta ez dira irabazizko lana egiteko izango. Baimen hori ezin zaio eszidentzia bati metatu, eta behin baino ez da eskatuko urte naturaleko.
4. Zuzendaritzak, zerbitzuaren antolakuntzak eta premiek eragozpenik jarri ezean eta bateraezintasunei buruz lan-hitzarmeneko 15.2 artikuluak dioenari aurka egin gabe, egoki deritzon erantzuna emango die enpresan eta kategorian urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten langile finkoek irabazizko beste lan bat egiteko

artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. (art. 37.7 del E.T.)

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. (art. 37.5 del E.T.)

2. El/la trabajador/a podrá solicitar la reducción de la mitad o un tercio de su 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 personal fijo 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.
4. La Dirección, siempre que las necesidades del servicio y la organización lo permitan y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15.2. del convenio en cuanto a las incompatibilidades, podrá atender discrecionalmente las solicitudes motivadas presentadas por personal fijo con más de un año de antigüedad en la

asmoz ordainik gabeko baimena lortzeko aurkezturiko eskaerei. Baimen horrek gehienez 2 hilabeteko iraupena izango du.

5. Zuzendaritzak 12.3 eta 12.4 artikuluetan jasotako ordaindu gabeko baimena baliatzeko eskaerak ukatzen baditu kontratazioko legezko mugak direla-eta, langileak borondatezko eszedentzia berezia eskatu ahal izango du baimen ordaindu gabaren baldintza berberekin, eta Zuzendaritzak egoki deritzen erantzuna emango dio horri, zerbitzuaren premiak eragozpen ez badira.

Borondatezko eszedentzia bereziaren eskaera onartuz gero, bitarteko ordezkontratu baten bidez bete beharko da hori, eta Langileen Legezko Ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio.

Borondatezko eszedentzia berezia ez da zuzenduko Hitzarmen Kolektibo honen 14. artikuluan jasotako araudiaren eta mugen arabera.

6. Genero-indarkeriaren biktima den langileak lanaldia murritzeko eskubidea izango du, soldata-murrizketaren ehunekoan gutxituta edo lanaldia berrantolatuta, ordutegia egokitzearen bidez, ordutegi malgua aplikatzearen bidez edo enpresan erabili ohi diren lanaldia berrantolatzeko beste modu batzuen bidez. (LEaren 37.8 artikulua).

Halaber, genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeak arrazoi horrengatik ezin badira lanera joan, egun osoan edo zati batez, hutsegite hori justifikatutzat joko da gizarte- edo osasun-zerbitzuek hala zehazten dituzten denboran eta baldintzetan, dagokionaren arabera.

empresa y en la categoría para disfrutar de una licencia no retribuida para la realización de un trabajo lucrativo. Esta licencia tendrá una duración máxima de 2 meses.

- 5.- En los supuestos en los que la Dirección deniegue las solicitudes para disfrutar una licencia no retribuida recogida en los art.s 12.3 y 12.4 por limitaciones legales en la contratación, el/la trabajador/a podrá solicitar una excedencia voluntaria particular en los mismos términos y condiciones de la licencia no retribuida, que la Dirección podrá atender discrecionalmente siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de aceptación de la solicitud de la excedencia voluntaria particular, la misma deberá ser cubierta mediante un contrato de sustitución por interinidad, que deberá ser comunicado a la Representación Legal de los Trabajadores.

La excedencia voluntaria particular no se regirá por la reglamentación y limitaciones recogidos en el art. 14 del presente Convenio Colectivo.

- 6.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. (art. 37.8 del E.T.)

Asimismo, las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda.

## 13. ARTIKULUA: ALDI BATERAKO EZINTASUNEKO ETA AMATASUN ETA AITATASUNEKO BAJAK

- a) Aldi Baterako Ezintasun kasuan, eta gaixotasun edo istripurik izanez gero, egoera horretan egon bitartean, langileak baja hartu behar izan zueneko ordainsariari loturiko lanpostu-puntuen % 100era arteko osagarria gehi asteko lanaldiaren kalkuluaren plusari edo 1. mailako prestasuneko plusari dagokion zenbateko baliokidea jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta horietakoren bat badagokio eta Aldi Baterako Ezintasunagatiko lanerako hutsegite-indizea ez bada % 4 baino handiagoa lanzentro horretan, hilez hil zenbatuta eta hilabeteko aurrerapenarekin, eta amatasun eta laneko istripuen kasuetan izan ezik. Aipatutako indizea % 4 baino handiagoa bada, bakarrik lanpostu-puntuen % 100era arteko osagarria jasotzea bermatuko zaio bakarrik.
- b) Amatasuna eta aitatasuna: une oro indarrean den lejeria izango da aplikatzeko.

## 14. ARTIKULUA: ESZEDENTZIAK

1. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezko eszedentzia hartzen duenak eskubidea izango du lanpostua gordetzeko eta antzinatasuna kontuan hartzeko, baldin eta kargu publikoren baterako hautatu edo izendatu izanagatik ezin bada lanera joan. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu behar du langileak itzulera.
2. Enpresan gutxienik urtebeteko antzinakotasuna pilatu duen langile finkoak borondatezko eszedentzia-egoeran

## ART. 13: BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD Y PATERNIDAD

- a) El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal y por enfermedad o accidente percibirá, mientras que se encuentre en tal circunstancia, un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja, correspondiente a los puntos puesto más el equivalente a las cantidades correspondientes al plus de cómputo de jornada semanal o al plus de disponibilidad de grado uno, en el caso de que estuviera afectado por alguno de ellos y siempre que el índice de absentismo laboral por Incapacidad Temporal no supere el 4% de la plantilla del centro de trabajo computado mes a mes con uno de antelación, excluidos los casos de maternidad y accidente laboral. En el caso de que se supere el 4% citado, se garantiza la percepción del complemento hasta el 100% de los puntos puesto únicamente.
- b) Maternidad y paternidad: será de aplicación la legislación vigente en cada momento.

## ART. 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 personal fijo con una antigüedad mínima en la Empresa de un año tiene derecho a pasar a la situación de excedencia

sartzeko eskubidea izango du 4 hilabete (LEaren 46.2 artikulua) eta 5 urte arteko aldi baterako. Langileak eskubide hori berriro baliatu ahal izango du aurreko eszendentzia amaitu zenetik 4 urte igaro badira bakarrik.

Borondatezko eszendentzia lanpostua erreserbatuko da, baldin eta eszendentzia ez bada bi urtetik gorakoa eta honako eskakizun hauek betetzen badira:

- a) Eszendentzia ez da inola ere hartu ahalko aldi horretan ETBri zerbitzu egingo dion telebista-instalazio edo enpresaren batean zuzenean edo zeharka lan egiteko edo kolaboratzeko.

Borondatezko eszendentzia lanpostu-erreserbaduna hartu duen pertsonak jarduera egiten duen enpresa eszendentziaren aldi horretan ETBri zerbitzu egingo hasten bada, ETBra lanera itzuli edo lanpostu-erreserba gabeko eszendentzia-egoerara aldatu hautatu beharko du langile horrek, eta lehengo egoeran emandako denbora kontuan hartuko da horretarako.

- b) Eszendentzia lanpostu-erreserbadunean dauden pertsonen kopurua ezingo da izan lan-zentroko langile kopuru osoaren % 5 baino handiagoa.
- c) Ezingo da eszendentzia-eskubidea gauzatu, aurreko ehunekoa gainditu ez arren, eszendentzia-egoerak ETBren ohiko jardunbidea larri kaltetzen badu, izan eskaera egin den garaiagatik, izan jada eszendentzia hartutako taldeko edo kategoria profesional bereko pertsona kopuruagatik, izan Zuzendaritzak, Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkarriari igorritako txosten baten bidez, justifikatutako beste zeinahi arrazoirengatik. Kasu horretan, Zuzendaritza eragozpenak ahalik eta

voluntaria por un plazo superior a 4 meses (art. 46.2 E.T.) e inferior a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona una vez transcurridos 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 años y siempre que cumpla los siguientes requisitos:

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

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

- b) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% 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 ETB, 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. o Delegados/as de Personal. En este

epe laburrenean gainditzen ahaleginduko da.

- d) Eszedentzia hori ezingo da lanpostuerreserba gabeko eszedentziaren aurretik edo ondoren hartu, batetik bestera gutxienik 4 urteko tarteak egon beharko baita.
3. Langile finkoek gehienez 3 urteko baimena izango dute, 2 urteko lanpostuerreserbarekin, zaindu beharreko haur bakoitzeko, jaiotegunetik, edota ama bada, amatasun-bajaren amaieratik, edota ebaZen judiziala edo administratiboa eman den datatik hasita, adopZio edo harrera iraunkorreko kasuetan (LEaren 46.3 art.). Eszedentzia lanpostuerreserbadunean dauden pertsonen kopurua ezingo da izan lan-zentroko langile kopuru osoaren % 5 baino handiagoa.

Bi gurasoek enpresa berean lan egiten badute, bietako batek bakarrik balia dezake eskubidea.

Era berean, langileek gehienez 2 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senideren bat, adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz ezgaitasunen bat izateagatik, ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerak egiten ez badu.

Eszedentzia hori zatika baliatu ahal izango da.

Langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunaren ondorioetarako zenbatuko da (LEaren 46.3 artikulua).

4. Enpresak, 2. eta 3. zenbakietan aipatutako eszedentzia horien ondorioz, ordezkapena eginez gero, aldi baterako lan-kontratu bidez eta eszedentziak irauten duen denboran egin beharko du.

caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

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

3. El personal fijo tendrá derecho a un período no superior a 3 años, con 2 años de reserva de puesto de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo/a, a partir de la fecha de nacimiento de éste/a o, si se trata de la madre, desde el fin de la baja maternal, cuando lo sea por naturaleza o a partir de la resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción o acogimiento permanente (art. 46.3 E.T.). El número de personas con excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% del centro de trabajo.

Si ambos/as progenitores/as trabajan en la misma Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años para atender a un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

El periodo en que la persona permanezca en situación de excedencia se computará a efectos de antigüedad (art. 46.3. E.T.)

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. Gainerako borondatezko eszedentzia kasuetan, langileak lehentasunezko eskubidea izango du enpresan bere kategoria berean edo antzeko kategorian egon edo sor litezkeen lanpostu hutsak betetzeko.
6. Idatzizko eszedentzia-eskaera enpresako Zuzendaritzari igorri beharko zaio. Horrek gehienez hilabete bateko epea izango du erantzuteko, eta erantzuna bera langileen ordezkariei jakinaraziko die.
7. Langileak enpresara itzultzeko eskaera eszedentzia amaitu baino gutxienez 30 egun lehenago egin beharko du.
8. Langile finkoen kasuan, eszedentzia mota berezi bat sortuko da; lanpostu-erreserva duena eta eszedentziaren iraunaldia antzinakotasunari gehituko zaiona. Mota horretako eszedentzia hartzeko, langilea eta Zuzendaritza ados egon beharko dira, eta langileak bakarrik EiTBN edo EiTBreñ sozietateetako batean lan egin beharko du.

Eszedentzia hori aurrekoekiko independentea da eta aldeek adostutako iraunaldia izango du. Ez da kontuan hartuko 2. eta 3. ataletan aipatutako % 5aren mugaren ondorioetarako.
9. Eszedentzia bat hartzeko, hasi nahi den data baino gehienez 90 egun eta gutxienez 30 egun lehenago egin behar da eskaera.
10. Langile finkoentzat ezohiko eszedentzia bat sortuko da, hori erabil dadin, baldin eta aldeek berariaz adosten badute 14.2 artikuluan jasotako lanpostu-erreserbaren bi urteko epea luzatzea.

Ezohiko eszedentzia hori gutxienez urtebeteko aldirako emango da, eta luzatu ahal izango da alderdiak ados dauden bitartean
5. En el resto de los casos de excedencia voluntaria, la persona 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 mes, dando conocimiento de ella a los representantes de los/las trabajadores/as.
7. La persona solicitará el reingreso en la Empresa con 30 días de antelación, como mínimo, antes de la finalización de la excedencia.
8. Para el personal fijo 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 la persona y la Dirección estuvieran de acuerdo, y sólo para trabajar en alguna de las Sociedades del Ente Público EiTBN, o en el propio Ente.

Esta excedencia es independiente de las anteriores y tendría la duración que estimen ambas partes. No se computará a efectos de los límites del 5% marcado en los apartados 2 y 3.
9. El plazo para solicitar una excedencia será de 90 días como máximo y 30 como mínimo, antes de la fecha prevista para su disfrute.
- 10.- Para el personal fijo se crea una excedencia extraordinaria para los supuestos en que las partes acuerden expresamente de mutuo acuerdo ampliar el plazo de dos años de reserva de puesto recogido en el art. 14.2.

Esta excedencia extraordinaria se concederá por un periodo mínimo de un año y podrá ser ampliada mientras las partes estén de acuerdo.

Eszedentzia hori ez berritzea beste alderdiari jakinarazi beharko zaio, gutxienez hura amaitu baino bi hilabete lehenago.

La no renovación de esta excedencia deberá ser notificada a la otra parte con una antelación de dos meses antes de su finalización.

## **15. ARTIKULUA: BATERAEZINTASUNAK**

1. ETBko langileei esleitutako eginkizunak betetzeko orduan ahalik eta eraginkortasun eta arduraldi handiena lortzea du helburu bateraezintasunei buruzko artikulu honek, eta beren jarduera profesionalean inpartzialtasun-maila handiena bermatu nahi du.
2. ETBn esleitutako funtzioa betetzea ez da bateragarria izango beste edozein kargu, lanbide edo jarduera gauzatzearekin, baldin eta azken horrek norberaren eginbeharrik eragozten baditu edo horiei kalte egiten badie, edota kaltegarria bada EUSKAL TELEBISTAren interes orokorrentzat.
3. Artikulu honetan xedatutakoak ez du baztertuko bateraezintasunei buruzko indarreko lejeria aplikatzea.
4. Duen izaera dela eta, artikulu hau aplikatzetik salbuetsita egongo da VII. artikuluan araututako Artista Especialistaren figura.

## **ART. 15: INCOMPATIBILIDADES**

1. Este artículo de incompatibilidades busca la mayor eficacia y dedicación en el desempeño de las funciones asignadas al personal de ETB y trata de asegurar el mayor grado de imparcialidad en su actuación profesional.
2. El desempeño de la función asignada en ETB 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 TELEBISTA.
3. Lo previsto en este artículo, no excluirá la aplicación de la legislación vigente sobre incompatibilidades.
4. Dada su naturaleza, queda excluida de la aplicación del presente artículo la figura del Artista Especialista regulada en el Anexo VII.

### **III. KAPITULUA: LANALDIA ETA ORDUTEGIAK**

### **CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIOS**

## 16. ARTIKULUA: LANALDIA

Ezarritako urteko lanaldia, jaiegunak eta oporrak kenduta, urteko 1.589 ordu ingurukoa izango da; hau da, egunean 7 orduko eta astean 35 orduko lanaldia.

## 17. ARTIKULUA: ORDUTEGIAK

### 17.1 Printzipio orokorra

Enpresaren jarduerak direnak direla eta, ezinbestekoak da ordutegiak ordenatzea, banatzea eta aplikatzea egin beharreko lanen beharrezko malgutasuna eta mugikortasuna kontuan hartuta, lanok aldakortasun eta ziurgabetasun berezkoak dituztenez.

Telebistako jarduera-inguruneak berezkoa ditu txandakotasuna eta errotazioa, hala nola askotariko ordutegi-modalitateak.

Lanpostua baloratzeko orduan, kontuan hartu da kolektiboei zer mailatan eragiten dien edo etorkizunean eragingo dien artikulu honen printzipio orokorrak –hau da, telebistako jarduerak berezko duen ordutegi-mugikortasunaren beharrak–, horietako edozeinetan eta asteko zazpi egunetan txandaka lan egin ahal izan dezaten.

### 17.2 Ordutegien gutxieneko baldintzak

Oro har, arautzen diren kasu bereziak izan ezik, Zuzendaritzak ordutegiak ordenatuko ditu honako gutxieneko hauek errespetatuta:

- a) Lanaldi arrunta honakoa izango da: benetako 7 lanordu egunean.
- b) Egun bateko lanaldia amaituz geroztik hurrengoa hasi arte, gutxienez 12 orduko atsedenaldia egongo da.
- c) Lanaldia 5 lanegun eta 2 atseden-egun

## ART. 16: JORNADA

Se establece una jornada de trabajo anual, descontadas las fiestas y vacaciones, en torno a las 1.589 horas, resultantes de una jornada de trabajo diaria de 7 horas y semanal de 35 horas en cómputo anual.

## ART. 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, que son variables y no siempre previsibles.

La turnicidad y la rotación son intrínsecos a la propia actividad televisiva, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario.

En la valoración de puesto se ha tenido en cuenta el grado en que los diferentes colectivos están o pueden estar afectados en el futuro por el principio general de este artículo relativo a la necesidad intrínseca a la actividad televisiva de movilidad de horarios para poder trabajar turnando en cualquiera de ellos y rotando a lo largo de los siete días de la semana.

### 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 7 horas de trabajo efectivo.
- b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de 12 horas
- c) Que la distribución de la jornada se

ondoz ondokoz osatuta egongo da.

- d) Ezustekorik edo ezohiko egoerarik ez badago, lau asteburutik bitan librantza bermatzen da langile guztientzat, normalean asteburuko txandan lan egiten duten edo erregulazio berezia duten kolektiboen kasuan izan ezik.

### 17.3 Ordu-tarteak

Ordutegiak honako ordu-tarte hauetara egokituko dira:

07:30 – 18:00
14:30 – 00:30
17:00 – 03:00
22:00 – 08:00

Tarte horien barruan, lanaldi arruntak benetako 7 lanordu izango ditu egunean, eta 35 astean. Halaber, ordutegia gehienez bitan aldatu ahal izango da urtean, txanda bakoitzean, tartearen barruan, ordutegia programazio-aldaketetara egokitzeko, eta hirugarrenez, ordutegia produkzio-aldaketetara egokitzeko.

07:30etik 18:00ak arteko tartean, 08:45etik aurrera, ez da lanaldi jarraiturik egongo, eta ordubete izango dute bazkaltzeko.

Tarteetako ordutegiaren jakinarazpena 15 eguneko aurrerapenarekin helaraziko zaie Enpresa Batzordeari eta eragiten dien pertsonei.

Gaueko tarta dekoratuak Miramonen muntatzeko eta desmuntatzeko baino ez da izango. Gaueko 22:00etatik 08:00etara arteko tartean txanda osoko beste edozein lan ezarriz gero, Enpresa Batzordearekin hitzartuko dira horren erregulazioa eta aplikazioa.

concentre en 5 días de trabajo, seguidos de 2 de descanso, consecutivos

- d) Se garantiza una libranza de dos fines de semana de cada cuatro, salvo imprevisto o situaciones extraordinarias, para todo el personal, a excepción de aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar en turno de fin de semana o tengan una regulación especial.

### 17.3.- Franjas horarias

Los horarios se ajustarán a las siguientes franjas horarias:

Dentro de estas franjas, la jornada ordinaria será de 7 horas efectivas diarias de trabajo y 35 semanales, pudiendo realizarse hasta un máximo de dos cambios de horario al año en cada turno dentro de la franja para adaptar el horario a los cambios de programación de las parrillas, y un tercer cambio para adaptar el horario a cambios de producción.

En la franja de 07:30 a 18:00 horas, a partir de las 08:45 no habrá lugar a la jornada continua, disponiéndose de una hora para el almuerzo.

La notificación de horarios en franjas se hará con 15 días de antelación al Comité de Empresa y a las personas afectadas.

La franja nocturna sólo se aplicará para montaje y desmontaje de decorados en Miramon. Cuando se establezca cualquier otra aplicación de turno completo en la franja nocturna de 22:00 a 08:00 horas, se pactará con el Comité de Empresa su regulación y aplicación.

## 17.4 Ordutegien modalitateak

Ordutegiak, lan-zentro guztietañ, jarraian azaldutako edozein modalitatekoak izan ahalko dira, finkoak edo txandatan, txandakakoak edo ez:

### 17.4.1 Ordutegi zatituak

Egun berean, bi bloketan banatuta daude, gutxienez elkarren arteko ordubeteko tartearekin, baziak. Ordutegiaren hasiera 12:30en eta 15:45en artean izango da.

Era horretako ordutegia eguneko lanari bakarrik aplikatuko zaio.

### 17.4.2 Ordutegi jarraituak

Egunean bloke bat, benetako lanaldi gisa hartuko ez den 15 minutuko atsedenaldiarekin.

Atsedenaldi hori hartzerik ez balego, lanaldi arrunt gisa zenbatuko litzateke.

Ordutegi jarraituetan, 15 minutuko atsedenaldia lanaldia hasi eta bi ordu igarotzen direnetik amaitu baino bi ordu lehenagora dagoen aldean hartuko da, eta, arratsalde-gaueko ordutegian, kafetegiko zerbitzua zabalik dagoen aldiarekin bat etorriko da.

### 17.4.3 Asteburuko ordutegi trinkoak

Asteburuko premiei aurre egiteko ezarritakoak dira; astean hiruzpalau egunekoa, horietarik bi larunbata eta igandea direla.

3 eguneko lan-astea edukiz gero, astean 31 ordu egin beharko dira lan; gehienez 12 ordu egunean.

Lau egun lan eginez gero, gehienez benetako 12 lanordu egunean, larunbat eta igandeetan. Gainerako orduak, asteako ordu kopurura artekoak, beste bi egunetan beteko dira.

## 17.4.-Modalidades de los horarios

Los horarios, en cualquiera de los centros de trabajo, podrán ser de cualquiera de las modalidades que se describen a continuación, fijos o en turnos, rotativos o no:

### 17.4.1.Horarios partidos

Son los que están repartidos en dos bloques, dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora para el almuerzo, fijándose el comienzo del mismo entre las 12:30 y las 15:45 horas.

Este tipo de horarios solamente se aplicará al trabajo diurno.

### 17.4.2. Horarios continuados

Son los que se establecen en un solo bloque al día, y en ellos habrá un descanso de 15 minutos que no se considerará como trabajo efectivo.

En el caso de que no se pudiera disfrutar dicho descanso, se computará como jornada ordinaria.

En los horarios continuados, el descanso de 15 minutos se disfrutará en el periodo que media entre dos horas después de la entrada y dos horas antes de la salida, haciéndolo coincidir en el horario de tarde - noche con el periodo en el que esté abierto el servicio de cafetería.

### 17.4.3.- Horarios intensivos de fin de semana

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

En el caso de que se trabajen 3 días, el número total de horas efectivas de los mismos será de 31, con un máximo de 12 por día.

Cuando se trabajen 4 días, la jornada se repartirá en 12 horas efectivas diarias el sábado y domingo y el resto hasta el total de horas semanales en los otros dos días. Para el

Kirolen saileko langileei dagokienez, beste bi egun horietarik bat asteburua baino lehenagoa edo ondorengoa izan beharko da. Besteak, zeinahi astegun.

Jaieguna astegunean denean, egun horretako lana aipatutako bi ordutegi-modalitate horietako zeinahitara atxikitako langileei esleitu ahalko zaie, librantza-egun gisa ostirala edo astelehena eskainiz.

Larunbatetan, igandetan edota, halakorik egonez gero, aste barneko jaiegunetan, 15 minutuko edo ordu bateko atsedenaldia egin ahalko da, ez dena zenbatuko benetako lan gisa.

Ordutegi horien berariazkotasuna dela medio, lanegunen arteko atsedenaldia hamar ordura mugatu ahalko da, trukean konpentsaziorik eman behar izan gabe.

Horrelakorik gertatuz gero, Zuzendaritzak aldez aurretik jakinaraziko dio Enpresa Batzordeari, bi alderdiek hori antolatzeko bestelako modurik bila dezaten. Akordioa lortu ezean, alderdiak PRECOren pean ezarriko dira, arbitro batek horren legezkotasunari buruzko irizpena eman dezan. Horren ebaezpena behin betikoa eta irmoa izango da.

Asteburuko albistegien ordutegietan, horiei atxikitako langileak, printzipioz, voluntarioak izango dira, eta horrela plaza guztiak betetzen ez badira, derrigortasuna ezingo da modu jarraituan albistegi-sasoi bat baino gehiagokoa izan.

#### **17.4.4 Korrespondentsalien ordutegiak**

Asteko lanaldia 4 egunekoa (astelehenerik ostegunera) eta 3 egunekoa (ostiraletik igandera) izango da, eta gutxienez ordubeteko eta gehienez bi orduko atsedenaldia egongo da baziatzeko.

personal de deportes uno de estos días será anterior o posterior al fin de semana y el otro cualquier día de la semana.

Cuando coincida una fiesta dentro de la semana, se podrá asignar trabajo en este día al personal adscrito a cualquiera de estas dos modalidades de horario, en cuyo caso se le podrá asignar como de libranza el viernes o lunes.

Los sábados y domingos o, en su caso, el festivo intersemanal existirá una pausa de 15 minutos o una de una hora, que no se computarán como trabajo efectivo.

Por la especificidad de estos horarios, el descanso entre jornadas se podrá reducir a diez horas, sin que haya lugar a compensación.

Si esta situación se diera, la Dirección la pondrá previamente en conocimiento del Comité de Empresa a los efectos de que ambas partes busquen otra alternativa de carácter organizativo. Si no se alcanzara un acuerdo, las partes se someterán de mutuo acuerdo al PRECO al objeto de que un árbitro dictamine sobre su legalidad. Su resolución será definitiva y firme.

En los horarios de informativos de fin de semana, el personal adscrito a los mismos tendrá, en principio, carácter voluntario y caso de no cubrirse todas las plazas de manera voluntaria, la obligatoriedad no podrá exceder, de forma continuada, más allá de un curso informativo.

#### **17.4.4. Horarios de corresponsalías**

Son aquellos en los que la jornada semanal se distribuye en 4 días (de lunes a jueves) y 3 días (de viernes a domingo), con un período mínimo de una hora y máximo de dos horas consecutivas para el almuerzo.

Korrespondentsalietan ordutegi horiekin batera bestelako batzuk ere egon ahalko dira, kolektiboen arabera. Korrenpontsalia batera atxikita egoteak ez dakar lekualdaketarik, eta ez du, horrenbestez, behin betiko izaerarik; aldi baterako desplazamendua baino ez da, erregulazio berezia duena. Hori dela eta, horren iraupena edozein dela ere, eta korrespondentsaliaren espezifikotasun eta funtsagatik, langilea bere lan-zentrora itzulikoda, hura amaitu ondoren.

Ordutegi-modalitate horretan lehentasuna izango dute langile voluntarioek, zerbitzuaren beharrezko eskakizunak betetzen baditzute. Langile voluntariorik ez badago, ezingo da langilerik behartu urtebete baino gehiago lan egitera ordutegi mota horretan, horretarako berariaz kontratatu ez bada.

Korrespondentsalietako langileek astean 3 eguneko lanaldia badute (ostirala, larunbata eta igandea), hilabeteko puntu 1eko konpentsazioa izango dute lanaldi-murrizketagatik.

### **17.5 Lau eguneko ordutegiak:**

Programazioaren premiei eta aldaketei erantzuteko ezarritakoak dira.

Ordutegi mota hauek honako hauei aplikatu ahalko zaizkie:

Platoetako langileak: Asteko lanaldia ondoz ondoko 4 egunekoia izango da, asteko kalkuluarekin. Eguneko lanaldia gehienez benetako 10 lanordukoa izango da, baziakorako ordu bateko atsedenaldiarekin.

Eguneroakoak ez diren albistegi, kirol eta programen erredakzioko langileak, eta eguneroakoak ez diren albistegi, kirol eta programen produkzioko langileak. Asteko lanaldia 4 egunekoia izango da, lau asteko kalkuluarekin, eta gutxienez ordubeteko eta gehienez 2 orduko atsedenaldia egongo da baziakorako.

Estos horarios podrán coexistir en corresponsalías con otras modalidades de horario, según los colectivos. La adscripción a una corresponsalía no significa traslado ni, por tanto, tiene carácter definitivo, sino que es un mero desplazamiento temporal con su regulación especial, por lo que, sea cual fuere su duración y por la propia especificidad y esencia de la corresponsalía, una vez concluido el mismo, la persona se reincorporará a su centro de trabajo

En esta modalidad de horarios se dará preferencia al personal voluntario, siempre que reúna los requisitos que el servicio precise. En el caso de que no haya voluntarios, ninguna persona podrá ser obligada a permanecer más de un año en dichas modalidades de horario, salvo que haya sido específicamente contratada para las mismas.

El personal de corresponsalías que trabaje en jornada de 3 días semanales (viernes, sábado y domingo), tendrán una compensación por reducción de jornada de 1 punto/mes.

### **17.5.Horarios de 4 días:**

Son los establecidos para atender las necesidades de la programación y sus cambios en las parrillas.

Esta modalidad de horario se podrá aplicar a:

Personal de Platós: La jornada semanal se distribuye en 4 días consecutivos, en cómputo semanal, siendo la jornada planificada diaria de 10 horas efectivas máximo, y con una hora para la comida.

Personal de Redacción de Informativos no diarios, Deportes y Programas, y personal de Producción de Informativos no diarios, Deportes y Programas. La jornada se distribuye en 4 días a la semana, en cómputo cuatrisesmanal, y dispondrán de un período mínimo de 1 hora y máximo de 2 horas consecutivas para el almuerzo.

Enpresak eguneko lan-plana jakinaraziko dio langileari, zehaztuta eduki bezain laster.

Kopuruz gain lan egindako orduak aparteko ordutatzat hartuko dira, eta lanaldi osoko aisialdian hartu beharko dira ezinbestean. Oporraldiei gehitzeko aukera egongo da, zerbitzuaren premiak eragozpen ez badira.

Ordutegi mota honetan langile voluntarioek izango dute lehentasuna, obragatik egindako kontratauek izan ezik, betiere zerbitzuak eskatutako baldintzak betetzen badituzte. Boluntariorik egon ezean, ezingo da inor behartu egoera horretan urtebete baino gehiago aritzera, horretarako berariaz kontratatu ez bada.

Urtean gehienez bi ordutegi-aldaleta egin ahalko dira, ordutegia programazio-aldaketetara egokitzeo. Ordutegi-hasieraren jakinarazpena 15 eguneko aurrerapenarekin helaraziko zaie Enpresa Batzordeari eta eragiten dien pertsonei.

Ez da 4 eguneko ordutegia erabiliko gaueko ordutegia ezartzeko. Lau eguneko ordutegia ez zaie aplikatuko Miramoneko lantegietako langileei (pintura, arotz-lanak...). Lau eguneko ordutegia ondoz ondoko egunetan aplikatuko da, astelehenetik ostegunera edo asteartetik ostiralera.

## 18. ARTIKULUA: ORDUTEGI- ETA LANALDI-MALGUTASUNA

Ordutegi-modalitateak, baita dagokion ordutegi- eta lanaldi-malgutasuna ere, oro har 15 egun lehenago planifikatu eta jakinaraziko zaio langileari, eta ezin izango da aldatu, salbuespenezko kasuetan txanda irregularra aplikatzeko izan ezik.

Enpresa Zuzendaritzaren eskumena da langile edo talde profesional bakoitzari dagozkion prestasun-mailak erabakitzea eta aplikatzea.

La Empresa comunicará a la persona su plan de trabajo diario tan pronto como lo tenga definido.

El exceso de horas trabajadas se considerará horas extras a disfrutar obligatoriamente en tiempo libre en jornadas completas, pudiéndose unir a vacaciones si las necesidades del servicio lo permiten.

En esta modalidad de horarios se dará preferencia al personal voluntario, salvo el contratado por obra, siempre que reúna los requisitos que el servicio precise. En el caso de que no haya voluntarios/as, ninguna persona podrá ser obligada a permanecer más de un año en dicha modalidad de horario, salvo que haya sido expresamente contratada para la misma.

Se podrá realizar hasta un máximo de dos cambios de horario al año, para adaptar el horario a los cambios de programación de las parrillas. La notificación del comienzo de horario se hará con 15 días de antelación al Comité de Empresa y a las personas afectadas.

No se utilizará el horario de 4 días para implantar el horario nocturno. No se aplicará el horario de cuatro días al personal de Talleres de Miramón (pintura, carpintería...). El horario de 4 días se aplicará en días consecutivos, de lunes a jueves ó de martes a viernes.

## ART.18: FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADAS

La planificación y comunicación a la persona de las modalidades de horario, así como flexibilidad de horario y jornada correspondiente le será comunicado con 15 días de antelación con carácter general y no modificable, salvo para la aplicación del turno irregular en circunstancias excepcionales.

Es facultad de la Dirección de la Empresa el determinar y aplicar los grados de disponibilidad que corresponda a cada trabajador/a o grupo profesional.

## 18.1 Asteko kalkulua

Asteko kalkuluaren filosofia, eragiten dien kolektiboentzat (dagokion plusa jasotzen dute, horregatik), irteteko ordutegia modu finkoa ez zehaztea da; hala bada, telebista-jardueraren espezifikotasunagatik beragatik, produkzioaren premietara egokitutako behar da ordutegia.

Eguneko lanaldi arrunta benetako 6 eta 9 ordu artekoa izango da; hau da, benetako 35 orduko lanaldi arrunta astean. Nolanahi ere, zerbitzuaren premiek hala eskatuz gero, lanaldia asteko benetako 40 ordura luzatzeko aukera egongo da. Asteko 35 ordutik gora lan egindako orduak, ezin badira konpentsatu, aparteko ordu gisa ordainduko dira. Konpentsazioa honela egingo da: 1,75 ordu, kopuruz gain lan egindako lehen mailako ordu bakoitzeko, eta 2 orduko, bigarren mailako bakoitzeko.

Asteko kalkuluaren filosofia aplikatzea ohikoa izango da emisio eta produkzioko arratsalde-gaueko txandan, baina mugatu edo moderatua izango da gainerako kasuetan. Arratsalde-gaueko ordutegiko pertsona bati egunean bertan jakinarazten bazaio emisioa eta, ondorioz, lanaldiaren amaiera, nabarmen luzatuko dela, hasieran aurreikusitako orduarekin alderatuta, eta, horregatik, garraiobiderik ez badu (berea edo publikoa edo beste lankide batzuena), etxera joateak dakarkion gastua diruz konpentsatuko zaio, gastua justifikatu ondoren.

Asteko kalkulua ez da aplikatuko, ordea, ordutegia sistematikoki luzatzen denean. Horrelakorik gertatzen denean, Zuzendaritzak lanaldi partzialeko langileak kontratatu ahal izango ditu emisioaren luzapen horri erantzuteko, harik eta gaueko txanda osoa ezarri arte.

## 18.1.Cómputo semanal

La filosofía del cómputo semanal, para aquellos colectivos afectados por el mismo y que, por tanto, perciben el plus correspondiente, es la no determinación con carácter fijo del horario de salida sino que éste, por la propia especificidad de la actividad televisiva, se ha de adaptar a las necesidades de la producción.

La jornada ordinaria diaria será entre 6 y 9 horas efectivas de trabajo, lo que en cómputo semanal supone una jornada ordinaria efectiva de 35 horas. No obstante, si las necesidades del servicio lo requieren, se acuerda la posibilidad de ampliar la misma hasta 40 horas efectivas a la semana. Las horas trabajadas en exceso sobre las 35 horas semanales, si no se pudieran compensar, se pagarán como extraordinarias. La compensación se realizará a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada en exceso de primer nivel y de 2 horas por cada una de segundo nivel.

La aplicación de la filosofía del cómputo semanal será habitual en el turno de tardenoche de emisión y producción, pero será restringida o moderada en el resto de los casos. Si a una persona del horario de tardenoche se le comunica el mismo día que la emisión y, por tanto, la finalización de su trabajo se va a prolongar considerablemente sobre la hora inicialmente prevista y, por tal razón, no tuviese medio de transporte propio o público o de otros/as compañeros/as, se le compensará económicalemente el gasto en que incurra para trasladarse a su domicilio, previa justificación del gasto.

No se aplicará el cómputo semanal para un alargamiento sistemático de horarios. Cuando se produzca esa circunstancia la Dirección podrá contratar a tiempo parcial para cubrir dicho alargamiento de emisión hasta que se implante el turno completo de noche.

## 18.2 Txanda irregularra

Txanda irregularrak esan nahi du sartzeko eta irteteko ordutegi planifikatuak zerbitzuaren premien araberakoak izango direla.

Egun libreen plangintza 15 eguneko aurrerapenaz egingo da, eta aldez aurretik planifikatutako egun libreak ez dira aldatuko, ahal den neurrian, produkzio-arrazoiek horrela eskatu ezean; halere, txanda irregularraren izaeragatik beragatik egun libreen plangintza aldatu ahal izango da.

Langileari gutxienez 12 ordu lehenago adieraziko zaio eguneko lan-plana. Salbuespenezko arrazoiengatik aurretiko abisu hori txikiagoa bada, lan egindako orduak bider 1,75 egingo dira lanaldi arrunt gisa zenbatzearen ondorioetarako. Nolanahi ere, enpresak hitzematen du langileari eguneko lan-plana jakinaraziko diola produkzio eta plangintzako sailek asteko bilera egin ondoren.

Halere, 12 ordu baino gutxiagoko aurretiko abisua ez zaie aplicatuko jaiegunerako planifikatuta dauden pertsonei.

Boluntarioa ez den langile batek gehienez ere 6 hilabete emango ditu lanaldi irregularrean, muga hori bete ezin daitekeen kasu berezietan izan ezik (unitate mugikorreko txoferra, laguntzaile teknikoa, luminoteknikaria eta audio-laguntzailea). Euren borondatez epe hori gainditu nahi dutenek aukera hori izango dute; kasu horretan, bertan egoteko gutxieneko epea urtebete izango da. Urte hori igarota, beste pertsona batzuek txanda irregularrean sartzea eskatzen badute, horien eskaera onartuko da, aurretik esandako salbuespenezko kasuetan izan ezik, betiere Zuzendaritzaren iritziz zerbitzuak behar dituen baldintzak betetzen baditu.

## 18.2. Turno irregular

El turno irregular supone que los horarios planificados de entrada y salida dependen de las necesidades del servicio.

La planificación de los días libres se realizará con 15 días de antelación, evitando la modificación de los días libres ya planificados con antelación salvo en el caso de razones productivas que así lo exijan teniendo en cuenta que por la propia naturaleza del turno irregular la planificación de los días libres podrá ser modificada.

El preaviso mínimo a la persona para señalarse su plan diario de trabajo será de 12 horas. Si por causas realmente excepcionales este preaviso fuera inferior, las horas trabajadas se multiplicarán por 1,75 a efectos de cómputo como jornada ordinaria. No obstante, la empresa se compromete a comunicarle a la persona su plan diario de trabajo una vez realizada la reunión semanal entre los departamentos de producción y planificación.

En cualquier caso, el preaviso inferior a 12 horas no se aplicará a aquellas personas que estuvieran planificadas para día festivo.

El período máximo durante el que el personal no voluntario permanecerá en jornada irregular será de 6 meses, salvo aquellos casos excepcionales (chófer unidad móvil, ayudante técnico/a, luminotécnico/a y ayudante de audio) en que este tope no se puede cumplir, o que voluntariamente acepte sobrepasarlo, en cuyo caso el período mínimo de permanencia será de un año. Si transcurrido ese año, hubiera otras personas que solicitaran entrar en el turno irregular, se atenderá su solicitud, excepto para aquellos casos excepcionales anteriormente citados, y siempre que a juicio de la Dirección reúnan los requisitos que el servicio precise.

Bi asteko ziklo bakoitzean txanda irregularrera atxikitako pertsona guztiak gutxienez 4 eguneko atsedenaldia izango dute, gutxienez 2 eguneko taldean banatuta, eta, atsedenaldien araubide hori aplikatuta, 4 astean gehienez 140 ordu lan egiten dituztela bermatuko da. Zortzi asteburutik bi hartuko dituzte libre gutxienez, ekainetik irailera bitartean izan ezik, epe horretan ezingo baita asteburuko atsedenik hartu.

Eguneko lanaldi arrunta benetako 6 eta 10 lanordu bitartekoak izango da, 4 asteko kalkuluarekin; ondorio horietarako, aparteko ordu gisa zenbatuko dira eguneko 10 ordutik gorakoak edo, 4 asteko kalkuluan, 140 ordutik gorakoak. Ordutegiak mailakatuak izan ahalko dira kolektibo edo pertsonentzat, egin beharreko lanaren arabera.

Baldin eta langilea, enpresarekin adostuta, produkzioaren tokira bere bitartekoak erabiliz joaten bada (dagokion kilometro-ordaina eta autobideko bidesaria eskuratuta, hala badagokio), lanaldiaren hasiera eta amaiera produkzioaren tokian zenbatuko da, betiere Euskal Herriaren barruan eta Euskal Autonomia Erkidegoarekin muga egiten duten probintzien barruan badago, eta jartzen zaion lan-ordutegian. Langilea lan-zentrora deitzen badute, dela zentro horretan, bertako ordutegiaren arabera, lan egiteko, dela hortik produkzioaren tokira joateko, bizilekutik lan-zentrora –eta alderantziz– joateko gastuak pertsonaren kontura joango dira, eta lanaldiaren hasiera eta amaiera lan-zentroan zenbatuko dira.

Produkzioaren tokia langilea bizi den udalerrian badago, lanaldiaren hasiera eta amaiera toki horretan zenbatuko da eta, logikoa denez, ez zaio konpentsaziorik emango joan-etorrietako gastuengatik. Langile bat lan-zentroan txanda

Durante cada ciclo de dos semanas todas las personas adscritas al turno irregular disfrutarán de un descanso no inferior a 4 días, repartidos en grupos de 2 días como mínimo, garantizándose en todo caso que el cómputo de horas no excederá de las 140 horas en cómputo de 4 semanas con motivo de la aplicación de éste régimen de descanso. Los días de descanso coincidirán al menos con 2 fines de semana de cada 8 salvo en los meses de junio a septiembre, que no habrá lugar al disfrute del descanso en fines de semana.

La jornada ordinaria diaria será de 6 a 10 horas de trabajo efectivo, en cómputo de 4 semanas, a estos efectos, se computarán como horas extraordinarias las que pasen de la décima hora diaria o las que sobrepasen de las 140 horas en cómputo de 4 semanas. Los horarios podrán ser escalonados para los diferentes colectivos o personas en función de la naturaleza del trabajo a realizar.

Cuando la persona, de acuerdo con la empresa, se desplace al lugar de la producción por sus propios medios, percibiendo, en su caso, el kilometraje correspondiente y el peaje de autopista, el inicio y final de su jornada se computará en el lugar de la producción, siempre que éste se encuentre dentro de Euskal Herria y provincias lindantes con la Comunidad Autónoma Vasca, dentro de los horarios de trabajo que se le fijen. Cuando la persona sea citada en su centro de trabajo, bien para trabajar en este centro ajustándose a los horarios del mismo, o para desde él partir al lugar de la producción, los gastos de desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa serán por cuenta de la persona y el comienzo y final de su jornada se computarán en su centro de trabajo.

Si el lugar de la producción está en el municipio en que reside la persona, el comienzo y final de la jornada se computará en dicho lugar y, lógicamente, no habrá lugar a compensación por gastos de desplazamiento.

irregularrean planifikatuta badago, bere ordutegia bertan indarrean direnetako batera egokituko da. Ordutegiak ezberdinak badira, joan-eteorrietako gastuak konpentsatuko zaizkio.

Zerbitzuaren premiagatik ordutegia egun bakar batean aldatu behar bada, eguneko ITa aplikatuko da. Langile bat txanda irregularrean gutxienez asteko bi egunetan planifikatzeko baldintzak betetzen badira, asteko txanda irregularra aplikatuko zaio, betiere zerbitzuaren premiengatik ordutegia egun bakarrean aldatzen ez bada; azken kasu horretan eguneko txanda irregularra aplikatuko zaio.

Hitzarmen honen 61.5.2 artikuluan ezarritakoaren arabera ordainduko da.

### 18.3 Sareetako langileak

Sareetako langileek, lanaren izaeragatik beragatik, emanaldiez zein instalazio espezifiko mantenimiento- eta konponketa-lanez arduratu behar dira. Horrek beste kolektiboek ez duten prestasuna eskatzen du, eta hori ezin da horrenbeste planifikatu; halere, ordutegi normala duten jarduera-egunak (mantenimiento-lanak edo guardia, dagokionean) eta ordutegi irregularra dutenak izaten dira (konponketak eta emanaldiak).

Hori dela eta, langileak aipatutako prestasun bereziari atxikita egon beharko dira eta bi asteko ziklo bakoitzeko 4 egun baino gutxiagokoa izango ez den atsedenaldia edukiko dute gutxienez 2 eguneko zatietan banatuta. Egun horiek gutxienez 8 asteburutik 2rekin bat etorriko dira, zerbitzuaren beharren arabera.

Lanaldi arrunta honako hau izango da: benetako 6 eta 10 lanordu bitartean egunean. Ondorio horietarako, aparteko ordu gisa zenbatuko dira eguneko 10 ordutik gorakoak, edo, 4 asteko kalkuluan, 140 ordutik gorakoak.

Cuando un trabajador esté planificado en turno irregular en su centro de trabajo, su horario se ajustará a uno de los vigentes en el mismo. En el caso de que los horarios fueran distintos, se le compensarían los gastos de desplazamiento.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario un cambio de horario solo un día en concreto, se aplicará el IT diario. En caso de darse las condiciones para que una persona sea planificada en turno irregular al menos dos días en un periodo semanal, se le aplicará el turno irregular con carácter semanal, salvo que por necesidades del servicio se procediera a un cambio de horario de un solo día, aplicándose en ese caso, el turno irregular diario.

Se retribuye de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61.5.2. de este Convenio.

### 18.3. Personal de redes

El personal de redes, por la propia naturaleza de su trabajo, ha de atender tanto las retransmisiones como el mantenimiento y reparación de las instalaciones específicas, lo cual requiere una disponibilidad distinta de la de otros colectivos, menos planificable, aunque coexistiendo días de actividad con horario normal (mantenimiento, guardia en su momento) con otros de horario irregular (reparaciones o retransmisiones).

Por ello, este personal debe estar sujeto a dicha disponibilidad especial, disfrutando durante cada ciclo de dos semanas de un descanso no inferior a 4 días, repartidos en grupos de 2 días como mínimo, que coincidirán al menos con 2 fines de semana de cada 8, según las necesidades del servicio.

La jornada ordinaria diaria será de 6 a 10 horas de trabajo efectivo. A estos efectos, se computarán como horas extraordinarias las que pasen de la 10<sup>a</sup> hora diaria, o de 140 horas en cómputo de 4 semanas. Los horarios

Ordutegiak mailakatuak izan ahalko dira.

Langileak prestasuna duen bitartean, 61.5.3 artikuluan ezarritako konpentsazioa jasoko du.

podrán ser escalonados.

Mientras la persona esté sujeta a esta disponibilidad, percibirá la compensación establecida en el artículo 61.5.3.

#### 18.4 Lan bereziak

Ekitaldi bereziak (txirrindularitzako probak, hauteskundeak, erreportaje bereziak atzerrian) direla medio, jarraian zerrendatutako baldintzak betetzen diren lanak bi egunez jarraian egin behar dituzten langileek jasoko dute osagarria:

- a) Lan-ordutegien erabateko zehaztugabetasuna eta mugikortasuna.
- b) Eguneko benetako lanaldia 11 orduetik gorakoa bada.

Horrelako baldintzetan lan egindako egun bakotzeko, Hitzarmen honetako 61.5.4 artikuluan ezarritako konpentsazio finko eta orokorra jasoko dute. Egun horiek, lanaldi arruntaren ondorioetarako, 7na ordu dituztela joko da.

#### 18.4. Trabajos especiales

Aquellas personas que con motivo de eventos excepcionales (vueltas ciclistas, elecciones, reportajes especiales en el extranjero) deban desempeñar su trabajo durante más de 2 días continuados en unas condiciones en las que concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a) Absoluta indefinición y movilidad de los horarios de trabajo
- b) Dedicación en tiempo efectivo de trabajo superior a 11 horas diarias

Percibirán por cada día trabajado en tales circunstancias la compensación alzada y global establecida en el artículo 61.5.4. de este Convenio. Dichos días se computarán a efectos de jornada ordinaria a razón de 7 horas cada uno.

#### 18.5 1. mailako prestasuna

Zerbitzuaren premien arabera sartzeko eta/edo irteteko ordutegia maiz antzera aldatu ahal zaien pertsonei dagokie. 18.1 artikuluan ezarritako aplikatuko zaie, baina lau asteko kalkuluarekin.

Maiz antzera aldateak esan nahi du astean bi aldaketa egin ahalko zaizkiola ordutegiari. Aldaketa horien bidez gehienez 3 ordu aurreratu edo 2 ordu atzeratuko da egun horretako lan-planeko –edo produkzio-planeko– sarrera-ordutegia. Ordutegi-aldeketa horiek egiteko, ez da 15 egun lehenago jakinarazi behar.

#### 18.5. Disponibilidad de grado 1

Afecta a aquellas personas cuyo horario de entrada y/o salida puede modificarse con frecuencia moderada en función de las necesidades del servicio. Les será de aplicación lo estipulado en el artículo 18.1, pero en cómputo cuatrimeanal.

Se entiende por frecuencia moderada, la posibilidad de realizar dos cambios por semana en el horario. Estos cambios serán como máximo adelantar en 3 horas o retrasar en 2 el horario de entrada del plan de trabajo (o plan de producción) de ese día. Estos cambios de horario no estarán sujetos a la necesidad de preavisar con 15 días de antelación.

Aldaketa horiek (-3/+2 ordu) ez dira inoiz erabiliko 7:30 baino lehenagoko sarrera-ordutegia edo 13:30 baino lehenagoko ordutegia planifikatzeko, aurretik arratsaldeko ordutegia egon bada.

Eragiten die, orobat, normalean ordutegi finkoa badute ere, asteko egunen batean lana ohiko ordutegi edo lanegunetatik kanpo egin behar dutenei (mantentze-lan orokorrak, produkzio-laguntzaileak, programak ikusteardura durenak...), eta horiei 18.1 artikuluan ezarritakoa aplikatuko zaie.

Hitzarmen honen 61.5.5 artikuluan ezarritakoaren arabera ordainduko da.

## 18.6 2. mailako prestasuna

Ordutegien aldaketa nabarmena esan nahi du, lanaldi arruntetik gora lan egin beharra ere. Lanaren antolaketa, neurri handi batean, langilearen esku dago.

Prestasun-maila honek hau dakar:

- a) Ordutegiak nabarmen aldatzea, lanaldiaren mugikortasuna eta lanaldi arruntetik gora lan egin beharra.
- b) Lanegunak planifikatuta daude.
- c) Aparteko ordutzat honako hauek hartuko dira:
  - halakorik badago, urteko 80tik gorako guztiak.
  - planifikatutako egunetatik kanpo egindakoak.
- d) Lanaldiko gutxieneko orduak 6 izango dira.
- e) Lanaldiko gehieneko orduak 12 izango dira.

Hitzarmen honen 61.5.6 artikuluan ezarritakoaren arabera ordainduko da.

2. mailako prestasuna zenbatzeko aldia mailaka murritzeko konpromisoa hartu du Zuzendaritzak, lau asteko kalkulu batera hurbiltzeko.

En ningún caso se emplearán los cambios de -3/+2 horas, para planificar un horario de entrada anterior a las 7:30 horas ni para planificar un horario anterior a las 13:30 horas proveniente de un horario de tarde.

Afecta también a aquellas (mantenimiento general, ayudantes de producción, visionador/a, etc.) que si bien normalmente tienen un horario fijo, pueden tener que desarrollar su trabajo algún día de la semana fuera de sus horarios o días de trabajo habituales, a los cuales se les aplicará lo estipulado en el artículo 18.1.

Se retribuye de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61.5.5. de este Convenio.

## 18.6. Disponibilidad de grado 2

Significa una alteración considerable de horarios y la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria, pero dependiendo en buena medida del afectado la organización del trabajo.

Este grado de disponibilidad representa:

- a) Alteración considerable de horarios, movilidad de la jornada y la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria.
- b) Los días de trabajo están planificados.
- c) Tienen la consideración de horas extraordinarias:
  - en el supuesto de que se produzcan, aquellas que superen las 80 al año.
  - las que se produzcan fuera de los días planificados.
- d) El mínimo de horas por jornada no será inferior a 6.
- e) El máximo de horas por jornada no será superior a 12.

Se retribuye de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61.5.6. de este Convenio.

La Dirección se compromete a reducir progresivamente el periodo de cómputo de la disponibilidad de grado 2 acercándolo hacia un cómputo cuatrimeanal.

### 18.7 3. mailako prestasuna

Ordutegien eta lanegunen irregularitasuna dagoela esan nahi du, eta gainera, lanaldi arruntetik gora lan egin beharra ere bai. Lanaren antolaketa eta, ondorioz, haren kontrola, langilearen beraren mende dago batez ere.

Prestasun-maila honek hau dakar:

- a) Ordutegiak zein lanegun irregularrak, lanaldiaren mugikortasuna eta lanaldi arruntetik gora lan egin beharra.
- b) Urteko egun guztiak baliodunak dira (jaiegunak barne, urteko lanegunen mugarekin).
- c) Jaiegunean lan eginez gero, dagokion plusa kobraztuko da.
- d) Halakorik badago, aparteko orduak izango dira urteko 80tik gorako guztiak.
- e) Lanaldiko gutxieneko orduak 6 izango dira.
- f) Lanaldiko gehieneko orduak 12 izango dira.

Hitzarmen honen 61.5.7 artikuluan ezarritakoaren arabera ordainduko da.

### 19. ARTIKULUA: LANALDIEN ARTEKO ATSEDENALDIA

Oro har, lanaldi bat amaitzen denetik eta hurrengoa hasten den arte, hamabi ordu igaro beharko dira gutxienez.

Zerbitzuaren ezinbesteko premiagatik langile batek ez badu atsedenaldi hori, izan gabeko ordu bakoitza 1,75 atseden-ordurekin konpentsatu beharko da.

### 18.7. Disponibilidad de grado 3

Representa una irregularidad de los horarios y de los días de trabajo, además de la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria, dependiendo fundamentalmente la organización del trabajo y, por tanto, su control, del/la propio/a trabajador/a.

Este grado de disponibilidad representa:

- a) Irregularidad de los horarios, días de trabajo, movilidad de la jornada y la necesidad de trabajar por encima de la jornada ordinaria.
- b) Todos los días del año son hábiles (incluidos los días festivos, con el límite de los días laborables/año).
- c) Si se trabaja en un día festivo se cobrará el plus correspondiente.
- d) Tienen la consideración de horas extraordinarias en el supuesto de que se produzcan, aquellas que superen las 80 horas/año.
- e) El mínimo de horas por jornada no será inferior a 6.
- f) El máximo de horas por jornada no será superior a 12.

Se retribuye de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61.5.7. de este Convenio.

### ART.19: DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

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

Atsedenaldia 3 ordu edo gehiago gutxitzen bada, langileak 24 ordu jarraituko atsedenerako eskubidea izango du egoera hori dakarren lana amaituta, eta lanaldi hori lan egindakotzat hartuko da ondorio guztietarako, baina ezin izango da ekonomikoki konpentsatu.

Lan bereziak badira eta Hitzarmen honen 61.5.4 artikulan ezarritako konpentsazioa jasotzen bada, hori jasotzea bada jada hamabi ordu baino gutxiagoko atsedenaldiaren ordaina eta, ondorioz, ez da aplikatuko artikulu honetan aurreikusitakoa.

## **20. ARTIKULUA: APARTEKO ORDUAK**

Ordutegi finkoa duten langileei dagokienez, ez badute malgutasun-plusik jasotzen, aparteko ordutzat hartuko dira, daukaten ordutegiaren arabera, ohiko lanaldia gainditzen duten orduak.

Malgutasun-plusen bat jasotzen duten langileentzat, oro har, aparteko orduak izango dira eguneko 9 ordutik gorakoak, edo dagokien asteko (35 ordu) edo lau asteko (140 ordu) kalkulua gainditzen dutenak.

Asteburuko txandako langileentzat, lana 4 egunetan egiten badute, aparteko orduak izango dira 12tik gorakoak, larunbat edo igandean, eta 9tik gorakoak, gainerako egunetan, edo, jasotzen duten malgutasun-plusaren arabera, dagokien asteko edo lau asteko kalkulu orokorra gainditzen dutenak.

Asteburuko txandako langileentzat, lana 3 egunetan egiten badute, aparteko orduak izango dira 12tik gorakoak, larunbat edo igandean, eta 9tik gorakoak, hirugarren egunean, edo, jasotzen duten malgutasun-plusaren arabera, asteko edo lau asteko kalkuluan 31 orduko kopurua gainditzen dutenak.

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

Cuando se trate de trabajos especiales y se perciba la compensación a que hace referencia el artículo 61.5.4. de este Convenio, la percepción de la misma ya retribuye el posible descanso inferior a doce horas y, por tanto, no habrá lugar a la aplicación de lo previsto en este artículo.

## **ART.20: HORAS EXTRAORDINARIAS**

Para el personal en horario fijo y que no perciba ningún plus de flexibilidad serán extraordinarias aquellas horas que superen su jornada diaria habitual de acuerdo con su horario.

Para el personal que perciba algún plus de flexibilidad, y con carácter general, serán horas extraordinarias las que superen las 9 horas diarias, o las del cómputo semanal (35 horas) o cuatrisesmanal (140 horas) que les afecte.

Para el personal de turno de fin de semana que desarrolle su trabajo en 4 días, serán horas extraordinarias las que excedan de 12 el sábado o domingo y de 9 el resto de los días, o las que excedan del cómputo semanal o cuatrisesmanal general que, según el plus de flexibilidad que perciban, les afecte.

Para el personal de turno de fin de semana que trabaje 3 días, serán horas extraordinarias las que excedan de 12 horas el sábado o domingo y de 9 el tercer día, o las que superen las 31 horas en cómputo semanal o cuatrisesmanal, según el plus de flexibilidad que perciban.

Lau egunetan, astelehenetik ostegunera, lan egiten duten korresponsalietako langileentzat, aparteko orduak izango dira eguneko 10 ordutik gorakoak edo, lau asteko kalkuluan, 140 ordutik gorakoak.

Hiru egunetan, ostiraletik igandera, lan egiten duten korresponsalietako langileentzat, aparteko orduak izango dira eguneko 11 ordutik gorakoak edo, lau asteko kalkuluan, 124 ordutik gorakoak.

Lau eguneko ordutegia duten langileentzat, aparteko orduak izango dira eguneko 10 ordutik gorakoak zein 35 ordu, asteko kalkuluan, edo 140 ordu, lau asteko kalkuluan, gainditzen dutenak, hala badagokio.

Txanda irregularreko edo sareetako langileentzat aparteko orduak izango dira eguneko hamar ordutik gorakoak edo, lau asteko kalkuluan, 140 ordu gainditzen dutenak.

Hala, lehen mailako aparteko ordu bakoitzeko 1,75 atseden-ordu emango dira, 2 atseden-ordu, berriz, bigarren mailako ordu bakoitzeko.

Atseden-orduko konpentsazio hori metatuko da lanaldi osoetan erabiltzeko. Langileak 2 hilabeteko epea izango du, gehienez, horrelakoak sortu direla jakinarazten zaionetik, horiek erabiltzeko egunak eskatzeko, eta bere interesak eta antzeko egoeran dauden gainerakoena bateratzeko beharra izango du. Eskaera egiten ez badu, Zuzendaritzak erabakiko du noiz, 15 egun lehenago jakinarazita.

Aparteko orduak konpentsatuta gozatu beharreko aldiek langileari dagokion malgutasun-plusa esleituta izango dute.

Atseden-egunak bat baletoz, honako lehentasun-ordenari erreparatuko zaio:

Para el personal de corresponsalías que trabaje 4 días, de lunes a jueves, serán horas extraordinarias las que excedan de 10 horas diarias o de 140 horas en cómputo cuatrisesmanal.

Para el personal de corresponsalías que trabaje 3 días, de viernes a domingo, serán horas extraordinarias las que excedan de 11 horas al día o de 124 horas en cómputo cuatrisesmanal.

Para el personal sujeto a horario de 4 días, serán horas extraordinarias las que excedan de 10 horas diarias, de 35 horas en cómputo semanal o de 140 horas en cómputo cuatrisesmanal, en su caso.

Para el personal en turno irregular o redes serán horas extraordinarias las que pasen de la décima hora diaria ó las que sobrepasen las 140 horas en cómputo cuatrisesmanal.

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 de tiempo de descanso se acumulará para disfrutarlo en jornadas completas. La persona tendrá 2 meses de plazo, como máximo, desde el día que se le comunique que se han generado para solicitar los días de disfrute, con el deber de compaginar los intereses de la persona con los del resto que se puedan encontrar en similares condiciones. De no realizarse la petición, decidirá la Dirección con un preaviso mínimo de 15 días.

Los períodos de disfrute por compensación de horas extraordinarias tendrán asignado el plus de flexibilidad correspondiente a la persona.

En los casos de coincidencia de las fechas de disfrute, serán resueltas con arreglo al siguiente orden de preferencias y por orden de entrada:

- Oporrak
- Jaiegunak
- Plusen konpentsazioa
- Aparteko orduen konpentsazioa.

- Vacaciones
- Jai egun
- Compensación de pluses
- Compensación de horas extraordinarias.

Aparteko orduak ezin badira erabili lan-kontratua eten eta/edo bukatu delako, atseden-denborarekin konpentsatu ez diren aparteko orduak ordaindu egingo dira II. eranskinean finkatutako unitate-balio finko eta globalekin bat etorri, jarraian ezarritako mailen arabera:

- a) Lehen maila: langileak dagokion astean esleituta dituen lanegunetan lan egindako aparteko orduei dagokie.
- b) Bigarren maila: langileari aste batean esleitutako lanegun arruntetatik kanpo lan egindako aparteko orduei eta gaueko orduei dagokie.

Lan-banaketaren aldeko neurriak sustatze aldera, honako hau itundu da: aparteko orduak aisialdiarekin konpentsatuko dira ezinbestean. Enpresak sortutako aparteko orduen % 50en kontratazio osagarria edo ordeztekoa egingo du gutxienez. Halere, Enpresa Batzordeak erreferentziako akordioa edonoiz indargabetu ahal izango du, eta erabaki hori enpresari jakinarazi beharko dio. Aparteko orduak zenbatzeko, egunez egun behar da langile bakoitzaren lanaldiaren erregistroa, eta soldatak ordaintzeko finkatutako aldian metatuko dira guztiak; soldaren agiriarekin batera eman behar zaio langileari laburpenaren kopia bat. Eta enpresan hilero sortutako aparteko orduen beste kopia bat emango zaio Enpresa Batzordeari.

En caso de total imposibilidad de disfrute de las horas extraordinarias con motivo de la suspensión y/o extinción del contrato de trabajo, 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 la persona en la semana correspondiente.
- b) Segundo nivel: corresponde a las horas extraordinarias trabajadas fuera de los días normales de trabajo asignados a la persona en una semana y a las horas nocturnas.

Con el fin de fomentar las medidas a favor del reparto de trabajo, se pacta lo siguiente: la realización de las horas extraordinarias se compensará obligatoriamente en tiempo libre. La empresa realizará la contratación supletoria o de sustitución, como mínimo, del 50% de las horas extraordinarias generadas. No obstante, el Comité de Empresa podrá anular el acuerdo de referencia en cualquier momento, debiendo comunicar dicha decisión a la Empresa. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona en el recibo correspondiente, y otra copia de las horas extraordinarias generadas en el Empresa durante cada mes al Comité de Empresa

## Zor diren egunak eta aparteko orduak:

Pertsona baten alde zor diren egunak honako arrazoi hauen ondorioz sor daitezke:

- a) Asteko atsedenaldi arruntagatik libre izan beharreko egunetan lan egiteagatik.
- b) Plangintza arruntaren barruan 14 jaiegun ofizialakoren batean lan egiteagatik.
- c) Aparteko orduak egun bihurtzeagatik.

a) kasuan, baldintza horietan lan egindako egun bakoitzagozatu beharreko 2 zor-egun bihurtuko da, lan egindako egun hori larunbata, igandea edo jaiegun ofiziala bada dagokion plusa eskuratzera alde batera utzi gabe. Horregatik metatutako zor-egunak erabiltzeko momentua pertsonaren interesei egokitzen saiatuko da.

b) kasuan, ordaindutako eta berreskuratzeko ez diren jaiegunak izango dira urte bakoitzean lan-egutegi ofizialean ezarrita daudenak; gehienez 14. Egun horietako batean lan eginet gero, pertsonak egun bat hartzeko eskubidea izango du. Egun bakoitzeko egun bat hartu ahal izango da, pertsona bakoitzari dagozkion jaiegunak kalkulatzeko irizpide hauei jarraikiz:

- Behin-behineko langileei kontratu-irauenen arabera dagozkien uneko urteko jaiegunen zati proportzionala aplikatuko zaie.
- Lanaldi partziala duten langile lan-kontratadunek sinatutako lanaldi partzial horren arabera dagozkien jaiegunak izango dituzte.
- Hamabi urte baino gutxiagoko seme edo alabaren legezko zaintzagatik edo odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko zuzeneko senideak

## Días de deuda y horas extraordinarias:

Los días de deuda a favor de una persona pueden estar originados por las siguientes causas:

- a) Por haber tenido que trabajar en días en que le correspondía librarse por el descanso semanal ordinario.
- b) Por haber trabajado en uno de los 14 días festivos oficiales dentro de su planificación ordinaria.
- c) Porque las horas extraordinarias se hayan traducido en días.

En el caso a), cada día trabajado en estas condiciones se traducirá en 2 días de deuda a disfrutar, sin perjuicio de que si ese día trabajado es sábado, domingo o festivo oficial perciba el plus correspondiente. El momento de disfrute de los días de deuda acumulados por este motivo se tratará de adecuar a los intereses de la persona.

En el caso b), se considerarán festivos laborales de carácter retribuido y no recuperable los que cada año vengas establecidos en el calendario laboral oficial, con un máximo de 14. Cuando trabaje en uno de estos días la persona tendrá derecho a un día de disfrute. El disfrute será compensado día por día, atendiendo a los siguientes criterios de cálculo de los días festivos que corresponden a cada persona:

- Al personal eventual le será de aplicación la parte proporcional de los festivos del año en curso a la duración de su contrato.
- El personal contratado en la modalidad de jornada parcial, disfrutarán los festivos que les correspondan proporcionalmente a la jornada parcial firmada.
- El personal en reducción de jornada por guarda lega de hijo menos de 12 años o por cuidado de familiares directos dependientes hasta el segundo grado de

zaintzeko lanaldi-murrizketa duten langileek % 100eko asimilazioa dute eta, horregatik, indarrean den lan-egutegiko jaiegunak izango dituzte (gehienez 14).

- Aurreko paragrafoan esandakoak ez beste arrazoi bategatik lanaldi-murrizketa duten langileei uneko urteko jaiegunen zati proporcionala aplikatuko zaie, zer arduraldi-ehuneko duten kontuan hartuta, aisiaidiko plusen konpentsazioaren ondoriozko murrizketa alde batera utzi gabe.

Ordaindutako eta berreskuratzeko ez diren jaiegunak hartzeko araubide hau egongo da:

- Sortutako jaiegunak 5 edo gutxiago badira, banaka edo batera hartuko dira, pertsonak erabaki bezala.
- Bost jaiegun baino gehiago sortzen badira, 3, 4 edo 5 eguneko asteko multzotan hartuko dira ezinbestean, pertsonak zer ordutegi-modalitate duen aintzat hartuta. Egonez gero, asteko bi multzotan hartuko dira gainerako egunak, eta banaka edo batera hartu ahal izango dira, pertsonak erabaki bezala.

Ordaindutako eta berreskuratzeko ez diren jaiegunak hartzeko eskaerak egiteko orduan, honako arau hauek bete behar dira:

- Gutxienez 3 hilabete lehenago eskatu beharko dira 3, 4 edo 5 eguneko asteko multzoak.
- Egun solteak, metagarriak izan edo ez, gutxienez 15 egun lehenago eskatu ahalko dira.

consanguinidad o afinidad, goza de una asimilación al alta al 100% y por tanto, disfrutará de los días festivos laborables del calendario laboral vigente con un máximo de 14.

- El personal en reducción de jornada por motivos no referenciados en el párrafo anterior, le será de aplicación la parte proporcional de los festivos del año en curso en relación con su porcentaje de dedicación, siempre a salvo de la reducción derivada de la compensación de pluses en tiempo libre.

Los festivos laborales de carácter retribuido y no recuperable, están sujetos al siguiente régimen de disfrute:

- En caso de un número igual o menor a 5 días festivos generados, se disfrutarán en días suelto o acumulados a elección de la persona.
- En caso de superar los 5 días festivos generados, se disfrutarán obligatoriamente en bloques semanales de 3, 4 o 5 días dependiendo de la modalidad de horario de la persona. Se disfrutarán, en su caso, en dos bloques semanales, pudiéndose disfrutar sueltos o acumulados, a elección de la persona, los días restantes.

Las solicitudes de disfrute de los festivos laborales de carácter retribuido y no recuperable, habrán de cursarse conforme a las siguientes normas:

- Los bloques semanales de 3, 4 o 5 días, han de solicitarse con un mínimo de 3 meses de antelación.
- Los días sueltos, acumulables o no, se podrán solicitar con un mínimo de 15 días de antelación.

Ordaindutako eta berreskuratzeko ez diren jaiegunak noiz hartu, langileak erabakiko du, produkzioaren premiak kontuan hartuta, eta artikulu honetan ezarritako sarrera- eta lehentasun-hurrenkerako parametroen barruan.

Metatutako egun horiek, hartu ordez, ordaintzen badira, honako hau izango da tratamendua:

- 1- a) eta c) kasuetan zor-egunak aparteko lantenbora arrunt bihurtzearen ondorioz sortzen dira; hori horrela, egun arrunten prezioan ordainduko dira, hori noiz gertatzen den kontuan hartu gabe.
- 2- b) kasuan, urtearen barruan hartu ezin izan diren zor-egunak (horren ondorioz, pertsonak urteko 228 egun baino gehiago lan egin du), ordaintzeko edo hurrengo urtean hartzeko, II. mailako aparteko eguntzat hartuko dira; hau da, egun bakoitzen balioa 2koa izango da.

Jaiegunen eta abarren konpentsazioaren ondoriozko egunak sortzen diren urtearen barruan hartzea izango da arau orokorra. Egun horiek hartzeko epea sortu eta hurrengo urteko urtarrilaren lehen hamabostaldira arte luzatuko da.

Lanaldien arteko atsedenaldia –Hitzarmenaren 21. artikuluan jasoa- 3 ordu edo gehiago gutxitzen bada eta, hala eta guztiz ere, zerbitzuaren ezinbesteko premien ondorioz, pertsonak biharamunean lan egin behar badu, egun horretan lan egindako orduak, hartzeko edo kobratzeko ondorioetarako bakarrik, II. mailako aparteko ordutzat hartuko dira, baina ez dira kontuan hartuko aparteko orduak zenbatzeko.

Las fechas de disfrute de los festivos laborales de carácter retribuido y no recuperable, serán a elección de la persona, siempre a salvo las necesidades de producción y dentro de los parámetros de orden de entrada y prelación establecidos en el presente artículo.

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

- 2- En los casos a) y c) donde los días de deuda son el resultado de la conversión a ordinario de un tiempo de trabajo extraordinario, su abono se hará al precio de día ordinario, sea cual sea el momento en el que el mismo tenga lugar.
- 2- En el caso b), los días adeudados que no se hayan podido disfrutar dentro del año y, en consecuencia, la persona haya trabajado más de los 228 días del año, tendrán la consideración, para su pago o disfrute en el año siguiente, de extraordinarios de nivel II, es decir, cada día valdrá por 2.

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

Cuando se haya producido una reducción del descanso entre jornadas a que hace referencia el artículo 21 del Convenio igual o superior a 3 horas y, a pesar de ello, por necesidades ineludibles del servicio la persona deba trabajar al día siguiente, las horas trabajadas en este día tendrán el carácter, a los solos efectos del disfrute o cobro, de horas extraordinarias del nivel II, aunque no se tendrán en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias.

## **21. ARTIKULUA: LANALDI-MUGEN SALBUESPENA**

Eguneko edo asteko lanaldiaren mugak gainditu ahal izango dira ekitaldien emanaldi edo grabazioen ondoriozko zerbitzuaren ezinbesteko premiengatik, baldin eta ETBk ez baditu horien ordutegiak erabakitzan.

Aurreko egunetan ordu gutxien pilatu duten pertsonak bideratuko dira ezohiko lan horietara.

## **ART.21: EXCEPCIÓN A LOS LÍMITES DE JORNADA**

Los límites anteriores de jornada diaria o semanal podrán ser sobrepasados por necesidades ineludibles del servicio derivadas de retransmisiones o grabaciones de actos cuyos horarios no dependan de la voluntad de ETB.

Para estos trabajos excepcionales se procurará asignar a aquellas personas menos afectadas por la acumulación de horas en los días anteriores.

## **IV. KAPITULUA: LANGILEEN ANTOLAKUNTZA**

### **CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL**

## 22. ARTIKULUA: LANGILEAK

Langileak zehaztea EiTB Ente Publikoaren Administrazio Kontseiluaren eskumena da (Eusko Legebiltzarraren maiztaren 20ko 5/1982 Legearen 8.c artikula).

## 23. ARTIKULUA: LANBIDE-SAILKAPENA

Hitzarmen honek eragindako lan-kontratudun langileek dagokien lan-prestazioaren araberako kategoria izango dute, 1989ko Hitzarmen Kolektiboaren VI. eranskinean kategoria bakoitzarentzat ezarritako eginkizun eta baldintzakin bat etorri, eta Hitzarmen honen gainerako xedapenen arabera.

Zuzendaritzak kategoria bakoitzari ezarritako eginkizunak berrikusi ahalko ditu, teknologia eta ekipamendu berrien ezarpenak eragindako antolaketako aldaketetara egokitzeko.

Lanpostuaren balorazioa Empresa Batzordearekin adostu ondoren, aldaketak Administrazio Kontseiluari aurkeztuko zaizkio, dagokien profila ezartzeko.

Teknologia eta ekipamenduak berritzeak ekarritako aldaketei elkarlanean aritzeko jarrerarekin aurre egitea adostu dute bi aldeek.

Zuzendaritzak langile finkoentzako prestakuntza-plana diseinatzeko konpromisoa hartzen du, enpresan beste lanpostu batzuetarako birgaitu daitezen bermatzeko, betiere Balorazio Batzordearen aurrean egiaztatzen badute eginkizun horietan aritzeko behar besteko gaitasuna dutela.

Sobera dauden langileak zerbitzuak betetzen dituzten lan-zentroan bertan birkokatuko dira. Hori ezinezkoa bada, beste lan-zentro batzuetan egingo da hori.

## ART. 22: PLANTILLA

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

## ART. 23: CLASIFICACIÓN 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 de Valoración, la capacidad necesaria para desempeñar dichas funciones.

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

## 24. ARTIKULUA: BURUZAGITZA-KARGUAK

Buruzagitzak karguak izendatzeko eta baliogabetzko eskumena du Zuzendaritzak, eta hurrengo artikuluan aipatutako langileak eta orain dagozkien karguak alde batera utzita, horiek ez daude Hitzarmen honetan jasota.

Langile batek buruzagitzako kargua bere borondatez edo Zuzendaritzaren erabakiz uzten badu, jatorrizko kategoriara itzuliko da, hurrengo artikuluan aipatutako langileak izan ezik, bertan ezarritakoaren arabera zuzenduko baitira horiek.

## 25. ARTIKULUA: DESAGERTU BEHARREKO BURUZAGITZAKO KATEGORIAK

1988/12/31ra arte indarrean ziren buruzagitzako kategoriak, Hitzarmen honen IV. eranskinean jasotakoak, desagertu beharreko kategoriatzat jotzen dira, eta egun horretan horiek finkatuta zituzten langileek baino ez dituzte atxikiko; halaber, eranskin horretan soldataren kontzeptuan ageri diren hileko eta urteko lansariak bermatuta izango dituzte, Hitzarmen Kolektiboan oro har aplikatzen diren urteko eguneratzeak barne.

Desagertu beharreko lan-kategoriei zegozkien eginkizunak betetzeari utzi dioten edo etorkizunean utzik dioten langileei erantzukizun bereko edo txikiagoko beste batzuk agindu ahal izango zaizkie, baina duten prestakuntza teoriko eta praktikoarekin bat datozenak betiere, eta esandako ordainsari horiek ere atxikiko dituzte.

Ordainsari horiek etorkizunean betetzen dituzten lanpostu berriei legozkiekeen erantzukizun bereziko plusak hartuko dituzte, baldin eta, horien ordainsari-maila, Hitzarmen honen araberakoa, eta plus horien zenbatekoa

## ART. 24: CARGOS DE JEFATURA

Los cargos de jefatura son de libre nombramiento y revocación por la Dirección y, excepto para las personas y en los respectivos cargos actuales a que se refiere el artículo siguiente, no estarán recogidos por el presente Convenio.

Cuando una persona cesa en el cargo de jefatura por propia voluntad o por decisión de la Dirección volverá a su categoría de origen, excepción hecha de las personas a que hace referencia el artículo siguiente que se regirán por lo en él establecido.

## ART. 25: CATEGORÍAS DE JEFATURAS A EXTINGUIR

Las categorías de jefatura vigentes hasta el 31/12/88 recogidas en el Anexo IV de este Convenio se declaran categorías a extinguir y se conservarán únicamente a título personal por las personas que a esta fecha las tuvieran consolidadas, garantizándoseles las retribuciones mensuales y anuales que figuran en dicho anexo en concepto de sueldo, con las actualizaciones anuales que con carácter general se apliquen en el Convenio Colectivo.

A las personas que hayan dejado o en el futuro dejaran de desempeñar las funciones que hasta ahora correspondían a las categorías laborales a extinguir, se les podrán encomendar otras de igual o menor responsabilidad, pero en todo caso acordes con su preparación teórica y práctica, manteniéndoseles en todo caso las retribuciones citadas.

Dichas retribuciones absorberán los pluses de responsabilidad especial que pudiera corresponder añadir en el futuro a los nuevos puestos que pudieran ocupar, siempre que sumado al nivel retributivo de los mismos de

gehitura, bermatutako ordainsariak gainditzen ez badira. Horiek txikiagoak badira, batura horrekiko aldea jasoko dute, eginkizun berriak betetzen dituzten denboran, erantzukizun bereziaren kontzeptuan.

Antzinatasun-osagarria eta, hala badagokio, gaueko lanaren plusa edo aparteko orduak jasotzeko, eta pertsona horientzako berariazko tratamendu gisa, Hitzarmen honetako maila handieneko lan-kategoriarako ezarritako zenbatekoak jasoko dituzte kontzeptu horiengatik.

## 26. ARTIKULUA: PROBALDIA

1. Langile lan-kontratudun finkoek honako probaldi hau gainditu beharko dute: 6 hilabeteko goi- eta erdi-mailako tituludunek eta homologatuek, eta 3 hilabeteko gainerako langileek; laguntzaileek, telefonia eta harrerako langileek eta erregidoreek, baina, hilabetekoa izango dute.
2. Oro har, hilabete lehenago jakinarazi behar da enpresan baja emateko. Probaldia salbuetsita dago, horren barruan ez dagoela aurretik jakinarazteko eperik. Lanerako ezintasun iragankorrik eten egiten du frogaldiaren zenbaketa, baina ezin du inola ere gainditu pertsona hori kontratatu den aldia.
3. Aldi baterako lan-kontratuetan, urtebetetik beherakoak badira, frogaldia eta aurretik jakinarazteko aldia erdira murriztuko dira.
4. Aldi horretan, langileak eta enpresak lan-harremana bertan behera uzteko eskubidea izango dute, aldez aurretik abisatu beharrik gabe eta alderdietako edozeinek inolako kalte-ordinak ez duela jasoko aintzat hartuta, sortutako ordainsariak alde batera utzita.

acuerdo con este Convenio, más el importe de los mencionados pluses, no excedieran de las retribuciones garantizadas. Si éstas fueran inferiores, se percibiría la diferencia con la suma anterior, durante el tiempo que se ejercieran las nuevas funciones, en concepto de responsabilidad especial.

A efectos de la percepción del complemento de antigüedad y, en su caso, del plus de nocturnidad o de horas extraordinarias y como tratamiento específico para dichas personas, éstas percibirán por estos conceptos los importes establecidos para la categoría laboral máxima del presente Convenio.

## ART. 26: PERIODO DE PRUEBA

1. El personal contratado como fijo estará sometido a un período de prueba que será de 6 meses para los/as titulados/as superiores y medios u homologados y 3 meses para el resto del personal, salvo para ayudantes/as, auxiliares, personal de telefonía/recepción y regidores/as, que será de 1 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 contratada.
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/la trabajador/a 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. Langile lan-kontratudun finko batek, dagokion lehiaketa librea gainditu ondoren, ez badu frogaldia gainditzen, Enpresa Zuzendaritzak txostena bidaliko die langileen ordezkariei, bere iritziz hura zergatik ez duen behar bezala gainditu azaltzeko.
6. Frogaldia behar bezala gaindituta, langile finkoei aldi hori ondorio guztietarako zenbatuko zaie.
7. Hitzarmen honetan araututako prozeduraren bat erabiliz maila handiagoko kategoriara igarotzen diren langile finkoek frogaldia gainditu beharko dute; 26.1 artikuluan ezarritakoaren erdia izango da aldi hori.
- Aldi horretan, bi aldeek igoera eraginkortasunik gabe utzi ahal izango dute, eta dena delako langilea aurreko kategoria eta destinora itzuliko da.
5. En el caso de que una persona contratada fija no supere el período de prueba, habiendo superado el concurso libre correspondiente, la Dirección de la Empresa remitirá un informe a los/as representantes de los/as trabajadores/as de las causas por las que, a su juicio, no ha superado satisfactoriamente el mismo.
6. Superado satisfactoriamente el período de prueba, al personal fijo se le computará dicho período a todos los efectos.
7. El personal 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 artículo 26.1.
- Durante este período, ambas partes podrán dejar sin efectividad el ascenso, incorporándose la persona automáticamente a la anterior categoría y destino.

## 27. ARTIKULUA: ZUZENEKO IGOERA ETA SUSTAPENA

1. ETBko langile finkoek laneko sustapen profesionalerako eskubidea izango dute.
2. Sustapen hori errazteko, igoera zuzenean egin ahal izango da hurrengo atalean araututakoari jarraikiz.
3. Pertsona bat zuzenean igotzea proposamena ebaluatzea, Balorazio Batzorde bat eratuko da beti, honako hauez osatuta: zuzendari kudeatzailea, ETBko zuzendaria, bete beharreko plazaren arloko zuzendaria, beste arlo bateko zuzendaria, Giza Baliabideetako zuzendaria eta langileetako bat, Enpresa Batzordeak hautatuta. Batzorde horrek, informazioa bilduta eta, hala badagokio, egoki iritzitako azterketak eginda, postuz igotzea proposamenari buruzko iritzia emango du,

## ART. 27: ASCENSO DIRECTO Y PROMOCIÓN

1. El personal fijo de ETB tendrá 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 una persona, se constituirá en cada caso una Comisión de Valoración constituida por el/la Directora/a Gerente, el/la Director/a de ETB, el/la Directora/a del área de la plaza a cubrir, el /la Directora/a de otra área, el/la Directora/a de Recursos Humanos y un/a miembro del personal elegido/a por el Comité de Empresa. Esta Comisión una vez recabada la información y, en su caso, realizadas las pruebas que estime oportunas, se

eta eginiko txostena Zuzendari Nagusiari helaraziko dio.

4. Esleitu edo hitzartutako kategoria ez badator bat pertsonak betetzen dituen zereginerikin, berriz sailkatzeko eskubidea izango du, bere kategoria benetan gauzatzen dituen eginkizunei egokitzeko, betiere ez bada beste pertsona bat ordezten ari; horrelakoetan, izan ere, eta hura lanera itzultzen denean, aurreko eginkizunetara itzuliko da, ordainsaria kasuan-kasuan betetzen duen eginkizunarena izatea alde batera utzita.
5. Hitzarmen honetan araututako barne-sustapena zuzentzen duen printzipioa aukera-berdintasuna ahalik eta gehien bermatzea da; horregatik, kategoriaz igotzea ez da inola ere automatikoki gertatuko denboraren igarotze hutsagatik.

Lanpostu batean 5 hilabete jarraian kategoria txikiagoko langile finko bat edo batzuk behin-behineko aritzen badira, plaza hori betetzeko lehiaketa deituko da automatikoki, Hitzarmen honetan aurreikusitako prozeduren bidez. Era berean, pertsona batek gaixorik dagoen edo eszendentzia lanpostu-erreserbadunean dagoen beste bat ordezten badu, eta horren ondorioz kategoria-maila handiagoko baten eginkizunak bete behar baditu egoera horretan dagoen denboran, horren iraupena edozein izanik ere, ez du eskuratutako ordezutako pertsonaren kategoria, nahiz eta, aurreko kasuan bezalaxe, dagozkion ordainsarien aldea jasotzen duen maila handiagoko eginkizun horietan aritu bitartean.

Langile finko batek kategoria-maila handiagoko lanpostu bat 5 hilabete jarraian behin-behinean betetzen badu, plaza hori betetzeko deialdia egingo dela

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 la persona desempeñase, ésta tendrá el derecho a ser nuevamente clasificada para que su categoría sea acomodada a la realidad de sus funciones, salvo cuando está sustituyendo a otra persona, en cuyo caso, reincorporada ésta, 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 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 una o varias personas fijas de inferior categoría se convocará automáticamente mediante los procedimientos previstos en el presente Convenio la cobertura de dicha plaza. De la misma forma, si una persona sustituye a otra ausente por enfermedad, 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 de la sustituida, 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.

Cuando en el párrafo anterior se hace referencia a la convocatoria de cobertura de la plaza en el caso de que una persona fijo ocupe de forma interina durante 5

adierazten da aurreko lerrokadan, horren bidez, asmoa da aukera-berdintasuna eta gardentasuna bultzatzea postua lortzeko orduan, eta, horrela, denbora igarotze hutsak ez diezaiola pertsona zehatz batimesede egin. Asmo hori ezin da hutsaldu 5 hilabeteko aldi hori bete aurretik etenez eta, gutxi gorabehera laburra den aldiaren buruan, beste langile finko batek lanpostu hori berriz betez, nahi den helburuaren kontrakoa lortuko baitzen horrela, plaza hori, etenak egin arren, denbora luzean behin-behineko betetzea, alegia.

Ordeztutako pertsona ez bada enpresara itzultzen bertan ez egotea eragin zuten inguruabarrak amaituta, Hitzarmen honetan plaza hori betetzeko aurreikusitako prozedurak abian jarriko dira.

6. Pertsona bat ez da, dagokion lanbide-taldearen barruan, kategoriaz zuzenean igoko plaza huts bat dagoelako bakarrik; hori dela eta, horren erregulazioa ez da zuzenduko plaza hutsak betetzeari aplikatutakoaren arabera, artikulu honetan ezarritakoaren arabera baizik. Ez da zuzeneko igoera erabiliko plaza huts deklaratutako plazak, ezta sortu berriak ere, betetzeko, hurrengo atalean araututakoa izan ezik.
7. Nolanahi ere, buruzagitzako postuak bete behar dituzten pertsonak askatasunez eta bere kabuz izendatu ahalko ditu Zuzendaritza Nagusiak, eta erabakiaren berri emango dio Enpresa Batzordeari.

## 28. ARTIKULUA: PLAZAK BETETZEA

1. ETBn langile finkoak sartzeko, ezinbestekoa izango da Zuzendaritza Nagusiak,

meses continuados un puesto de superior categoría, lo que se pretende es propiciar la igualdad de oportunidades y la transparencia para acceder a un puesto, sin que el mero transcurso del tiempo pueda favorecer a una persona en concreto. Este espíritu no se puede desvirtuar interrumpiendo dicho periodo de 5 meses antes de alcanzarlo y tras un lapso de tiempo más o menos corto volver a ocupar el puesto por otro/a trabajador/a fijo/a, pues se estaría viciando el objetivo pretendido y se conseguiría otro bien distinto que' seria la ocupación interina durante largo tiempo, aunque con interrupciones.

Si la persona sustituida 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 una persona 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 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.

## ART. 28: PROVISIÓN DE PLAZAS

1. El ingreso en situación de personal fijo en ETB sólo podrá realizarse mediante las

Administrazio Kontseiluaren adostasunarekin, dagozion hauta-probak ezarri eta deitutakoak gainditzea.

2. Zuzendaritza Nagusiak, Administrazio Kontseiluaren adostasunarekin, sor daitezkeen lanpostu hutsen amortizazioaren nondik norakoak erabakiko ditu.

3. Lanpostu huts esango zaio Zuzendaritza Nagusiak hala izendatutakoari; hau da, ETB uzten duen langile finkoak edo enpresa barruko beste kokagune geografiko edo funtzional batera lekualdatu dutenak hutsik utzitako lanpostua.

ETBko langile finkoen behin betiko bajen ondorioz hutsik gelditzen diren plazak (heriotza, ezintasunak eta bestelakoak direla eta) plaza finkoen bidez beteko dira.

4. Administrazio Kontseiluak hutsik izendatutako lanpostuak edo sortu berri dituenak betetzeko, langile finkoz betetzekoak badira, aurreko artikuluko 7. atalean jasotako salbuespenarekin, hurrenkera honi jarraituko zaio:

a) Barruko fasea.

1. Borondatezko lekualdatzea.
2. Igoera-probak.
3. Nahitaezko lekualdatzea.

b) Lehiaketa librea.

correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por la Dirección 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 una persona fija de plantilla con motivo de abandonar ETB o de haber sido trasladada geográfica o funcionalmente dentro de la Empresa.

Aquellas plazas que queden vacantes por las bajas definitivas de trabajadores/as fijos/as de la plantilla de ETB (supuestos de fallecimiento, incapacidades y otros) serán cubiertas por plazas fijas.

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) Fase interna.

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

b) Concurso libre.

## 29. ARTIKULUA: BORONDATEZKO LEKUALDATZEA

1. Enpresa lanpostu huts bat, edo sortu berriko bat, dagoela adierazita, Zuzendaritzak dagokion borondatezko lekualdaketen deialdia jakinaraziko du iragarki-taulan.

## ART. 29: 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. Deialdian honako hauek zehaztuko dira: lanpostu hutsaren kategoria, destinoa, eginkizunak, izangariei eskatutako baldintzak, bai eta, borondatezko lekualdatzea ebatzita, lanpostu hutsa amortizatzeko aukera dagoen ere; hori dela eta, azken horretan, ez ziren egingo ondorengo igoera-probak.
  3. Hamabost eguneko epea ezarriko da borondatezko lekualdatzerako lehiatu nahi duten langileen eskaerak onartzeko. Epe hori 30 egunekoa izango da deialdia ekainetik irailera arteko hiletan jakinarazten bada, betiere dudarik gabe ezin izan bazaie horren berri eman interesdun guztiei, horrela izan bada 15 eguneko epearri eutsiko baitzaio.
  4. Borondatezko lekualdatzerako izangaiet zer destinorako lehiatu nahi duten zehaztu beharko dute eskaeran; izan ere, balizko plaza huts horrek destinoa zentro batetik beste batera alda baitezake, lekualdatzearen ondorioz, eta kasu horretan ondoz ondoko lekualdaketa egongo dira, fase bakar batean ebatziko direnak.
  5. Lekualdaketa-deialdian parte ahal izango dute deialdiko kategoria bereko eta kategoria horretan eta destinoan urtebeteko antzinatasuna duten ETBko langile finkoek.
  6. Lekualdatze-lehiaketa ebatzeko, kontuan hartuko dira norberaren, familiares zein betetako eta bete nahi den lanpostuaren berezko baldintzak. Esleitu gabe deklaratuko da izangaiet bete beharreko plazaren baldintzak ez dituztela betetzen baderitzo 30.3 artikuluan aipatutako Balorazio Batzordeak. Nolanahi ere, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan lekualdatze-lehiaketak ebatzeko orduan:
- Lanpostuarekin lotutako ezagutza-
2. En la convocatoria se detallarán la categoría, destino, especificación de funciones del puesto de la vacante, los requisitos exigidos a los/as candidatos/as, 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/as los/as interesados/as, en cuyo caso se mantendrá el plazo de 15 días.
  4. Las personas candidatas al traslado voluntario deberán especificar en su solicitud, el o los destinos de la vacante a la que desean concursar, dado que la posible vacante como resultado del traslado puede cambiar su destino de un centro a otro, produciéndose sucesivos trasladados que se resolverán en una única fase.
  5. Podrá optar al traslado el personal fijo de ETB 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 30.3 estime que los/as candidatos/as 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

maila eta titulazioa.

Baldintza profesionalak eta familiarrak.

Zerbitzuaren premien ondorioz, beste tokি batera nahitaez lekualdatua izatea aldez aurretik.

Kategoria eta destinoko antzinatasuna.

7. Balorazio Batzordeak txostena Zuzendaritza Nagusiari helaraziko dio. Azken horren ebazpenaren berri emango zaoi Enpresa Batzordeari.

relacionada con el puesto de trabajo.

Circunstancias profesionales y familiares.

Haber sido trasladado/a 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.

## 30. ARTIKULUA: IGOERA-PROBAK

1. Borondatezko lekualdatzea ebatzitakoan eta lanpostu hutsa amortizatu ezean, igoera-probak egingo dira berehala, eta horretarako, Zuzendaritzak igoera-proben deialdia ezagutaraziko du iragarki-taulan.
2. Lanpostu hutsaren kategoria, destino, eginkizunak eta izangaien eskatutako baldintzak zehatztuko dira deialdian.

Igoera-proben kasuan, izangaien eskatutako baldintza guztiak bete beharko dituzte, lanpostuko esperientzia izan ezik.

3. Hamabost eguneko epea ezarriko da igoera-probetarako lehiatu nahi duten langileen eskaerak onartzeko. Epe hori 30 egunekoia izango da deialdia ekainetik irailera arteko hiletan jakinarazten bada, interesdun guztiei dudarik gabe horren berri eman ahal izan bazaie izan ezik, horrela izan bada 15 eguneko epearri eutsiko baitzaio.
4. Aktiboan edo eszidentzian dauden ETBko langile finkoak aurkeztu ahal izango dira

## ART. 30: 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/as candidatos/as.

En caso de pruebas de ascenso, las personas candidatas 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 todas las personas interesadas, en cuyo caso se mantendrá el plazo de 15 días.
4. Se podrá presentar a las pruebas de ascenso el personal fijo de ETB, en

igoera-probetara, bete beharreko plaza baino beheragoko kategoria batekoak badira eta beren kategorian urtebetetik gorako antzinatasuna badute.

5. Zuzendari Nagusiak, bere kabuz edo egoki deritzon pertsonari eskuordetuta, eta bete beharreko plazaren saileko zuzendariak proben edukia prestatuko dute.
6. Aurreko artikuluetan aipatutako Balorazio Batzordearen eskumena izango da igoera-probak eta eskatutako gainerako baldintzak administratzea eta baloratzea, eta txostena helaraziko dio Zuzendaritza Nagusiari probak egin eta hilabeteko epearen buruan. Zuzendaritza Nagusiaren ebazpenaren berri emango zaio Enpresa Batzordeari.

### **31. ARTIKULUA: NAHITAEZKO LEKUALDATZEA**

Zuzendaritza Nagusiak pertsona bat mugikortasun geografiko edo funtzionalaren arabera nahitaez lekualdatzea erabaki ahal izango du, indarreko legerian ezarritakoari jarraikiz, plazak betetzeko aurreko prozedurak agortu ondoren, betiere.

### **32. ARTIKULUA: LEHIAKETA LIBREA**

Barne-sustapeneko aldietan bete ez diren lanpostu hutsak edo sortu berriko lanpostuak betetzeko erabiliko da lehiaketa librea, eta Erakunde Publikoan eta bere Sozietateetan sartzeko Arauen arabera arautuko da. Zuzendaritza Nagusiak ezarri ditu arau horiek, Administrazio Kontseiluarekin adostuta, eta 1989ko Hitzarmen Kolektiboaren V. eranskinean daude jasota.

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/la Director/a del 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 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.

### **ART. 31: TRASLADO FORZOSO**

El traslado forzoso de una persona 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.

### **ART. 32: 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 Colectivo de 1989.

Lan-poltsa osatzeko edo lanpostu finkoak betetzeko prozesuetan parte hartzeko deialdi publikoak egitean, kontuan hartu beharko da legez agindutako ezinduentzako lanpostu-erreserva.

### **33. ARTIKULUA: BEHIN-BEHINEKO KONTRATUAK**

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babespean (maiatzaren 19ko 11/1994 Legearen osteko idazketa berriaren arabera), Hitzarmen hau sinatzen denean formalizatzen edo indarrean diren kontratuengen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da, baldin eta horrelakoak egiten badira merkatuaren gorabeherak, zereginak pilatzeak edo gehiegizko eskaerek eraginda, zeinak legezko manu horretan eta abenduaren 29ko 2.546/94 Errege Dekretuan araututa dauden (produkzioaren gorabeherak eragindako behin-behineko kontratu).

Horrelako kontratuak gehienez hemezortzi hilabete iraungo dute bi urteko epean, horien erabilera justifikatuko duten arrazoia edo gorabeherak agertuko diren egunetik zenbatzen hasita.

Behin-behineko kontratazio hori ez da lanaldiaren % 50 baino gutxiagorako egingo, eta ehuneko hori osatzeko, obragatik egindako kontratu guztiak batuko dira, halakorik badago, ehunekoa txikiagoa izan daitekeela berariaz zehaztutako kategoriak alde batera utzita.

A los efectos de las convocatorias públicas a bolsa de trabajo o procesos para la cobertura de plazas fijas, se tendrá en cuenta la reserva establecida por ley para personas discapacitadas.

### **ART. 33: CONTRATOS EVENTUALES**

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.546/94, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de dieciocho meses, en un período de dos años computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La contratación eventual no se hará por tiempo inferior al 50 % de la jornada, computándose a los efectos de este porcentaje la suma de los distintos contratos por obra si los hubiera, a excepción de las categorías en las que se especifique expresamente que el porcentaje pueda ser menor.

## **V. KAPITULUA: OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN**

### **CAPÍTULO V: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

## 34. ARTIKULUA: LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

1. Enpresaren zuzendaritzak eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako berariazko xedapenek zehazten dituzten laneko segurtasunaren, prebentzioaren, osasunaren eta higienearen arloetako elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak, baita Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legeak eta unean-unean indarrean dagoen legeria orokorrak ordezko edo osagarri gisa zehazten dituenak ere.

### 2. Prebentzioko ordezkariak:

2.1 Prebentzioko ordezkarien kopurua zehazteko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 35. artikuluan xedatutakoa beteko da, eta behar besteko gaikuntza duten enpresako langileen beraien artean aukeratu ahal izango dituzte langileen ordezkariek.

2.2 Honako hauek izan daitezke prebentzioko ordezkari: langileen ordezkari edo ordezkari sindikal izaera ez edukita ere, aurreko atalean ezarritakoari jarraikiz izendatutako pertsonak (34.2.1 art).

Prebentzioko ordezkariekin Legean aurreikusitako eginkizunak betetzeko erabiltzen duten denbora ordezkartz-eginkizunak egiteko denboratzat hartuko da, ordaindutako hileko orduen kreditua erabiltzeko. Kreditu hori Langileen Estatutuaren 68. artikuluko e) letran aurreikusita dago, eta bermeen arloko edukia aplikatuko zaie Prebentzioko Ordezkariei, langileen ordezkari diren aldetik.

Lan-zentro bakoitzean batzordeko kide bakoitzak eta lantokiko langileen ordezkari bakoitzak hilean ordu kopuru bat izango

## ART. 34: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.- La Dirección de la Empresa y el personal 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/as Delegados/as de Prevención:

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

2.2. Podrán ser delegados/as de prevención aquellas personas que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados/as sindicales fueran designadas conforme a lo establecido en el apartado anterior (art. 34.2.1).

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los/as Delegados/as de Prevención en su condición de representantes de los/as trabajadores/as.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno/a de los/as miembros del comité o

du, ordainduta, ordezkartzako funtzioak betetzeko, mailaketa honen arabera:

delegados/as 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
<b>100 langilera arte</b> Hasta 100 trabaj.	<b>15 ordu / hilean</b> – horas / mes
<b>101 langiletik 250era</b> De 101 a 250 trabaj.	<b>20 ordu / hilean</b> – horas / mes
<b>251 langiletik 500era</b> De 251 a 500 trabaj.	<b>30 ordu / hilean</b> – horas / mes
<b>501 langiletik 750 era</b> De 501 a 750 trabaj.	<b>35 ordu / hilean</b> – horas / mes
<b>751 langiletik gora</b> Más de 751 trabaj.	<b>40 ordu / hilean</b> – horas / mes

2.3 Laneko Prebentzioko ordezkariet honako eskumen eta ahalmen hauek izango dituzte, une bakotzean indarrean diren legezko xedapenetan egotzita daudenak alde batera utzi gabe:

1. Prebentzioko ordezkarien eskumenak:
    - a) Enpresako Zuzendaritzarekin elkarlanean aritza prebentzio-ekintza hobetzeko.
    - b) Langileek laneko arriskuak prebenitzeko legedia betearazten lagun dezaten sustatzea.
    - c) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 33. artikuluak adierazitako erabakiak hartu aurretik enpresaren aldetik kontsulta jasotzea.
    - d) Laneko arriskuak prebenitzeari buruzko araudia betetzen dela zaintza eta kontrolatzea.
  2. Esleitura dituzten eskumenak betez, honako hau egiteko ahalmena dute:
    - a) Teknikariei laguntza laneko ingurumenaren prebentzioaren delegados/as de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
- 2.3.Los/as Delegados/as 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/as Delegados/as de prevención:
    - a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
    - b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
    - c) Ser consultados/as por la empresa, 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/as para:
    - a) Acompañar a los/as técnicos/as en las evaluaciones de carácter

ebaluazioetan, baita Lan eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileei ere, lan-zentroetan, laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzen den egiazatzeko, egiten dituzten bisita eta egiaztapenetan. Eta egoki iritzitako oharak egin ahalko dizkiete.

- preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los/as Inspectores/as 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/as las observaciones que estimen oportunas.
- b) Eginkizunak betetzeko behar duten lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratzea, legean aurreikusitako mugen barnean.
  - c) Enpresaren informazioa jasotzea, langileen osasunean eragindako kalteen inguru, enpresak horien berri izan ondoren; lanalditik kanko bada ere, gertaeren tokian ager daitezke segurtasun eta osasuneko batzordeko kideak, gertaera horien inguruabarren berri izateko.
  - d) Enpresako babes- eta prebentzio-jarduerez arduratzen diren pertsonen edo organo-en aldetik, baita langileen segurtasun eta osasunerako erakunde eskudunen aldetik ere, enpresak lortzen duen informazioa jasotzea.
  - e) Lantokietara bisitak egitea, lan-baldintzen egoeraren gaineko ikuskapen- eta kontrol-lana garatze aldera. Xede horretarako, lantokiko edozein eremutara iritsi ahalko dira, eta langileekin harremanetan jarri ahal izango dira lanaldiaren barruan, baina produkzio-prozesuaren garapen normala nahastu gabe.
  - f) Lortzea enpresak prebentzio-neurriak eta langileen

segurtasunaren eta osasunaren babes-mailak hobetzeko neurriak har ditzan; xede horretarako, proposamenak egin diezazkiekete, bai enpresari, bai Segurtasun eta Osasun Batzordeari, bertan horiek eztabaidatzeko.

- g) Langileak ordezkatzeko organoari jarduerak eteteko erabakia har dezan proposatzea; Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 21. artikuluaren 3. atalak aipatzen du erabaki hori.

para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud del personal, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- g) Proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as 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. Segurtasun eta Osasun Batzordea:**

- 3.1 Batzorde hori, batetik, prebentzio-ordezkarien, eta, bestetik, enpresak eta/edo haren ordezkarien osatuko dute; zenbat prebentzio-ordezkari, hainbat ordezkari izango ditu enpresak.
- 3.2 Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen eta ahalmen hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean diren legezko xedapenetan egotzita daudenak alde batera utzi gabe:

#### **1. Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak:**

- a) Enpresan arriskuak prebenitzeko planak eta programak lantzen, martxan jartzen eta ebaluatzen parte hartza. Xede hori lortzeko, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, haren baitan eztabaidatuko dira plangintzaren, lanaren antolakuntzaren, teknologia berrien txertaketaren, babes- eta prebentzio-jardueren antolakuntzaren eta garapenaren arloko proiektuak. Gainera, gauza bera egin beharko da prebentzioaren arloko prestakuntzaren proiektuarekin eta

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

- 3.1. El Comité estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as 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

antolaketarekin ere.

- b) Arriskuak modu eraginkorrean prebenitzeko metodoei eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea. Horretarako, baldintzak hobetzeari edo hutsuneak zuzentzeari buruzko proposamenak egingo dizkio enpresari.
2. Esleituta dituzten eskumenak betez, honako hau egiteko ahalmena dute:
- a) Lantokian arriskuen prebentzioak duen egoeraren berri zuzenean izatea, horretarako egokitzat jotzen dituen bisitak eginda.
  - b) Bere eginkizunak gauzatzeko beharrezkoak diren lan-baldintzen inguruko agiri eta txostenen berri izatea, bai eta, hala denean, prebentzio-zerbitzuaren jardueraren ondoriozko agiri eta txostenen berri izatea ere.
  - c) Langileen osasunari edo segurtasun fisikoari kalte egiten dieten faktoreen berri izatea eta faktoreok aztertzea, kalte horien arrazoiak neurteko eta bidezko prebentzio-neurriak proposatzeko.
  - d) Prebentzio-zerbitzuen urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta osatzen laguntzea.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados/as 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 las personas, 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.

#### 4. Higienea

- 4.1 Armairu bat jarriko da langile bakoitzak, lanerako behar duenean, erabiltzeko, edo kakotegi bat, behar izanez gero.
- 4.2 Aldagelak egongo dira, ur bero eta hotzko konketa eta dutxak barne, eta horretarako behar diren bitartekoak izango dituzte, hala nola eserlekuak, xaboia, ispiluak, toalla-euskarriak eta aire beroko

#### 4. Higiene

- 4.1. Se habilitará una taquilla para uso exclusivo de cada trabajador/a, cuando su trabajo lo requiera, o perchero en caso necesario.
- 4.2. Se dispondrán vestuarios con lavabos y duchas de agua caliente y fría, dotándolos de los medios adecuados al efecto, tales como asientos, jabón, espejos, toalleros y secadores de aire caliente.

lehorgailuak.

- 4.3 Enpresak arropa egokia emango die urtero lana aire zabalean egin behar duten langileei, eta, eginkizunak lan-zentroaren barruan bete behar badituzte ere, halakorik behar dutenei.

Halaber, lanerako behar duten beren lanpostuen berezko tresnak ere emango dizkie langileei, segurtasun eta higieneko arrazoiengatik horrelakoak pertsona bakar batek erabili behar dituenean (adibidez, ENG bisorea, barneko entzungailua, profesional batek agindutako kristal bereziak dituzten betaurrekoak).

### **35. ARTIKULUA: ENPRESAKO ZERBITZU MEDIKOA**

1. Enpresako Zerbitzu Medikuak mankomunitua izango da erakundearentzat eta bere sozietate publikoentzat. Egunean gutxienez 4 orduko dedikazioa duen mediku batek zuzenduta egongo da, eta egunean 8 orduko OLTko zerbitzua izango du.
2. Enpresako langile orori urtean gutxienez osasun-azterketa bat egiteko aukera eskainiko zaio. Enpresak sartu berriko langileek osasun-azterketa nahitaez egin beharra ezarri ahal izango du, eta gauza bera egiten duten jardueragatik Zerbitzu Medikuak indarrean den legeriaren arabera hala zehazten duen langileei dagokienez ere, Segurtasun eta Osasun Batzordearen barruan prebentzioko ordezkarien parte hartu eta hitz egin ondoren.

Langileek eskubidea izango dute egiten dizkieten azterketa medikoen emaitzen berri jasotzeko, modu indibidualean.

3. Enpresako mediku-zerbitzuak erabakiko du zein proba mediko egin azterketa horietan, bete beharreko lanpostuen ezaugarrien arabera.

- 4.3. La Empresa proveerá anualmente de vestuario adecuado a toda aquella persona que deba realizar su trabajo al aire libre o que desarrollando sus funciones en el interior del centro de trabajo lo requiera.

Asimismo, la Empresa proveerá a cada persona que lo necesite para su trabajo de los utensilios que siendo propios de su puesto de trabajo y por razones de seguridad e higiene necesitan ser utilizados por una sola persona, por ejemplo, visor ENG, auricular interno, gafas con cristales especiales recetados por un profesional.

### **ART.35: SERVICIO MÉDICO DE EMPRESA**

1. El Servicio Médico de la Empresa será mancomunado para el Ente y sus Sociedades Públicas, dirigido por un/a médico con dedicación mínima de 4 horas diarias y un servicio de ATS de 8 horas diarias.
2. A toda persona de la Empresa se le ofrecerá la posibilidad de realizar al menos una revisión médica anual. La Empresa podrá establecer la obligatoriedad del reconocimiento médico al personal de nuevo ingreso, así como a quienes que por la naturaleza de su actividad el Servicio Médico lo determine conforme a la legislación vigente, previa participación y consulta de los/as delegados/as de prevención en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud.  
Cada persona, individualmente, tendrá derecho a ser informada 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.

4.- Mutualitateak: Ekainaren 23ko 6/2000 Errege Lege Dekretuaren (Ondasun eta Zerbitzuen Merkatuetan Lehia Areagotzeko Premiazko Neurriei buruzkoa) 44. artikuluak mutualitateetako medikuei ahalmena ematen die, elkartuta dituzten enpresetako langileei dagokienez, alta medikoak eman ditzaten, ondorio ekonomikoekin eman ere.

Zuzendaritza honek behar diren neurriak hartzea hitzematen du, empresa honi elkartutako medikuek ahalmen hori erabil dezaten, harik eta Zuzendaritzak eta Batzordeak arlo horretan bestelako erabakirik hartu arte, eta Dekretu hori indarrean jarri ondoren gaia berriz aztertzea hitzematen dute bi alderdiek.

### **36. ARTIKULUA: ERABILZEKO GELA ETA IKASTEKO GELA**

1. Lan-zentro bakoitzean lokal egoki bat prestatuko da, langile kopuruaren araberako azalerarekin, langileek bakarrik erabil dezaten, eta horretarako behar diren baliabideak edukiko ditu.
2. Halaber, lan-zentro bakoitzean ikasteko gela bat ere prestatuko du, liburutegia barne, langileen lanbide-prestakuntza hobetzeko.

### **36.BIS ARTIKULUA: ASKATASUNA ETA OHORE PERTSONALA**

Enpresak ez die miaketarik egingo langileei, ez eta langileen jabetzako ondasunei edo enpresak langileen esku jarritakoei (armairuak, postontzia...) ere, betiere horretarako arrazoi justifikaturik ezean. Hala gertatuz gero, miaketa batzordeko bi kideren aurrean egingo da, edo batzordeko kiderik ezean, bi lekukoren aurrean. Pertsonaren ohorea eta intimitatea ahal den neurrian zaintzeko moduan egingo da miaketa hori.

4.- Mutualidades: El art. 44 del R.D.Ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, otorga a los médicos de las Mutuas la facultad de extender altas médicas con efectos económicos respecto del personal de las empresas asociadas a ellas.

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

### **ART.36: SALA DE DISPOSICIÓN Y SALA DE ESTUDIO**

1. Se acondicionará un local adecuado en cada centro de trabajo, de superficie proporcional a la plantilla del mismo, para uso exclusivo del personal, como lugar de disposición dotado de los medios necesarios para dichos fines.
2. Se acondicionará, también en cada centro de trabajo, una sala de estudio, dotada de biblioteca para la mejora de la formación profesional del personal.

### **ART. 36.BIS : LIBERTAD Y HONOR PERSONAL**

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

## **VI. KAPITULUA: LANGILEEN PARTEHARTZEAZ**

## **CAPÍTULO VI: DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/AS**

## **TRABAJADORES/AS**

## **37. ARTIKULUA: LANGILEEN PARTE-HARTZEA**

Langileek enpresan parte hartzeko eskubidea dute, hurrengo artikuluetan araututako ordezkaritza-organoen bitartez.

## **38. ARTIKULUA: ENPRESA-BATZORDEA**

1. Lan-zentro bakoitzean legez eratutako enpresa-batzordea zentro horretako langileak ordezkatzen organoa da, haien interesak defendatze aldera.
2. Hau izango da horren osaera:

## **ART. 37: PARTICIPACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS**

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

## **ART.38: COMITÉ DE EMPRESA**

1. El Comité de Empresa legalmente constituido en cada Centro de Trabajo es el órgano de representación de los/as trabajadores/as del mismo, para la defensa de sus intereses.
2. La composición del mismo será la siguiente:

<b>100 langile bitartean</b> De 50 a 100 trabaj.	<b>5 kide/miembros</b>
<b>101-250 langile bitartean</b> De 101 a 250 trabaj.	<b>9 kide/miembros</b>
<b>251-500 langile bitartean</b> De 251 a 500 trabaj.	<b>13 kide/miembros</b>
<b>500 langile baino gehiago</b> Más 500 trabaj.	<b>17 kide/miembros</b>

3. Lan-zentro bakoitzeko enpresa-batzordeko kideen jarduera egiteko ordu ordainduak honako hauek izango dira:

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

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

eta kide bakoitzaren urteko orduak pilatu ahal izango dira.

pudiendo acumular las horas de cada miembro en cómputo anual.

4. Ordu sindikal horietatik salbuetsita daude enpresako zuzendaritzaren ekimenez

4. Quedan excluidas, de dichas horas sindicales todas aquellas que sean

deitutako bileren ondoriozko orduak, bai eta ETBko Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko behar direnak ere.

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 ETB.

### **39. ARTIKULUA: LANGILEEN ORDEZKARIAK**

1. Lan-zentroek 50 langile baino gutxiago badituzte, langileen ordezkarien kopurua hau izango da:

<b>6-30 langile bitartean</b> De 6 a 30 trabaj.	<b>1 ordezkari - 1 delegado/a</b>
<b>31-49 langile bitartean</b> De 31 a 49 trabaj.	<b>3 ordezkari - 3 delegados/as</b>

2. Langileen ordezkariek era mankomunatu batez egingo dute langileen ordezkaritza, eta Enpresa Batzordearen eskumen eta berme berak izango dituzte. Hilean 15 ordu ordaindu izango dituzte ordezkaritza hori egiteko.

### **ART.39: DELEGADOS/AS DE PERSONAL**

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

2. Estos/as Delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente la representación de los/as trabajadores/as 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.

### **40. ARTIKULUA: ZENTROARTEKO BATZORDEA**

1. Centroarteko Batzordea Enpresa Batzordeetako kideez eta lan-zentroetako langileen ordezkariez osatuta egongo da.
2. Gehienez 13 kide izango ditu eta, kopuru hori gaindituz gero, lan-zentro guztietako langileen ordezkarien osaera hauteskunde emaitzen araberakoa izango da, emaitza horiek osotara hartuta.
3. Centroarteko Batzordearen eginkizuna Hitzarmen Kolektiboa negoziatzea izango da.

### **ART. 40: COMITÉ INTERCENTROS**

1. Se constituirá el Comité Intercentros formado por las personas miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de personal de los distintos centros de trabajo.
2. Tendrá un máximo de 13 miembros y, en caso de sobrepasar este número, los/as representantes de los/as trabajadores/as 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,

Hitzarmen hori bera izango da enpresako langile guzientzat, baina Enpresa Batzordeek eskumenak atxikiko dituzte nork bere lan-zentroan.

## 41. ARTIKULUA: ENPRESA BATZORDEAREN ESKUMENAK

Indarrean den legeriak emandako eskubideak eta ahalmenak alde batera utzi gabe, Enpresa Batzordeari honako eskumen hauek aitortzen zaizkio:

- A) Enpresaren Zuzendaritzatik informazioa jasotzea:
  - 1. Hiru hilean behin, enpresaren egoera orokorri buruz, bai eta bertako emplegu-aurreikuspenei buruz ere.
  - 2. Urtero, aurrekontuak, balantzeak, emaitzen kontuak eta memoria ezagutzea eta eskuragarri edukitzea.
  - 3. Empresak gauzatu baino lehen, langileen prestakuntzarako planei eta ikastaroei buruz.
  - 4. Lanaren antolaketan eragina duten funtsezko aldaketei buruz.
  - 5. Programazioaren eta produkzio-planen ildo orokorrei buruz, gauzatu baino bi hilabete lehenago.
  - 6. Absentismo-indizearen estatistikei eta absentismoaren kausei, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei, istripu-indizeei buruz.
  - 7. Kontratacio berriei, empresa utzitakoei eta igoreei buruz.
  - 8. Pertsona orori jarritako falta larriagatik, oso larriagatik eta berriz egiteagatik ezarritako zehapenei buruz.

común para todo el personal de la Empresa, manteniendo cada Comité de Empresa sus competencias en los respectivos centros de trabajo.

## ART.41: COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

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

- A) Ser informado 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. 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 persona.

- B) Zuzendaritzak lan-kontratuaren kopia emango dio Enpresa Batzordeari.
- C) Enpresa Batzordeak zainduko du Lan, segurtasun eta higieneari eta Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden arauak betetzen ote diren, baita indarrean dauden enpresako itunak, baldintzak edo erabilerak errespetatzen diren ere, eta, hala badagokio, berariazko legezko ekintzak gauzatuko dituzte enpresan eta eskumeneko erakunde edo epaimahaietan.
- D) Enpresa-batzordeari, kide anitzeko organoa izanik, gaitasun prozesala aitortzen zaio administrazio-ekintzak edo ekintza judizialak gauzatzeko, bere eskumenen eremuko gai guzietan, kide gehienek hala erabakitzenten badute.
- E) Plaza hutsak betetzeko eta langileak hautatzeko prozesuetan araudi indarduna edo itundua betetzen dela zainduko du batzordeak, bai eta inolako diskriminazio ezaren printzipioa eta enplegu-politika arrazionala sustatzeko ere.
- Enpresako Zuzendaritzari produkzio-antolaketaren edo hobekuntza teknikoen arloan egokitzat jotzen diren neurriak proposatzea.
- F) Sortutako eta erabilitako aparteko orduen jarraipena egiteko, Zuzendaritzak enpresak sortutako eta erabilitako aparteko orduen laburpenaren kopia emango dio hilera Enpresa Batzordeari.
- B) La Dirección entregará al Comité de Empresa copia de los contratos de trabajo.
- 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 respecto 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 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.
- Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.
- F) Con el fin de hacer un seguimiento sobre las horas extras generadas y disfrutadas, la Dirección hará entrega de la copia resumen que contendrá las horas extraordinarias generadas y disfrutadas en la empresa durante cada mes al Comité Empresa.

## 42. ARTIKULUA: LOKALA ETA

## ART.42: LOCAL Y TABLÓN DE

## IRAGARKI-TAULA

1. Enpresak lokal bat prestatuko du, baldintza egokiekin, lan-zentro-bakoitzean, Enpresa Batzordeak bakarrik erabil dezan.
2. Halaber, enpresak behar beste iragarki-taula prestatuko ditu Enpresa Batzordearen informazioa zabaltzeko. Era berean, langileek intranet korporatiboan sartzeko aukera izan dezaten bermatuko du enpresak; hala bada, batzordeari eta atal sindikalei dagozkien eremuetarako zuzeneko esteka izango dute menu nagusian.

## ANUNCIOS

1. La Empresa habilitará un local con las condiciones adecuadas al efecto en cada Centro de Trabajo, para uso exclusivo del Comité de Empresa.
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 del personal a la intranet corporativa mediante enlace directo desde el menú principal a los espacios correspondientes al comité y a las secciones sindicales.

## 43. ARTIKULUA: EKINTZA SINDIKALA

1. Enpresak langileen sindikatze askerako eskubidea errespetatuko du.
2. Horregatik, enpresak ez du pertsona baten emplegurako baldintza gisa jarriko sindikatuko kide ez egitea edo horri uko egitea.

Halaber, pertsona bat ere ez du kaleratuko edo ez dio kalterik edo bestelako diskriminaziorik eragingo sindikatuko kide izateagatik edo bertan eginiko jardueragatik.

## ART. 43: ACCIÓN SINDICAL

1. La Empresa respetará el derecho de todos los/as trabajadores/as a la libre sindicación.
2. Por ello, la Empresa no sujetará el empleo de una persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

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

## 44. ARTIKULUA: ATAL SINDIKALAK

1. Lan-zentro bakoitzeko langileek atal sindikala eratu ahal izango dute, legez eratutako zentral sindikal bateko kide direnean, betiere jarraian zehaztutako afiliazio-ehunekoetara edo gutxieneko botoen ehunekoetara iristen badira:

## ART.44: SECCIONES SINDICALES

1. El personal de cada centro de trabajo afiliado a una central sindical legalmente constituida, podrá constituir una sección sindical, siempre que alcance los porcentajes de afiliación ó tanto por ciento de votos mínimos que a continuación se especifican:

Lan Zentroa - Centro de trabajo	%
<b>50-100 langile birtartean</b> De 50 a 100 trabaj.	%15 %
<b>101-250 langile bitartean</b> De 101 a 250 trabaj.	%10 %
<b>251 langile baino gehiago</b>	%10 %

2. Legez eratutako atal sindikalek honako eskumen hauek izango dituzte:
  - a) Enpresaren lokaletan argitalpen eta abisu sindikalak eta lanekoak zabaltzea eta kideen kotizazioak biltzea; halaber, ezin izango zaie eragozpenik jarri sindikatuko kide egiteko lanak egiten dituztenean, baina eskubide horiez baliatzeak ezin izango du lana oztopatu.
  - b) Enpresa Batzordeko postuetarako hautagaiak proposatzea hauteskundeetan.
  - c) Sindikatuetako ordezkariak proposatzea, atal sindikaleko afiliatuen ordezkari izateko.
  - d) Gai kolektiboetan aditu sindikalista, ekonomista, abokatu eta abarren zerbitzuak baliatzea, eta enpresaren lokalak erabili ahal izatea.
  - e) Afiliatuak enpresako lokaletan biltzea, 46. artikuluan, batzarrak deitzeko, ezarritako baldintza berak beteta.
3. Enpresak lokalak prestatuko ditu lan-zentro bakoitzean, baldintza egokiez hornituta, horietan legez eratutako atal sindikalek erabil ditzaten.
4. Halaber, enpresak behar adina iragarki-ohol prestatuko ditu, atal sindikalek jarduera sindikala egin dezaten.
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/as, no pudiendo ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo.
  - b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
  - c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los afiliados/as de la Sección Sindical.
  - d) Utilizar los servicios de personas expertas sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos, con acceso a los locales de la Empresa.
  - e) Reunir a sus afiliados/as en los locales de la Empresa, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en el artículo 46, 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.

## **45. JARDUERA: ORDEZKARI SINDIKALAK**

1. Legez eratutako atal sindikal bakoitzak ordezkari sindikal bat izateko eskubidea

## **ART.45: DELEGADOS/AS SINDICALES**

1. Cada Sección Sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser

izango du.

2. Ordezkaten duen atal sindikalak hautatuko du ordezkari sindikal bakoitzak; enpresako jarduneko langilea izango da.
3. Ordezkari sindikal baten titularitate pertsonalaren bidez ordezkatua izateko eskubidea alegatzen duen atal sindikalak, enpresaren aurrean egiaztatu beharko du, dudarik gabe egin ere; eta, hori aintzat hartuta, enpresak, jarraian, atal sindikal horren ordezkari aitortuko du hura, ondorio guztiatarako.
4. Ordezkari sindikalek gehieneko ordu ordaindu kopuru bat izango dute hilean, jarduera sindikala gauzatzeko, zehaztutakoari jarraikiz:
2. Cada Delegado/a Sindical será elegido/a por la Sección Sindical a la que representa y será trabajador/a en activo de la Empresa.
3. La Sección Sindical que alegue el derecho a ser representada mediante la titularidad personal de un/a Delegado/a Sindical, deberá acreditarlo ante la Empresa, de modo fehaciente y a la vista de dicha conformación, la Empresa reconocerá, acto seguido, al/la citado/a Delegado/a su condición de representante de dicha Sección Sindical a todos los efectos.
4. Los/as Delegados/as 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
<b>50-100 langile bitartean</b> De 50 a 100 trabaj.	<b>15 ordu/hilean</b> – horas/mes
<b>101-250 langile bitartean</b> De 101 a 250 trabaj.	<b>18 ordu/hilean</b> – horas/mes
<b>251 langile baino gehiago</b> De 251 trabaj. en adelante	<b>22 ordu/hilean</b> – horas/mes

5. Ordezkari sindikalek Enpresa Batzordeko kideen berme berak izango dituzte.
6. Ordezkaten duten atal sindikaleko langilee eragiten dien arazo kolektiboei buruzko informazioa emango die enpresak ordezkari sindikalei, eta horiei buruz zer duten esateko ere entzungo die, baita horietakoren batieezarri beharreko balizko zehapenei buruz ere.
7. Era berean, ordezkari sindikalek 44. artikuluan atal sindikalentzat zehaztutako eskumen guztiak edukiko dituzte ordezkaritza hori gauzatzean.
5. Los/as Delegados/as Sindicales poseerán las mismas garantías que los/as miembros del Comité de Empresa.
6. Los/as Delegados/as Sindicales serán informados/as y oídos/as por la Empresa sobre aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as de la Sección Sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno de los/as mismos/as.
7. Asimismo, los/as Delegados/as Sindicales ostentarán todas las competencias que se especifican en el Artículo 44 para las Secciones Sindicales en el ejercicio de su

representación.

## 46. ARTIKULUA: BATZARRAK

1. Enpresak ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango du lanorduen barruan; gehienez, 10 ordu urtean.

Lan-zentro bakoitzeko langile guztientzat izango dira batzar horiek, betiere egiten ari diren emisioak eta grabazioak errespetatuta.

2. Enpresaren lokaletan behar beste batzar egiteko aukera egongo da, lanorduetatik kanpo.
3. Enpresa Batzordeak bere ekimenez deituko ditu edo, horrelakorik ezean, langileen ordezkariek, edo lan-zentroko langileen % 30ak eskatuta.
4. Gutxienez 48 ordu lehenago eman behar zaio enpresako zuzendaritzari deialdiaren berri. Horrez gain, eguna, ordua eta gai-zerrenda ere jakinarazi behar zaizkio.
5. Aparteko eta oinarri sendoko arrazoiengatik, eta langileen ordezkariek 24 ordura murriztu ahal izango dute aurreabisurako epea.

## ART. 46: ASAMBLEAS

1. La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 10 horas anuales.  
Dichas asambleas lo serán para todo el personal de cada centro de trabajo, respetándose las emisiones y grabaciones en curso.
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 los/as Delegados/as de Personal en su defecto, o a requerimiento del 30% del personal 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/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

## **VII. KAPITULUA: GIZA LAGUNTZAK**

### **CAPÍTULO VII: PRESTACIONES SOCIALES**

## 47. ARTIKULUA: BIZITZA, ISTRIPU ETA HERIOTZA NATURALEKO ASEGURUA

Gizarte Segurantzaren bitartez nahitaez kontratatu beharreko laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen ondoriozko arriskuen estalduraz gain, enpresak bizitza, istripu eta heriotza naturaleko aseguru kolektiboa kontratatuko du, langile guztiei aplikatuko zaiena, honako kontingentzia hauetarako:

### a) Baliaezintasun osoa eta iraunkorra.

37.500 euro ordainduko zaizkio asegurudunari, baldin eta ohiko lanbidea gauzatzeko ezintasun oso eta iraunkorren bat badu.

### b) Baliaezintasun absolutua.

52.000 euro ordainduko zaizkio asegurudunari, baldin eta irabazi asmoko edozein jarduera gauzatzeko baliaeintasun absoluturen bat badu.

### c) Baliaezintasun handia.

75.000 euro ordainduko zaizkio asegurudunari, baldin eta baliaeintasun handiren bat badu.

### d) Istripuan hiltzea.

Aseguruduna istripu baten ondorioz zenu bida, zehaztutako onuradunek 21.000 euro jasoko dituzte.

### e) Lan-istripuaren ondoriozko heriotza.

Aseguruduna lan-istripu baten ondorioz zenu bida, zehaztutako onuradunek 42.000 euro jasoko dituzte.

### f) Arrisku handia.

Unean-unean, arrisku handiko aseguru gehigarria egongo da, 105.717,13 eurokoa, asegurudunari

## ART. 47: 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 37.500 euros a la persona asegurada en caso de que ésta sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

### b) De invalidez absoluta.

Se garantiza el pago de 52.000 euros a la persona asegurada en el caso de que ésta sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.

### c) De gran invalidez.

Se garantiza el pago de 75.000 euros a la persona asegurada en el caso de que ésta sufra una gran invalidez.

### d) De fallecimiento por accidente.

Si el fallecimiento de la persona asegurada tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente se hará entrega a las personas beneficiarias asignadas de un capital de 21.000 euros.

### e) De fallecimiento por accidente laboral.

Si el fallecimiento de la persona asegurada tiene lugar como consecuencia o causa de accidente laboral se hará entrega a las personas beneficiarias asignadas de un capital de 42.000 euros.

### f) De alto riesgo.

Con carácter puntual se cubrirá un seguro adicional de alto riesgo, con un capital asegurado de 105.717,13 euros, para

aurreko b), c) eta e) kontingentziak bermatzeko, baldin eta horiek gertatzen badira lana helikoptero, ultra-arin edo delta hegalean lanean ari denean edo motozikletaz txirrindularitza-itzuli baten jarraipena egiten ari dela.

**g) Berezko heriotza:**

Asegurudunak berezko heriotza badu, dagokion polizan zehaztutako onuradunek 12.000 euro jasoko dituzte.

garantizar a la persona asegurada las contingencias b), c) y e) anteriores derivadas de accidente ocurrido cuando se halle desempeñando su trabajo en un helicóptero, ultraligero o ala delta o en una motocicleta cubriendo el desarrollo de una vuelta ciclista.

**g) De muerte natural:**

Si el fallecimiento de la persona asegurada tiene lugar como consecuencia de muerte natural, se hará entrega a las personas beneficiarias asignadas en la póliza correspondiente de un capital de 12.000 euros.

## **47 BIS ARTIKULUA: BORONDATEZKO GIZARTE-AURREIKUSPENEKO SISTEMA**

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du berdin aplikatuko dituela EAEko Administrazioaren Mahai Orokorrak langileak ITZARRIn sartzeari zegokionez hartu zuen erabakiaren baldintzak.

## **ART. 47 BIS: SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA**

La Dirección se compromete a continuar aplicando, en términos equivalentes, las condiciones del acuerdo que la Mesa General de la Administración de la CAPV acordó en relación con el ingreso de sus trabajadores/as en ITZARRI.

## **48. ARTIKULUA: EZINDUENTZAKO LEHENTASUNA**

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa aitortua dutenek, baldin eta hori lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondoriozkoa izan bada, lehentasunezko eskubidea izango dute hutsik gelditu den beste postu bat betetzeko, betiere horren jarduera behar bezala garatzeko gaitasun fisikoa eta profesionala badute. Postu berri bat betez gero, horri dagozkion ordainsariak jasoko dituzte. Lehentasunezko eskubide hori ez dute izango postua erreservatua duten langile eszedentziadunen aurrean, baina bai, ordea, postua erreservaturik ez duten langile eszedentziadunen aurrean.

Baldin eta pertsona bati ohiko lanbidearen

## **ART. 48: PREFERENCIA A PERSONAS INCAPACITADAS**

La persona a la 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/a 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.

En caso de que a una persona le sea reconocida

zeregin guztiak edo nagusiak betetzeko ezintasun osoa aitortzen bazaio, Zuzendaritzak haren gaitasunarekin bat datozen beste postu batzuetan kokatzeko aukera dagoen begiratuko du.

una incapacidad total para el desempeño de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, la Dirección acordará posibles recolocaciones en otros puestos compatibles con su capacidad.

## **49. ARTIKULUA: PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK**

1. Enpresak laguntzetarako 20.146,85 euroko funtsa ezarriko du, langileek ikastetxe aitortuetan prestakuntza har dezaten errazte aldera.
2. Batzorde baten eskumena izango da laguntza bakoitzaren zenbatekoa zehaztea eta hori adjudikatzea, zeina horretarako Enpresa Batzordeak izendatutako bi langilez eta Zuzendaritzak izendatutako bi ordezkariz izendatuta egongo den. Batzorde horrek dagokion araudia prestatuko du.
3. Laguntzak bateraezinak izango dira enpresatik kanpoko beste edozein laguntza jasotzearekin, eta hartzailak dena delako prestakuntzan izandako aprobetxamendu-mailak baldintzatuta egongo dira.
4. Prestakuntza Batzordeak berak zehaztuko du langileen prestakuntzarako laguntza-maila. Hiru maila egongo dira, goitik behera, prestakuntza zeri dagokion:
  - a) Pertsonaren lanbide-jarduerari berari.
  - b) Enpresaren jarduerari.
  - c) Bestelako prestakuntzari; kasu honetan, urtearen bukaeran gelditzen den funtsaren arabera emango da laguntza.

## **ART. 49: AYUDAS PARA LA FORMACIÓN**

1. La Empresa establecerá un fondo de 20.146,85 euros para la concesión de ayudas destinadas a facilitar la formación del personal en centros reconocidos.
2. La adjudicación y establecimiento de la cuantía de cada ayuda será competencia de una Comisión, formada por dos trabajadores/as nombrados/as a tal efecto por el Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección. Esta Comisión elaborará el reglamento correspondiente.
3. Las ayudas serán incompatibles con la percepción de cualquier otro tipo de ayuda ajena a la Empresa y estarán condicionadas al grado de aprovechamiento del/la percepto/a en la formación para la que se solicitan.
4. El nivel de ayuda para la formación del propio personal se determinará por la propia Comisión de Formación, estableciendo tres grados, por orden decreciente, según que la formación esté relacionada con:
  - a) La propia actividad profesional de la persona.
  - b) La actividad de la Empresa.
  - c) Otro tipo de formación; en este supuesto, se estará al fondo existente al final de año, momento en el cual procederá, en su caso, la concesión de la ayuda.

5. Urte bakoitzean eman ez diren zenbatekoak funtsaren ondorengo zenbatekoetara gehituko dira.
6. Langileek Zuzendaritzaren laguntza izango dute, zerbitzuaren premiek horretarako aukera ematen badute, lanaldia egokitzeko edo, hala badagokio, ordaindu gabeko baimenak hartzeko, prestakuntza erraztearren; halaber, jasotzen dituzten irakaskuntza-materiala eta dokumentazioa eman beharko dizkiote Zuzendaritzari langileek, gainerako langileen mesedetan erabili ahal izateko.
5. Las cantidades que no se hubieran aplicado en cada año, se acumularán a las dotaciones sucesivas del fondo.
6. El personal contará con la ayuda de la Dirección, en tanto en cuanto las necesidades del servicio lo permitan, para adecuar su jornada o, en su caso, disfrutar de permisos no retribuidos, en orden a facilitar la formación y deberá entregar a la Dirección el material docente y la documentación que reciba para que puedan ser utilizadas en beneficio del resto del personal.

## 50. ARTIKULUA: LANGILEEN PRESTAKUNTZA

1. ETBren zerbitzupeko langileek dagozkien zereginak eta eginkizunak egoki egiteko eta sustapen profesionalerako behar den prestakuntza eskuratzeko eskubidea eta betebeharra dute.
2. Urtero, Prestakuntzarako Batzorde Paritarioak langileen prestakuntza-plana aurkeztuko dio EITB Erakunde Publikoko Zuzendaritza Nagusiari. Plan hori egiteko, aurretik adierazitako helburuei jarraikiz prestatuko dute, eta planean bertan zehaztutako maiztasunarekin eta unean emango dute horren betetze-mailaren eta emaitzaren berri.
3. Prestakuntza Batzordeak, izaera paritarioa edukiko duenak, honako eginkizun hauek izango ditu:
  - a) Hobetzen edo antzeko erakundeen Prestakuntza Plana urtero egitea.
  - b) Hobetuz Planaren ildo orokorrak gauzatzea eta burutzea, eta honako hauek ezartzea: egin beharreko

## ART.50: FORMACIÓN DEL PERSONAL

1. El personal al servicio de ETB tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria para el buen desenvolvimiento en las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y para su promoción profesional.
2. Anualmente, la Comisión Paritaria de Formación, elevará a la Dirección General del Ente Público de EITB, el plan de formación del personal, que será elaborado atendiendo los objetivos señalados anteriormente y de cuyo cumplimiento y resultado informarán con la periodicidad y el momento que en el propio plan se determine.
- 3.- La Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, tendrá las siguientes funciones:
  - a) Elaborar el Plan de Formación de Hobetuz u organismos análogos cada año.
  - b) Ejecutar y llevar a término las líneas generales del Plan Hobetuz, estableciendo las prioridades de los

ikastaroen lehentasunak, horietako bakoitza zer eremura bideratuta dagoen eta ikastaroak egingo dituzten langileen baldintzak. Eguneroko jarraipena egitea alde batera utzi gabe, zeinaren ardura enpresako Prestakuntza Zuzendaritzarena izango baita.

- c) Langileen prestakuntzaren arloko proposamenak eta iradokizunak biltzea.
  - d) Prestakuntzarako Barneko Araudia egitea, arlo horretako funtzionamendu-alderdiak jasota, eta prestakuntza-ekintzetan sartzeko, parte hartzeko, programatzeko eta aurrera eramateko irizpideak garatzea.
  - e) Hobetzen prestakuntza-planen jarraipena egitea, eta urteko memoria bat egitea, planaren betetze-maila eta hobetu beharrekoak azertuta.
  - f) Prestakuntza-ekintzen egutegia egitea, ikastaroaren hartzale izango diren langileen ordutegiak kontuan hartuta.
  - g) EITBko Prestakuntza Zuzendaritzaren da Prestakuntza Batzordearen buru.
4. Langileen prestakuntza telebistaren arloko erakunde, zentro edo profesional espezializatuen bitartez egingo da, bai lan-zentroan bai horretatik kanpo.
- Halaber, argitalpenak eta informazio bibliografikoak ere emango dira, Hitzarmen honen 36.2 artikuluari jarraikiz.
5. Ikastaroetara joatea nahitaezkoa izango da, baldin eta enpresak guztiz ordaindu eta lanorduen barruan egiten badira, eta, lanorduetatik kanpo egiten badira,
- cursos a realizar, el ámbito al cual va dirigido cada uno de ellos y los criterios de acceso al personal que asistirá a los cursos. Sin perjuicio del efectivo seguimiento de carácter diario, cuya responsabilidad asumirá la Dirección de Formación de la Empresa.
- c) Recoger las propuestas y sugerencias en materia formativa del personal.
  - d) Elaborar un Reglamento Interno de Formación, que recoja los aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrollar 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 del personal al que se dirige el curso.
  - g) La Comisión de Formación estará presidida por la Dirección de Formación de EITB.
4. La formación del personal se efectuará a través de institutos, centros o profesionales especializados en el medio televisivo, tanto dentro del centro de trabajo como fuera
- Asimismo se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas de acuerdo al artículo 36.2 de este Convenio.
5. La asistencia a los cursillos será obligatoria cuando estén subvencionados totalmente por la Empresa y se desarrolle dentro de sus horas de trabajo, o bien,

langileari artikulu honetako 6. atalean adierazitakoarekin bat etorriz konpentsatuko zaio.

6. Langile bakoitzak prestakuntza-jardueretara bideratutako denboraren tratamenduari dagokionez, bi motako ikastaroak bereiziko dira: nahitaezkoak eta borondatezkoak.

Nahitaezko ikastaroak enpresaren konturakoak izango dira. Nahitaezko asistentzia izango dute eta lanaldiaren barne egingo dira, ahal dela.

Ikastaroak guztiz edo zati batez lanalditik kanpo egoten badira, enpresak, gehienez, 20 orduko kreditua izango du urtean nahitaezko ikastaroetara lanalditik kanpo joateko, inolako konpentsaziorik gabe. Langileak nahitaezko prestakuntzara ordu kopuru hori baino gehiago bideratuz gero, ordua orduren truke konpentsatuko zaio, ikastaroak dirauen denboran, eta jaiegunetan bada, bi ordu jasoko ditu ordu bakoitzeko.

Prestakuntza-programazioaren premiengatik prestakuntza lanalditik kanpo ematen denean, lan- eta prestakuntza-orduen batura ezingo da 9 ordu baino gehiagokoa izan.

7. Langile batzuentzat nahitaezko izaerarekin antolatutako ikastaroetara, enpresako beste pertsona batzuek ere eskatu ahal izango dute borondatez joatea, plazarik balego, lanorduetatik kanpo eta konpentsaziorako eskubiderik gabe, betiere behar besteko prestakuntza badute ikastaroaren garapen normala ez oztopatzeko, eta prestakuntza profesionalerako egokia bada.
8. ETBko Zuzendaritzak urtero kopuru bat zehaztuko du prestakuntza profesionala

desarrollándose fuera de la jornada de trabajo, la persona será compensada de acuerdo a lo establecido en el apartado sexto del presente artículo.

6. A los efectos del tratamiento horario del tiempo dedicado por cada persona 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 desarrolle 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 la persona a la formación obligatoria, será compensada hora por hora durante el tiempo que dure el curso y si el mismo se desarrollara en festivo, se compensaría dos horas por hora recibida.

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

7. A los cursos organizados con carácter obligatorio para el personal designado para ello, podrán solicitar también su asistencia con carácter voluntario y si hubiera vacantes, otras personas 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 ETB consignará anualmente en el proyecto de presupuestos una

garatzeko. Kopuru hori sekula ez da izango esplotazio aurrekontuen milako bi baino gutxiagokoa.

9. Langileak jasotzen duen irakaskuntza-materiala eta dokumentazioa jarriko ditu Zuzendaritzaren esku, gainerako langileek erabili ahal izan ditzaten, eta, horrela eskatuz gero, ikasitakoa irakatsiko die gainerako langileei.
10. Langileren batek enpresaren konturako ikastaro bat egiten badu, eta horren zenbatekoa, osotara hartuta, 9.015,18 euro baino gehiago bada, langile horrek ez du izango hitzarmen honetan ezarritako eszidentziatarako eskubidea, eta ezingo du borondatezko bajarik eskatu enpresan, gutxienez 2 urteko aldian. Bi horietakoren bat gertatuz gero, ikastaroaren zenbatekoa itzuli beharko du.
9. El/la trabajador/a pondrá a disposición de la Dirección el material docente y la documentación recibida para que puedan ser utilizadas por el resto del personal e impartirán a éste, si así se les solicita, las enseñanzas recibidas.
10. En los casos en que una persona realice un cursillo por cuenta de la Empresa, siendo el importe del mismo, en cómputo global, superior a 9.015,18 euros tendrá restringido el derecho a beneficiarse de las excedencias establecidas en el presente convenio, así como a solicitar baja voluntaria en la Empresa por un período mínimo de 2 años. Caso de producirse cualquiera de estas dos circunstancias, deberá devolver el importe de dicho cursillo.

## 51. ARTIKULUA: EUSKARA

ETBk, euskal zabalkundeko komunikabidea den aldetik, euskararen arazoa ezagutzen du; hori dela eta, langile guztiak euskara ikasi edo hobetu dezaten bultzatu behar du eskura dituen baliabide guztiak erabilita, eta honako bitarteko hauek ezarriko ditu horretarako:

Langile finkoek honako aukera hauek izango dituzte euskara ikasi edo hobetzeko, ondoren zehaztutako lan-baldintzen arabera:

- a) Kasu bakoitzean zehaztutako zentro aitoriek antolatutako ikastaro trinkoak edo barnetegi-araubidekoak, astelehenetik ostiralera, gutxienez 5 ordu egunean. Aldi horretan, lanalditik salbuetsita egongo da langilea, baina edozer dela ere, lanegunen batean ez badago ikastarorik, lanera joan beharko da. Euskalduntzearen 3. maila

## ART.51: EUSKERA

ETB 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 mejora del euskera por todo el personal de su plantilla y para ello se establecen los siguientes medios:

El personal fijo tendrá 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, la persona estará exenta de la jornada laboral, debiendo acudir a su puesto normal de trabajo todos aquellos días laborables en que por cualquier motivo no se imparten

egiaztatu beharko du.

Ikastaroak iraun bitartean, lanpostu-puntuei dagokien ordainsaria baino ez du jasoko langileak.

Behar den baimena zerbitzu-premien arabera eman ahal izango da.

- b) Zentro aitortuetan egin beharreko ikastaroetan, % 100eko dirulaguntzak, langile guztientzat, eta, ahal den neurrian, haien ordutegira egokituko da horien lan-ordutegia.
- c) Prestakuntzarako laguntzen Batzordeak eskubide hori batera erabiltzeko aukera arautuko du, langileen eskaerak eta zerbitzuaren premiak aintzat hartuta. Halaber, interesdunek ikastaroa aprobetxatzen dutela kontrolatuko du.

Nolanahi ere, aurretik azaldutako baldintzetako ikaskuntza- edo alfabetatze-prozesua amaituko da lana euskaraz egiteko behar besteko gaitasun-maila lortzen duenean langileak.

Artikulu honetan ezarritakoa lanaldi osoko aldi baterako langileei ere ezarriko zaie, enpresan urtebetetik gorako antzinatasuna badute. Enpresak matrikularen kostua ordaintzeko eskubidea baino ez dute izango aldi baterako gainerako langile lan-kontratadunek.

## 52. ARTIKULUA: LAGUNTZA PERTSONA URRITU PSIKIKO EDO FISIKOAGATIK

Enpresak laguntza bat emango du pertsona urritu psikiko edo fisikoagatik, zeinaren zenbatekoa Gizarte Segurantzak horretarako ezartzen duena izango den.

Laguntza hori langile finkoentzat baino ez da izango, eta eutsi egingo zaio, nahiz eta, gerora,

las clases mencionadas. Será necesario acreditarse un nivel de grado 3 de euskaldunización.

Durante el tiempo que dure el curso, la persona percibirá la retribución equivalente a puntos puesto.

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 todo el personal, adecuándose 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 del personal y de las necesidades del servicio. Asimismo, controlará el aprovechamiento del curso por los/as interesados/as.

En cualquier caso, el proceso de aprendizaje o alfabetización en las condiciones arriba señaladas, concluirá cuando la persona 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.

## ART.52: AYUDA POR PERSONA DISMINUIDA PSÍQUICA O FÍSICA

Por persona disminuida psíquica o física, la Empresa entregará una ayuda cuya cuantía será la establecida por la Seguridad Social para la misma.

Esta ayuda, que beneficiará únicamente al personal fijo, se mantendrá

Gizarte Segurantzaren prestazioa desagertuko balitz ere.

### **53. ARTIKULUA: ZERBITZU MILITARRA EDO ORDEZKO GIZARTE-ZERBITZUA Indargabetuta**

### **54. ARTIKULUA: OHIKO ETXEBIZITZA EROSTEKO DIRULAGUNTZA**

Artikulu hau indargabetzea erabaki da, ez baita aplikagarria, baina gaur egun indarrean diren laguntzei eutsiko zaie.

Iurretako lan-zentroko langile finkoei finantza-erakunde batek ohiko etxebizitza erosteko emandako kredituaren printzipaleko sei puntuko intereseko dirulaguntza emango die enpresak, 42.070,85 euro gehienez, baldin eta hiru baldintza hauek betetzen badituzte:

- a) Ohiko etxebizitza erostea (bigarren etxebizitza kanpo utzita).
  - b) Ohiko bizilekua Iurretako lan-zentrotik 10 km ingurura dagoen toki batera aldatzea.
  - c) Aurreko bizilekua lan-zentro horretatik 30 km baino urrutia egotea.
- Emandako dirulaguntzari eutsiko dio enpresak, pertsona hori ETBko eta Iurretako lan-zentroko langilea den bitartean, eta dirulaguntza ematen den etxebizitza haren ohiko bizilekua den bitartean.

Dirulaguntza behin bakarrik emango da; hau da, ezingo da berriz eskatu ondorengo etxebizitzetarako.

Bi ezkontideek ETBn lan egiten badute, printzipalaren zenbatekoa pilatu ahal izango da, emandako maileguaren mugara iritsi arte, betiere hamalau milioi pezetakoa baino handiagoa ez bada. Ezingo da inola ere pilatu

independientemente de que en el futuro pudiera desaparecer esta prestación por parte de la Seguridad Social.

### **ART.53: SERVICIO MILITAR O PRESTACIÓN CIVIL SUSTITUTORIA Derogado**

### **ART.54: SUBVENCION PARA LA COMPRA DE VIVIENDA HABITUAL**

Se acuerda la derogación de este artículo, dada la inaplicabilidad del mismo, si bien se mantendrán las ayudas vigentes actualmente.

La Empresa subvencionará al personal fijo perteneciente al centro de trabajo de Iurreta seis puntos de interés, hasta un importe máximo de 42.070,85 euros del principal del crédito concedido por una entidad financiera para la compra de la vivienda habitual, siempre que se cumplan los tres 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 la persona siga dada de alta en la plantilla de ETB y en el centro de trabajo de Iurreta, y continúe residiendo habitualmente en la vivienda para la que se concede la subvención.

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 ETB, se podrá acumular el importe del principal hasta el límite del préstamo concedido, siempre que éste no supere la cantidad de catorce millones de pesetas. En ningún caso se

dirulaguntzaren zenbatekoa, eta % 6 izango da beti.

## 55. ARTIKULUA: KONTSUMORAKO AURRERAKINAK

Langile finkoek kontsumorako aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute honako araudi honekin bat etorri:

Kontsumo-aurrerakina egin gabeko lan bati dagozkion ordainsarien kontura egindako ordainketa da.

1. Eman beharreko aurrerakinen gehieneko zenbatekoa 6.000 euro da pertsonako (ezkontideek eskubide banakatuarekin lan eginez gero, bietako batek baino ez du jasoko), baina artikulu honetako 5. atalean premiazko behartzat jotako egoeratako bat gertatu behar da horretarako. Atal horretan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k), eta l) egoeretan, emango den zenbatekoa, gehieneko mugaren barruan, aurkeztu beharreko gastuen egiaztagirien araberakoa izango da. Egiaztagiri horiek eskatzialeak aurkeztu behar ditu eskabidearekin batera, egoera guztietañ eskaera premiazkoa dela frogatzeko.
  2. Itzultzeko gehieneko epea hogeita hamasei hilekoa izango da. Aurrerakin horiek ez dute inolako interesik sortzen, eta gehieneko epea amaitu baino lehen ere itzuli ahal izango dira.
  3. Ez da aurrerakin beririk emango era bereko aurreko konpromisoak likidatu arte, ezta bestelako eskatzailerik dagoen bitartean ere. Halaber, gutxienez urtebeteko tarteak egon behar da emandako aurrerakina guztiz itzuli denetik hurrengoa eskatu daitekeenera arte.
- f) eta g) ataletan aipatzen diren arrazoia ez dira elkarrekin bateragarri izango, eta,

podrá acumular el porcentaje de subvención, que será siempre del 6%.

## ART.55: ANTICIPOS AL CONSUMO

El personal fijo tendrá derecho a anticipos al consumo de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

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

1. El importe máximo de los anticipos a conceder será de hasta 6.000 euros por persona (en el supuesto de trabajar el matrimonio 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 5º 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, se deberá adjuntar a la solicitud.
2. El plazo máximo de reintegro será de 36 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 otras personas peticionarias. 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

hamar urteko aldia, aurrerakin bakarra eskuratzeko aukera emango dute. Era berean, atal horiek ez dira bateragarriak izango hitzarmeneko 54. artikuluarekin.

Aurrerakinen onuradunek ez dute inolako eszendentziarako eskubiderik izango, aurrerakin guztiak itzultzen dituzten arte.

Borondatezko bajaren kasuan itzuli gabeko aurrerakinaren zatia itzuli beharko du.

4. Kontsumo-aurrerakinetarako, 144.000 euro zuzenduko dira.
5. Premiazko beharrak: Honako gertaera hauek hartuko dira halakotzat:
  - a) Eskatzailearen ezkontza.
  - b) Eskatzailea dibortziatzea, banantza edo ezkontza baliogabetzat jotzea.
  - c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.
  - d) Seme-alaben jaiotza.
  - e) Eskatzailearen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.
  - f) Ohiko etxebizitza erostea (bigarren etxebizitza, ez).
  - g) Bankuko kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosi duela eta.
  - h) Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezko edo ezinbesteko diren lanak egitea.
  - i) Eskatzaileak bizilekua lan egiten duen udalerrira aldatzea.
  - j) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.
  - k) Eskatzaileak edo seme-alabek zentro ofizialean egindako ikasketen matrikulazio-gastuak.
  - l) Ibilgailua erostea. Ibilgailua Bilboko edo Miramongo zentrora aldatzeagatik

otorgarán derecho a la concesión de un solo anticipo durante el período de 10 años. Asimismo dichos apartados serán incompatibles con el artículo 54 del convenio.

Las personas beneficiarias de anticipos no tendrán derecho a ningún tipo de excedencia en tanto en cuanto no hayan reintegrado los anticipos en su totalidad.

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

- 4.- El importe destinada a anticipos al consumo será de 144.000 euros.
5. Necesidades urgentes: Tendrán dicha consideración las derivadas de:
  - a) Matrimonio de la persona solicitante.
  - b) Divorcio, separación o nulidad matrimonial de la persona solicitante.
  - c) Fallecimiento del/la cónyuge o hijos/as.
  - d) Nacimiento de hijos/as.
  - e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona 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 de la persona solicitante.
  - j) Adquisición de mobiliario para la vivienda habitual.
  - k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales en relación con la persona solicitante o hijos/as.
  - l) Adquisición de vehículo. Cuando la compra de vehículo esté motivada por

erosiz gero, behar horrek lehentasuna izango du gainerakoen gainetik aurrerakinak emateko orduan.

#### 6. Izapidetza:

Kontsumo-aurrerakineta rako eskaerak aurkeztekо gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, gertaera eragilearen aurretik edo hori baino hilabete geroago. Eskatutako gastuegiaztagiriak aurkeztu ezean, aurrerakina automatikoki itzuliko da Batzordeak erabakitzuen duen prozeduraren bidez. Aurrerakineta rako eskaera Kontsumorako Aurrerakinen Batzordeari zuzendu beharko zaizkio, eta horrek erabakiko du zer prozedura, kontrol eta funtzionamendu-arau ezarri.

razón de desplazamiento al centro de Bilbao o Miramon, 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 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.

## 56. ARTIKULUA: JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZAK

Langileek Bilboko edo Miramongo enpresajantokietan egindako otorduek kostuaren % 40ko dirulaguntza izango dute.

Dirulaguntza hori eguneko otordu bakar batean aplikatuko da, betiere langileak, duen lanaldiagatik, bazkaria eta afaltzeko berau eteteko eskubiderik ez badu. Jantokiko kutxetan ordaindu behar dute otordu hori, dirulaguntza izateko.

## ART.56: SUBVENCIÓN AL COMEDOR

La comida o cena que el personal efectúe en el comedor de empresa de Bilbao o Miramon tendrá una subvención del 40% del coste.

Dicha subvención sólo sera aplicada sobre una única consumición al día, excepto en los casos en que la persona por motivo de su jornada tenga derecho a la interrupción de la misma para comida y cena. La consumición deberá ser abonada para ser objeto de subvención en las cajas del comedor.

## 57. ARTIKULUA: ERRETIROA

### 1. Nahitaezko erretiroa

ETBko langileen nahitaezko erretiroa ofizioz deklaratuko da indarrean den legeriak ezarritakoa betez.

### 2. Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordinak

ETBko langile finkoek borondatezko erretiroagatiko kalte-ordinerako eskubidea

## ART. 57: JUBILACIÓN

### 1. Jubilación forzosa

La jubilación forzosa del personal de ETB se declarará de oficio en los términos establecidos por la legislación vigente.

### 2.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria

El personal fijo de ETB tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria en

izango dute (ondoren zehaztutako zenbatekoarekin), nahitaezko erretiro-adinera arte jardunean jarraituta jasoko lituzketen prestazioak baino txikiagoak jasotzea dakarrelako horrek, betiere:

- a) Borondatezko erretirorako aurreikusitako adina bete baino hiru hilabete lehenago gutxienez egiten bada borondatezko erretiroaren eskaera.
- b) Kasuan-kasuan eskatzen den aurretiko izapideari erantzun eta hilabeteko epean erabiltzen bada eskubide hori.
- c) Ez dute eskubiderik izango erretiro partzial edo errelebo-kontratuko egoeran dauden langileek.

Nolanahi ere, ondore ekonomikoek eragina izango dute borondatez erretiratzeko adina betetzen den egunetik aurrera.

Kalte-ordinaren zenbatekoa beheko eskalaren arabera kalkulatuko da, betiere kontuan harturik une bakoitzean indarrean den ordainsari gordina dela.

atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibiría de seguir en activo hasta la edad obligatoria de jubilación y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

- a) La petición de jubilación voluntaria se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.
- b) Se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso se exija.
- c) El trabajador no se encuentre en situación de jubilación parcial o contrato de relevo.

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.

LEGEZKO ERRETIRO-ADINERAKO URTEAK AÑOS RESPECTO A LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN	HILABETE KOPURUA Nº MENSUALIDADES
5 urte lehenago	12
4 urte lehenago	9
3 urte lehenago	6
2 urte lehenago	4
1 urte lehenago	2

## 57 BIS ARTIKULUA: ERRETIRO PARTZIALA

Erretiro partzialera jo ahal izango dute lan-kontratu mugagabea duten EiTB taldeko langileek, une bakoitzean aplikatu beharreko indarreko legeriak eskatutako baldintza orokorrak betetzen badituzte, Mahai Orokorean hitzartuaren arabera.

## ART. 57 BIS. JUBILACIÓN PARCIAL

Podrán acceder a la jubilación parcial aquellas personas del Grupo EiTB con contrato laboral indefinido que reúnan las condiciones generales exigidas por la legislación vigente aplicable en cada momento, según lo estipulado en la Mesa General.

Eskaera Giza Baliabideen Zuzendaritzari

Se deberá dirigir la solicitud a la Dirección de

zuzendu beharko zaio, erretiro partzialari heltzeko borondatea adierazita, eta lanaldi osoko lana noiztik aurrera utzi nahi duen zehaztuta. Erretiro partziala eta horri dagokion txanda-kontratuaren formalizazioa ekitaldi ekonomiko bakoitzaren aurrekontu-aukeren mende egongo da, betiere erretiro partzial horren ondorioz sortzen diren kostuak onartzeko modukoak badira. Eskaera eginda, EiTBko Zuzendaritza Nagusiak erretiro partzial hori baimenduko du, hala badagokio, eta baldintza zehatzak –aplikatu beharreko baldintza laboralak, ekonomikoak eta lan-denbora banatzeoak– egokituko ditu, langileen artean figura hori sustatzearen.

Enpresak bere gain hartuko du ordeztutako pertsonarekin sinatzen duen lanaldi partzialeko kontraturako hitzartzen duen ordainsariaren ordainketa, dagozkion eguneraskeak barne.

Akordio honen baldintzakin lanaldi partzialeko erretiro-modalitatea aukeratzen duten ordeztutako langileei ez zaizkie aplikatuko hitzarmen kolektiboan ezarritako borondatezko erretiroko kalte-ordinak.

Recursos Humanos expresando la voluntad de acogerse a la jubilación parcial, indicando la fecha en la que solicita el cese en el trabajo a jornada completa. La jubilación parcial y su consiguiente formalización del contrato de relevo dependerá de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico, siempre que permitan asumir los costos que, como consecuencia de estas jubilaciones parciales, se produzcan. Cursada la solicitud, la Dirección General de EiTB autorizará en su caso dicha jubilación parcial, y adecuará las condiciones concretas, laborales, económicas y de distribución de tiempo de trabajo aplicables, al objeto de promover entre el personal esta figura.

La empresa se hará cargo del pago de la retribución convenida para el contrato a tiempo parcial que suscriba con la persona relevada, con las actualizaciones correspondientes.

A las personas relevadas que opten por la modalidad de jubilación a tiempo parcial en los términos del presente acuerdo no les resultarán de aplicación las indemnizaciones por jubilación voluntaria establecidas en el convenio colectivo.

## **VIII. KAPITULUA: ORDAINKETA ERREGIMENA**

## **CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

## 58. ARTIKULUA: ARAU OROKORRA

EUSKAL IRRATI TELEBISTA Erakunde Publikoa sortzeko 5/1982 Legearekin bat etorri, Administrazio Kontseiluaren eskumena da Erakunde Publikoko eta haren sozietateetako langileen ordainsarien araubidea onestea.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek arlo honetan lortutako akordioak Administrazio Kontseiluak onetsi ditu, eta langileen ordainsarien egitura hau izango da:

a) Soldata.

b) Lansari-osagarriak:

Pertsonalak.

Lanpostuarenak.

Lanaren kopuru eta kalitatearenak.

Hilabetetik gorako muga-aldien osagarriak.

c) Lansarienak ez diren osagarriak.

Kapitulu honetan eta bertan aipatutako eranskinetan kontzeptu guztiarako finkatzen diren ordainsariak 2019ko balioei dagozkie.

Ordainsari-kontzeptu jakin batzuen neurri-unitate gisa, «puntu»ak, 2019an, 20,7443 euro balio du.

## 59. ARTIKULUA: SOLDATA

Maila profesional bakoitzerako soldata I. eranskinean ageri dena izango da.

Lanpostu bakoitzean 1989ko Hitzarmenaren VI. eranskinean zehaztutako eginkizunak eta eskatutako baldintzak aintzat hartuta finkatu da soldata hori, telebistako jardueraren berariazko izaeraren arabera bakoitzari dagozkion inguruabarrik kontuan hartuta, hala nola lanaldia asteko zazpi egunetan banatuta egotea, Hitzarmen honetan aurreikusitako ordutegi-modalitateetan txandatu eta errotatzeko aukerarekin; zerbitzuak eskatzen duen arrazoizko prestasuna; eginkizunetan aurreikusitako balioaniztasuna eta agintea;

## ART.58: NORMA GENERAL

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.

De puesto de trabajo.

De cantidad y calidad del trabajo.

De vencimiento superior al mes.

c) Complementos no salariales.

Las retribuciones que para todos los conceptos se fijan en este capítulo y en los Anexos en él citados corresponden a valores de 2009.

El valor del "punto" como unidad de medida de determinados conceptos retributivos equivale en 2019 a 20,7443 euros.

## ART.59: 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 VI del Convenio de 1989 y teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada uno en virtud de la naturaleza específica de la actividad de televisión, como pueden ser, la distribución de la jornada a lo largo de los siete días de la semana con la posibilidad de turnar y rotar en las diversas modalidades de horarios previstas en el presente Convenio, la disponibilidad razonable que el servicio requiere, la

nekagarritasuna, arriskugarritasuna eta toxikotasuna, etab. Hortaz, hurrengo artikuluetan ezarritako soldato-osagarriek baino ez dute aparteko ordainketarik ekarriko.

Hitzarmenaren I. eranskinean ageri den balorazio ekonomikoa berrikusi ahal izango da lanpostu zehatz, isolatu eta puntualei dagokienez, baldin eta argi eta garbi egiaztatzen bada ezen, horien balorazioa, gainerako lanpostuen aldean eta aldi esperimental baten ostean, ez datorrela bat haren berezko eginkizun eta inguruabarrekin. Berrikuspen hori, halere, oso gutxitan eta kasu benetan ezohikoetan aplikatuko litzateke, eta Zuzendaritzaren eta Langileen Ordezkaritzaren arteko Batzorde Misto Paritarioaren akordioa beharko du, zeina apelaezina izango baita. Akordiorik ezean, kasua artxibatuko litzateke eta hasierako balorazioari eutsiko litzaioke.

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.

La valoración económica que figura para cada puesto en el Anexo I del Convenio podrá ser revisada para puestos concretos, aislados y puntuales, si se demostrara claramente que su valoración, comparativamente con la de los demás puestos y tras un período experimental, no corresponde a las funciones y circunstancias propias del mismo. Esta posible reconsideración, que se aplicaría con carácter marcadamente restrictivo y minoritario para casos realmente excepcionales, requerirá el acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria Dirección-Representación de los/as trabajadores/as, que será inapelable. Si no hubiera acuerdo, se archivaría el caso y se mantendría la valoración inicial.

## 60. ARTIKULUA: OSAGARRI PERTSONALAK

Langilearen baldintza pertsonalak ordaintzen dituzte, haren soldato finkatzeko ez badira kontuan hartu kategoriaren eginkizunak eta baldintzak baloratzeko orduan.

### 60.1 Antzinatasun-osagarria

Langile finkoek, soldataz gain, hitzarmen honen II. eranskinean finkatutako kopuruak jasoko dituzte enpresan antzinakotasun-hirurtekoak pilatu ahala. Ondorio horietarako, ez dira kontuan hartuko langilearen kontratu-etenaldiak, aldi baterako lanerako ezintasun edo kargu publikoren bat betetzeko nahitaezko eszedentzia kasuetan izan ezik.

Langileak antzinakotasunagatik dagokion zenbatekoa jasoko du ordainketa sorrarazi duen hilabetearen lehen egunetik, hamalau ordainsaritan (bi apartekoak barne), eta

## ART.60: COMPLEMENTOS PERSONALES

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

### 60.1.Complemento de antigüedad

El personal fijo percibirá, 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 la persona tenga suspendido el contrato, salvo en las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, o excedencia forzosa por la ocupación de cargo público.

La cantidad en concepto de antigüedad la percibirá la persona desde el primero del mes en el cual cumpla el período que le da lugar al cobro de la misma, y en catorce mensualidades

bestelako ordainsarietan kontuan hartu gabe.

Behin-behineko langileen kasuan, osagarria jarraian adierazitako irizpideen arabera aplikatuko da. Irizpideok bi aldeen adostasunarekin onartu dira, enpresaren jarduera eta horren ondoriozko lan-kasuistika bereziak aintzat hartuta.

Lehenengoa: ETBn lan egindako aldiak zenbatuko dira, lehen lanegunetik hasita. Kontratu bat baino gehiagoko lan-historia badute aldeek, langilea altan egondako aldi guztien batura kontuan hartuko da.

Bigarrena: Iraupen laburreko kontratuak bata bestearen atzetik pilatuz gero, hirurtekoak kalkulatzeko erreferentzia hau erabiliko da: benetako 227 lanegun urteko (1.589 ordu urtean; 7 ordu egunean).

Hirugarrena: Arrazoi objektiboek justifikatutako bestelako antzinakotasun-irizpideak ezartzea ahalbidetzen duen 1999/70/EE Zuzentaraauaren 4. klausula betez, honako aldi eta/edo egoera hauek baztertuko dira:

- Zerbitzu-prestazioa urtebete baino gehiago etenda egondako denborartearen aurreko kontratacio-aldiak.
- Langileak bere borondatez uko egiteagatik amaitu diren zerbitzu-aldiak, borondatezko bajaren ondoren eta gehienez 10 egun naturalen barruan kontratu bat sinatu ezean.
- Prestakuntza-kontratuak (egun, praktikako kontratua bakarrik).

Laugarrena: Langile bat lan-kategoria bat baino gehiagorekin behin baino gehiagotan altan egon bada hilabetean, hirurtekoaren

(incluidas las dos pagas extraordinarias), sin que se compute para ningún otro concepto retributivo.

La aplicación de este complemento al personal eventual se aplicará en función de los criterios que a continuación se exponen, y que han sido acordados entre ambas partes teniendo en cuenta las peculiaridades de la actividad de la empresa y la casuística laboral que ello requiere:

Primer: Se computarán los períodos de servicios laborales prestados en ETB por cada trabajador/a, desde el inicio de la prestación de servicios. En caso de existencia de diversas relaciones laborales contractuales en su histórico, el cómputo se realizará tomando en consideración el sumatorio de sus fases de alta.

Segundo: En el supuesto de concatenación de situaciones contractuales de corta duración, el cálculo del trienio se realizará sobre la referencia de 227 días/año (1589 horas anuales / 7 h día) efectivamente trabajados.

Tercero: en virtud de la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE que permite establecer criterios de antigüedad diferente cuando estén justificados por razones objetivas, se excluirán los siguientes periodos y/o situaciones:

- Períodos de contratación anteriores a aquel en que la prestación de servicios se haya interrumpido por más de 1 año.
- Períodos de prestación de servicios que hayan finalizado por renuncia voluntaria del trabajador/a, salvo que se formalizara un posterior contrato dentro del plazo máximo de 10 días naturales desde la fecha de baja voluntaria.
- Los contratos de naturaleza formativa (actualmente sólo el contrato de prácticas).

Cuarto: En el supuesto de que el /la trabajador/a tuviera en el mes diversas fases de alta con categorías profesionales distintas,

hilabeteko zenbateko proporcionala aplicatuko da aldietaiko bakoitzaren hirurtekoaren berariazko balioaren arabera.

Osagarri horren ordainketa, atzeraeraginez, 2019ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean.

Antzinakotasun-osagarriaren kalkuluari eta sorreri buruz akordio honetan ezarritako arauak aplikatzean ez da alderik egongo langile finkoari eta aldi baterakoari emandako trataeran.

Pertsona batek, zeinak EiTBN edo haren mendeko sozietateren batean plaza finkoa duen, Euskal Telebistan plaza finkoa lortzen badu, azken horretan sartzen denean, aurrekoan zuen antzinatasuna atxikiko du. Hori onartzeak ez du atzeraeraginezko ondorio ekonomikorik sortuko.

el devengo mensual del trienio se aplicará conforme al valor específico del trienio de cada una de ellas.

El pago de este complemento se hará efectivo con fecha de efectos retroactivos al 1 de enero de 2009.

Por la aplicación de las reglas establecidas en el presente acuerdo relativas al cómputo y devengo del complemento de antigüedad, ningún/a trabajador/a temporal podrá disfrutar de una tratamiento diferente que el que correspondería a una persona fija.

La persona que, con plaza fija en EiTBN o en cualquiera de sus sociedades dependientes, obtenga plaza fija en Euskal Telebista conservará a su incorporación la antigüedad que tuviera en aquella. Este reconocimiento no generará efectos económicos de carácter retroactivo .

## 61. ARTIKULUA: LANPOSTUKO OSAGARRIAK

Lanpostu bateko inguruabar bereziak ordaintzen dituzte, dela lanpostuaren ezaugarriagatik, dela langileak jarduera profesionala ezohiko era batean egin behar duelako. Osagarri horiek funtzionalak dira eta jarduera profesionala egoera berezi horretan egiteak baino ez du ekarriko horiek jasotzea; hori dela eta, langilea horiei lotuta dagoen bitartean bakarrik jasoko dira eta ezin izango dira finkatu. Aukakorik adierazi ezean, ez dira aparteko ordainsarietan jasoko, eta ez dira zenbatuko beste edozein ordainsari-kontzeptu kalkulatzeko.

### 61.1 Gaueko lanaren plusa

Gaueko benetako lanorduek (22:00etatik 6:00etara) 2019an lan egindako ordu arrunten balioaren % 35eko ordainsari osagarria izango

## ART.61: 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/la trabajador/a su actividad profesional que comporten una conceptualización 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 a las mismas y no serán consolidables. Salvo que expresamente se diga lo contrario, no se percibirán en las gratificaciones extraordinarias, ni se computarán para el cálculo de ningún otro concepto retributivo.

### 61.1 Plus de nocturnidad

Las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) tendrán una retribución

dute, II. eranskinean zehaztutakoaren arabera.

## 61.2 Erantzukizun bereziaren plusa

Hitzarmen horretan araututako kategorien berezko eginkizunak izan gabe, langileak kategoriaren arabera dagokion baino goragoko mailako eginkizunak betetzearen ondorioz sortutako erantzukizun edo konfiantzako egoera bereziak ordaintzen dira honen bitartez.

Zehazki, plus hau jasoko dute programa bat zuzentzen dutenek, 1990ko Hitzarmena Interpretatzeko Azken Aktan ezarritakoarekin bat etorriz.

Haren zenbatekoa 10 puntu/hil izango da konplexuak ez diren programei dagokienez, A erredaktore batek zuzentzen baditu izan ezik, ez bailuke jasoko, eta 15 puntu/hil erredaktore batek zuzentzen dituen programa konplexuei dagokienez.

Programak zuzentzeagatiko erantzukizun bereziko plusa aplikatzeko, programak bidentalde sailkatzen dira

a) Programa konplexuak:

- Magazin konplexuak.
- Diziplina anitzeko eztabaideak.
- Kirol-programak (arratsalde-gaueko *Kirolez Kirol, Derby*, besteak beste).
- Erakundeak ekoitzitako gai politiko eta sozialeko erreportajeen programa konplexuak.

b) Programa ez-konplexuak: *Palabra de Ley, Denbora pasa*, besteak beste.

## 61.3 Kategoria handiagoko lanengatiko plusa

Langile batek, behar diren ezagutza teorikoak eta praktikoak edukita, gutxienez 7 orduko lanaldi batean baino gehiagoan esleituta duena

complementaria equivalente al 35% del valor de la hora ordinaria en 2009, según se detalla en el Anexo II.

## 61.2 Plus de responsabilidad especial

Retribuye las especiales circunstancias de responsabilidad o confianza derivadas del desempeño de unas tareas asignadas a una persona 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 dicha persona por su propia categoría.

En concreto, percibirán este plus aquellas personas que dirijan un programa, de acuerdo con lo estipulado en el Acta Final de Interpretación del Convenio de 1990.

Su cuantía será de 10 puntos/mes para los programas no complejos, salvo que los dirigiera un/a redactor/a A en cuyo caso no lo percibiría y de 15 puntos/mes para los programas complejos que serán dirigidos por un/a redactor/a.

A efectos de la aplicación del plus de responsabilidad especial por dirección de programas, se clasifican éstos en dos grupos

a) Programas complejos:

- Magazines complejos.
- Debates multidisciplinares.
- Programas de deportes (tipo *Kirolez Kirol tarde-noche, Derby,...*)
- Programas complejos de reportajes de producción propia de índole político social.

b) Programas no complejos: del estilo de "Palabra de Ley", "Denbora pasa".

## 61.3 Plus por trabajos de superior categoría.

El/la trabajador/a que, reuniendo los conocimientos teóricos y prácticos exigidos, realice durante más de una jornada, de 7 horas

baino kategoria handiagoko lanak egiten baditu, bere kategoraren eta maila handiagokoaren artean dagoen soldata-aldea jasotzeko eskubidea izango du zeregin hori egiten duen egun bakoitzeko.

#### **61.4 Aurkezpenagatiko plusa**

Pantailan era jarraituan, eta gutxienez hilabetean, telebistako programa edo espazio bat aurkezten dutenek 10 puntu/hileko plusa jasoko dute. Plus horrek aurkezpena bera ordaintzeaz gain, denbora librea hartzeari dagokionez horrek berekin dakartzan mugak ere ordaintzen ditu, jarraitutasuna bermatzeko.

A erredaktoreen eginkizunetan eta soldatan aurkezteagatiko ordainsaria eta aurkeztekо betebeharra jasota daude, beste kategoria bateko erredaktoreak, ordea, ezin dira behartu saio edo programa bat estudioan urtebetean baino gehiagoan jarraian aurkezteria.

Artikulu honetako aurkeztekо betebeharren ondorioetarako, eta hori nahitaez aplikatu aurretik, Zuzendaritzak A erredaktoreei edo B edo C erredaktore boluntarioei aginduko die aurkezpena, betiere ezaugarri egokiak badituzte.

Halaber, baldin eta B edo C erredaktore batek, aurkeztekо zeregina bere borondatez onartu eta hasi ondoren, hori utzi nahi duela adierazten badu, lan horretan jarraituko du, harik eta Zuzendaritzak ordezko bat aukitzent duen arte, produktuaren kalitatea gutxitu gabe eta, gehienez, telebista-sasoia amaitzen den arte.

Programa bat zuzentzeagatik erantzukizun bereziko plusa jasoz gero, aurkeztekо betebeharra dakar plus hori jasotzeak eta, ondorioz, ez da aurkezteagatiko plusik aplikatuko.

mínimo, trabajos de superior categoría a la que tuviera asignada ,tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre su categoría y la superior, por cada día que realice su tarea.

#### **61.4 Plus de presentación**

Aquellas personas que presenten en pantalla de forma continuada, y como mínimo durante un mes, un programa o espacio televisivo, percibirán un plus de 10 puntos/mes que retribuye tanto la presentación en sí misma como las limitaciones implícitas que ello conlleva, para garantizar la continuidad, en cuanto a los períodos en los cuales se pueden disfrutar los tiempos de libranza.

Salvo para los/as redactores/as A, en cuyas funciones y en cuyo sueldo están comprendidas la retribución y la obligación de presentar, no se podrá obligar a un/a redactor/a de otra categoría a presentar en estudio de forma continuada un espacio o programa por un período superior a un año.

A efectos de la obligatoriedad de presentación a que se refiere este artículo, antes de aplicarla obligatoriamente la Dirección encargará la presentación a redactores/as A o a otros/as redactores/as B o C voluntarios/as, siempre que reúnan las características adecuadas.

Por otra parte, si una vez aceptada y comenzada voluntariamente la labor de presentación por un/a redactor/a B o C éste/a manifiesta su voluntad de dejarla, permanecerá desempeñando dicha labor hasta que la Dirección encuentre un/a sustituto/a sin merma del producto y, como máximo hasta que finalice el curso televisivo.

Cuando se perciba el plus de responsabilidad especial por dirigir un programa, la percepción del mismo lleva implícita la obligación de presentar y, por tanto, no habrá lugar a la aplicación del plus de presentación.

## **61.5 Ordutegien eta lanaldien malgutasunagatiko plusak**

Ondoren jasotako plus guztiak elkarren bateraezinak dira eta, ondorioz, ezin izango dira metatu.

### **61.5.1 Asteko kalkuluagatiko plusa**

Asteko kalkuluko sistemari (18.1 artikuluan araututa) lotutako langileek 5 puntu/hileko konpentsazio ekonomikoa edo zati proporcionala jasoko dute.

Konpentsazioa aparteko ordainsarietan ere jasoko da.

### **61.5.2 Txanda irregularragatiko plusa**

18.2 artikuluan araututako lan-sistemak eragindako langileek 24 puntu/hileko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute. Aparteko ordainsarietan ez da aurreko konpentsazioa jasoko, 5 puntukoa baizik, egoera aldatzen ez den bitartean.

Zerbitzuaren premiagatik egun bakarreko ordutegi-aldaketa egiten bada eta, kasu horretan, eguneko txanda irregularra aplikatzen bada, langileak atseden-egun bat izango du (pertsonak eta enpresak adostuko dute hori noiz hartu), eta puntu 1/egun jasoko du.

### **61.5.3 Sareetako langileen plusa**

18.3 artikuluan araututako lan-sistemak eragindako sareetako langileek 24 puntu/hileko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute (10 + 14).

Aparteko ordainsarietan ez da aurreko konpentsazioa jasoko, 10 puntukoa baizik.

### **61.5.4 Lan berezien plusa**

18.4 artikuluan adierazitako baldintza berezieta lan egiten duten langileek baldintza horien mende dagoen eguneko 9 puntuko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute.

## **61.5 Pluses de flexibilidad de horarios y jornadas**

Todos los pluses que a continuación se recogen son incompatibles entre sí y, por lo tanto, no se podrán acumular.

### **61.5.1 Plus de cómputo semanal**

El personal sujeto al sistema de cómputo semanal regulado en el artículo 18.1. percibirá una compensación económica equivalente a 5 puntos/mes o parte proporcional.

Esta compensación se percibirá también en las gratificaciones extraordinarias.

### **61.5.2 Plus de turno irregular**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.2. percibirá una compensación económica de 24 puntos/mes. En las gratificaciones extraordinarias no se percibirá la compensación anterior, sino la equivalente a 5 puntos mientras no se varíe de situación.

Cuando por necesidades del servicio se procediera a un cambio de horario de un solo día aplicándose, en ese caso, el turno irregular diario, la persona disfrutará de un día de descanso a acordar su disfrute entre la persona y la empresa y percibirá 1 punto/día.

### **61.5.3 Plus de personal de redes**

El personal de redes sujeto al sistema de trabajo regulado en el artículo 18.3. percibirá una compensación económica de 24 puntos/mes (10+14).

En las gratificaciones extraordinarias no se percibirá la compensación anterior, sino la equivalente a 10 puntos

### **61.5.4 Plus de trabajos especiales**

El personal que desempeñe su trabajo en las circunstancias especiales recogidas en el artículo 18.4. percibirá una compensación económica equivalente a 9 puntos por cada día

Plusaren bidez konpentsatuko da arduraldi berezia, eta bateraezina da aparteko orduak kobratzearekin, lanegunen artean 12 ordutik beherako atsedenaldiagatikoa konpentsazioarekin, txanda irregularragatikoa plusarekin eta gaueko lanaren plusarekin, jada barne hartzen dituelako.

#### **61.5.5 Prestasun-plusa (1. maila)**

18.5 artikuluan araututako lan-sistemak eragindako langileek 10 puntu/hileko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute.

Konpentsazio hori aparteko ordainsarietan ere jasoko dute, egoera aldatzen ez den bitartean.

#### **61.5.6 Prestasun-plusa (2. maila)**

18.6 artikuluan araututako lan-sistemak eragindako langileek 20 puntu/hileko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute. Konpentsazio hori ez da bateragarria izango aparteko orduak kobratzearekin, konpentsazio horrek jada barne hartzen ditu eta.

Aparteko ordainsarietan ez da konpentsazio hori jasoko, 10 puntukoa baizik, egoera aldatzen ez den bitartean.

#### **61.5.7 Prestasun-plusa (3. maila)**

18.7 artikuluan araututako lan-sistemak eragindako langileek 30 puntu/hileko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute. Konpentsazio hori ez da bateragarria izango aparteko orduak kobratzearekin, konpentsazio horrek jada barne hartzen ditu eta.

Aparteko ordainsarietan ez da konpentsazio hori jasoko, 10 puntukoa baizik, egoera aldatzen ez den bitartean.

en que efectivamente esté sujeto/a a los mismos.

La percepción de este plus compensa la especial dedicación y es incompatible con el cobro de horas extraordinarias, la compensación por descanso entre jornadas inferior a doce horas, el plus de turno irregular y el plus de nocturnidad, por estar ya comprendidas en el mismo.

#### **61.5.5 Plus de disponibilidad de grado 1**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.5. percibirá una compensación económica equivalente a 10 puntos/mes.

Esta compensación la percibirá también en las gratificaciones extraordinarias, mientras no haya variado de situación.

#### **61.5.6 Plus de disponibilidad de grado 2**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.6. percibirá una compensación económica equivalente a 20 puntos/mes, que será incompatible con el cobro de horas extraordinarias por estar ya retribuidas con la percepción de dicha compensación.

En las gratificaciones extraordinarias no se percibirá esta compensación, sino la equivalente a 10 puntos, mientras no haya variado la situación.

#### **61.5.7 Plus de disponibilidad de grado 3**

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado en el artículo 18.7. percibirá una compensación económica equivalente a 30 puntos/mes, que será incompatible con el cobro de horas extraordinarias por estar ya retribuidas con la percepción de dicha compensación.

En las gratificaciones extraordinarias no se percibirá esta compensación, sino la equivalente a 10 puntos, mientras no haya variado la situación.

#### **61.5.8 Lau eguneko ordutegiagatiko plusa**

Asteko kalkuluak eragindako langileek asteko kalkulu horren 5 puntuko konpentsazioa jasoko dute, gehi 5 puntu gehiago (5 + 5). Lau asteko kalkuluak eragindako langileek prestasuneko 10 puntuko konpentsazioa jasoko dute.

#### **61.6 Jaieguna-plusa**

Lan egindako eta beste astegun batean opor egindako larunbat bakoitzeko 4 puntuko ordainsari osagarria jasoko da. Lan egindako eta beste astegun batean opor egindako igande bakoitzeko, berriz, 5 puntuko ordainsari osagarria jasoko da.

#### **61.7 Egun berezien plusa**

Jarraian adierazitako egunetan eta txandetan lan egin behar duten langileek kasuan kasuko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute. (2006ko Hitzarmeneko balio berriak).

#### **61.5.8 Plus por horario de cuatro días**

El personal que se vea afectado por el cómputo semanal recibirá la compensación de los 5 puntos del cómputo semanal más otros 5 puntos (5+5). Aquellos/as a quienes afecte el cómputo cuatrisesmanal, percibirán la compensación de los 10 puntos de disponibilidad.

#### **61.6 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.

#### **61.7 Plus días especiales**

El personal que haya de prestar su servicio en los días y turnos que a continuación se indican recibirá la compensación económica señalada para cada uno de ellos. (nuevos valores Convenio 2006).

EGUNA DIA	TXANDA TURNO	PUNTU PUNTOS
<b>Abenduaren 24a</b> 24 de diciembre	<b>Arratsaldea</b> Tarde	2
<b>Abenduaren 24a</b> 24 de diciembre	<b>Gaua</b> Noche	16
<b>Abenduaren 25a</b> 25 de diciembre	<b>Goiza</b> Mañana	8
<b>Abenduaren 25a</b> 25 de diciembre	<b>Arratsaldea</b> Tarde	2
<b>Abenduaren 31</b> 31 de diciembre	<b>Arratsaldea</b> Tarde	2
<b>Abenduaren 31</b> 31 de diciembre	<b>Gaua</b> Noche	16
<b>Urtarrilaren 1a</b> 1º de enero	<b>Goiza</b> Mañana	8
<b>Urtarrilaren 1a</b> 1º de enero	<b>Arratsaldea</b> Tarde	2

Arratsaldeko txanda 15:30etik 22:00ak artekoa da; gauekoak, 17:00etatik 03:00etara eta 22:00etatik 06:00etara artekoak, lanaldia egiaz 22:00ak eta gero amaitu bada; eta goizekoak, sarrera-ordua 15:30ean edo lehenago duena.

Se considera turno de tarde el comprendido entre las 15:30 h y las 22.00 h; turno de noche, el comprendido entre las 17:00 h y las 03:00 h y entre las 22:00 h y las 06:00 h, cuando el fin de la jornada se realice efectivamente después de las 22:00 h y turno de mañana cuando la

Konpentsazioa jasotzea, aski izango da adierazitako egun eta txanda horietan lan egitea, kasuan kasuko gainerako ordainsaria jasotzea alde batera utzi gabe.

## 61.8 Konpentsazioa

Langileak, hala eskatzen badu, plus guztiak dirutan kobratzeari uko egin ahalko dio, eta ordu libreekin konpentsatu ahalko ditu, lanordu arruntaren balioan.

Horiek hartu baino hiru hilabete baino lehenago gutxienez egin beharko du eskaera hori.

«Lanpostuko osagarriak (64. artikulua)» deitutako plusik kobratzen ez duten langileek antzinatasun-osagarria egun libreekin konpentsatu ahal izango dute. Gehienez 10 egun izango dira, eta horietatik 5 gehienez opor-egunekin batera hartu ahal izango dira. Horiez gain, 15 egun gehiago ere konpentsatu ahal izango dira, amatasun-edo aitatasun-baimenaren luzapena badira egun horiek.

Egunak hartu baino hiru hilabete baino lehenago gutxienez egin beharko dute eskaera.

## 62. ARTIKULUA: LANAREN KOPURU ETA KALITATEKO OSAGARRIAK

### 62.1 Aparteko orduak

Diruz konpentsatuko aparteko orduek, Hitzarmen honetako 20. artikuluaren arabera, II. eranskinean, ordainsari-maila bakoitzari dagokionez, adierazitako unitate-balio finko eta globalak izango dituzte.

entrada se realice hasta las 15:30 h, incluido.

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.

## 61.8 Compensación

A petición del/la trabajador/a, 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 a su disfrute.

Aquellas personas que no cobran ningún plus de los denominados “complementos de puestos de trabajo (artículo 64)” podrán compensar el complemento de antigüedad por días de disfrute hasta un máximo de 10 días, de los cuales hasta 5 días podrán ser disfrutados de forma consecutiva a los días de vacaciones. Adicionalmente se podrán compensar hasta 15 días más si estos días son prolongación del permiso de maternidad o paternidad.

La petición deberá ser realizada con al menos tres meses de antelación a su disfrute.

## ART.62: COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

### 62.1 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias compensadas económicamente, según el artículo 20 de este Convenio, tendrán los valores unitarios alzados y globales que para cada nivel retributivo se indican en el Anexo II.

## **63. ARTIKULUA: HILABETETIK GORAKO ALDIZKAKO EPEMUGA DUTEN OSAGARRIAK**

### **63.1 Aparteko ordainsariak**

Langile guztiak aparteko ordainsari bana jasotzeko eskubidea dute ekainean eta abenduan, hilaren 23a baino lehenago. Ordainsari horietako bakoitzak I. eranskineko soldataren zenbatekoari dagokiona izango da, berariazko erregulazioaren arabera kasu bakoitzean egokiak diren prestasun-plusak eta/edo antzinatasun-osagarria gehituta.

Urte osoa lan egin ez duten langileek urteko seihibeko natural bakoitzean lan egindako denboraren araberako aparteko ordainsariak jasoko dituzte. Ondorio horietarako, ekaineko ordainsarian lehen seihibekoa ordainduko da, bigarrena, aldiz, abendukoan.

## **64. ARTIKULUA: SOLDATARENAK EZ DIREN OSAGARRIAK**

### **64.1 Joan-etorriak eta kilometrajea**

64.1.1 Enpresak lan-zentrotik zerbitzua eskaini beharreko lekura arteko desplazamendua egiteko garraiobide egokiak eskainiko ditu. Desplazamendua enpresaren ibilgailuan eginez gero, gasolina, konponketa, mantentze-lan eta aseguruaren ondoriozko gastuak enpresaren konturakoak izango dira eta langileak behar besteko arduraz jokatu beharko du.

64.1.2 Langileak, enpresa ados dela, zerbitzua betetzeko desplazamenduan bere ibilgailua erabiltzen badu, 0,29 euro ordainduko zaio kilometroko. Ibilgailu horretan bertan, zerbitzu-arrazoiak tarteko, eramandako bidaiai gehigarri bakoitzaren truke 0,03

## **ART.63: COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES**

### **63.1 Gratificaciones extraordinarias**

Todo el personal tiene derecho a percibir una gratificación extraordinaria en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, antes del día 23, equivalente cada una al importe del sueldo del Anexo I más los pluses de disponibilidad que correspondan en cada caso según su regulación específica y/o el complemento de antigüedad.

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.

## **ART.64: COMPLEMENTOS NO SALARIALES**

### **64.1 Desplazamiento y kilometraje**

64.1.1 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, mantenimiento y seguro del mismo serán por cuenta de ésta, debiendo comportarse el/la trabajador/a con la debida responsabilidad.

64.1.2 En los casos en que el/la trabajador/a, de acuerdo con la Empresa, utilice el vehículo propio para los desplazamientos por razones del servicio, se le abonará la cantidad de 0,29 euros por kilómetro. Por cada trabajador/a adicional que por

euroko osagarria jasoko du jabeak, gehienez 0,06 euro jasotzeko mugarekin. Ibilgailuaren jabearen konturakoak izango dira gasolina, konponketa, mantentze-lan eta aseguruaren ondoriozko gastuak. Enpresak autobideko bidesaria ordainduko du, egiaztagiria aurkeztuz gero. Horrelakoetan, lanaldiaren hasiera eta amaiera, hala badagokio, lana egin behar den tokian zenbatuko litzateke, betiere Euskal Herrian eta Euskal Autonomia Erkidegoarekin muga egiten duten probintzietan badago.

Enpresa-ibilgailurako eskubidea izango dute produkzioa baino 24 ordu lehenago edo abisuaren momentuan eskatzen dutenek. Eskaera horrek kilometrajea jasotzea indargabetuko du. Produkzio bakoitza baino 24 ordu lehenago ibilgailu-eskaerarik ez badago, zerbitzua bertan behera utzi ahal izango da. Ibilgailua egongo da kilometragerik ez dagoenean.

**64.1.3. Lanaldiaren hasierako desplazamenduetan eta aurreko atala** aplicatu ezean, langileak bi aukera izango ditu: ohiko lan-zentrora joatea eta, hortik, behar den tokira enpresaren bitartekoetan joatea, edo produkzioaren tokira bere bitartekoak erabiliz joatea, Produkzioak zehaztutako orduan. Azken kasu horretan, langileak ordaindu beharko ditu joan-etorrietako gastuak. Langileak bere bitartekoak erabiliz joateko aukera horrek ezingo dio kalterik ekarri dena delako lana behar bezala egiteari, ezinbesteko kausarik ezean, behar bezala justifikatuta betiere.

**64.1.4 Nolanahi ere, lan egiteko tokia langilea bizi den udalerrian badago, hara zuzenean joateko agindu ahalko zaio, eta ez du joan-etorrietako konpentsaziorik jasoko.** Horrelakoetan, lanaldiaren hasiera eta,

razones del servicio se desplace en el mismo vehículo, se abonará al/la propietario/a de éste un complemento de 0,03 euros pero sin que el complemento total por ocupantes pueda exceder de 0,06 euros. Serán por cuenta del/la propietario/a del vehículo todos los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento, y seguro de vehículo. La empresa abonará, previa justificación, el importe del peaje de autopista. En estos casos el principio y final de la jornada, si así coincidiera, se computaría en el lugar donde se haya de realizar el trabajo, si éste estuviera dentro de Euskal Herria y provincias lindantes con la Comunidad Autónoma Vasca.

Tendrán derecho a vehículo de empresa quienes que así lo soliciten 24 horas antes de la producción, o en el momento del aviso. Esta solicitud anulará la percepción de kilometraje de quien la ha realizado. En caso de no haber solicitudes de vehículo 24 horas antes de cada producción se podrá anular el servicio. Habrá vehículo siempre que no haya kilometraje.

**64.1.3 En los desplazamientos al principio de la jornada y salvo que se aplique el apartado anterior, el/la trabajador/a podrá optar por acudir a su habitual centro de trabajo y de allí trasladarse en los medios de la Empresa o acudir al lugar de la producción por sus propios medios, a la hora que marque Producción.** En este último caso, los gastos de desplazamiento serán por cuenta del/la trabajador/a. La citada opción del/la trabajador/a de acudir por sus propios medios no podrá perjudicar la correcta realización del trabajo en cuestión, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada.

**64.1.4 En cualquier caso, si el lugar del trabajo está ubicado en el municipio de residencia del/la trabajador/a, se le podrá ordenar dirigirse directamente al mismo, sin que haya lugar a compensación por**

hala badagokio, amaiera hor zenbatuko da.

#### 64.2 Dietak

64.2.1. Zerbitzu-arrazoiak direla medio, langileak lan-zentrotik desplazatu eta baziaria edo afaria ostalaritzako establezimenduetan egin behar badu, baziari edo afari bakoitzaren truke honako zenbateko hauek jasoko ditu dieta gisa:

desplazamiento y computándose el inicio y, en su caso, final de la jornada en él.

#### 64.2. Dietas

64.2.1. Cuando por razones del servicio los/las trabajadores/as tengan que efectuar desplazamientos fuera de su centro de trabajo que les obligue a realizar la comida del mediodía (almuerzo) o la cena en establecimientos de hostelería, tendrán derecho a recibir en concepto de dietas y por cada almuerzo o cena las siguientes cantidades:

DIETAK		
TOKIA LUGAR	LANEGUN LABORABLES	LARUNBAT, IGANDE eta JAIEGUNAK SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS
Espaniako Estatuan En el Estado Español	14,10 €	22,25 €
Ipar Euskadin En Euskadi Norte	20,02 €	25,21 €
Gainontzean Resto	27,07 €	27,07 €
HOTELAK		
59,32 €		

64.2.2 Desplazatu behar izanaren ondorioz langileak etxebizitzatik kanpo igaro behar badu gaua, hiru izarreko hotelean edo baliokidean ostitu eta gosaltzeagatiko gastuak enpresaren kontura izango dira. Halaber, enpresa arduratu beharko da erreserba egiteaz. Langileak 3 izarreko ostitu estandarren prezio eguneratua, ETBk urte hasieran jakinaraziko duena, kobraitzea hautatu ahalko du. Hala, bera arduratuko da ostitua bilatzeaz, aldez aurretik abisu emanda eta arrazoi horregatik lan egiteari utzi gabe. Ezusteko kasuan eta hotela erreserbatzeko aukera guztiak agortuz gero, langileak maila handiago ostitua hartu ahalko du, behar bezala justifikatuta.

64.2.2 En caso de que por motivos del desplazamiento, el/la trabajador/a se vea obligado/a 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/la trabajador/a podrá optar por cobrar el importe actualizado *standard* de un alojamiento de 3 estrellas, según el costo para ETB 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/la trabajador/a podrá alojarse en otro de categoría superior, debiendo ser oportunamente justificado.

64.2.3 Artikulu honetako 64.2.1 atalaren ondorioetarako, langileak enpresaren kontura bazkaltzeko edo afaltzeko eskubidea duela ulertuko da, baldin eta lan-zentrora 15:30ak edo 23:30ak baino lehen, hurrenez hurren, ezin bada itzuli.

Desplazatutako langileak artikulu honetako 64.2.2 artikuluan ezarritakoaren arabera hartu ahal izango du ostattu enpresaren kontura, baldin eta lana 24:00en ostean amaitzen badu eta produkzioaren tokitik 30 kilometrora baino gehiagora badago bere bizilekua.

### **64.3 Desplazamenduagatiko konpentsazioa**

Bi ondoz ondoko gau edo gehiago ohiko bizilekutik kanpo igaro behar dituzten langileek, ezarritako dietez gain, honako osagarri gehigarri hau jasoko dute ostattu hartutako gau bakotzeko:

64.2.3. A efectos del apartado 64.2.1. de este artículo, se entenderá que el/la trabajador/a tiene derecho a almorzar o cenar por cuenta de la Empresa cuando, justificadamente, no pueda regresar a su centro de trabajo antes de las 15:30 h. ó de las 23:30 h, respectivamente.

El/la trabajador/a desplazado/a podrá pernoctar por cuenta de la Empresa, de acuerdo con lo fijado en el artículo 64.2.2. de este artículo, cuando finalice el trabajo después de las 24 horas y su domicilio esté ubicado a más de 30 kilómetros del lugar de la producción.

### **64.3. Compensación por desplazamiento**

Aquellos/as trabajadores/as 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 Espainiarretik kanpo Fuera del Estado Español	Estatu Espainiarretik kanpo Fuera del Estado Español
12,61 € /eguneko /día	12,61 € /eguneko /día

Konpentsazio horretarako eskubidea izango dute gastu guztiak ordainduta bidaiatz gero izan ezik, orduan ez baita osagarri hori aplikatuko.

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

## **65. ARTIKULUA: AURRERAKINAK**

Langileek, eta beraiek baimendutako lege-ordezkariek, uneko edo ondorengo –baldin eta nomina-itxiera gertatuz gero– hilabeteari dagozkion hartzeko konturako zenbatekoak jasotzeko eskubidea izango dute, jasotako azken ordainsariaren % 90eko mugarekin. Aurrerakina itzultzeko epea hiru hilekoa izango da eta ezingo da beste aurrerakinik eskuatu aurrekoan kitatu arte.

## **ART. 65: ANTIPOS**

El personal, 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.

## **66. ARTIKULUA: PRAKTIKALDIKO KONTRATUA**

Praktikaldiko kontratuen ordainsaria Hitzarmenean ezarritako kategoria bereko langileen ordainsari osoaren % 70 izango da kontratuaren lehen urtean. Bigarrenean, berriz, Hitzarmenean ezarritako ordainsariaren % 85 izango da.

## **ART.66: CONTRATOS EN PRÁCTICAS**

Se acuerda que la retribución para los contratos en prácticas sea del 70% del salario fijado en Convenio por todos los conceptos para el personal 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**

## **CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

## 67. ARTIKULUA: ARAU OROKORRA

1. Falta iritziko zaie Langileen Estatutuaren 54. artikulan zerrendatutako eta Kapitulu honetan ezarritako kontratuaren ez-betetze kasuei.
2. Ez da diziplina-gabetasun edo desobedientzia gisa hartuko Hitzarmen honetan ezarritakoa urratzen duten aginduak betetzeari uko egitea edo lege-ordenamendua urratzea dakarten arauak ez betetza.
3. Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena diren ekintzak eta jokabideak falta larriak edo oso larriak dira laneko sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloaren arabera. Nolanahi ere, faltak sailkatzeko eta zehapenak ezartzeko orduan, falten sailkapenari buruzko 68. artikulan xedatutakoa betekoa da.

## 68. ARTIKULUA: FALTEN KALIFIKAZIOA

Falta arinak, larriak eta oso larriak bereizi dira.

Oro har, asmo mugatzailerik gabe, honako hauek dira falta iritzitako arau-haustea:

### 68.1 Falta arinak:

- a) Egin beharreko lana gauzatzean huts egitea edo atzeratzea, zerbitzuan nahasmendu garrantzikorik eragiten ez bada.
- b) Justifikatu gabe berandu iristea, hilean 30 minututik gorako atzerapena pilatuz gero.
- c) Lanaldia amaitu eta lanpostua uztea, txanda hartu behar duen lankidea oraindik azaldu ez bada edo arduradunek ordezkoa

## ART.67: NORMA GENERAL

1. Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados 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.
- 3.- Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves conforme al protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. En todo caso, para la clasificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se hará remisión al art. 68 Clasificación de las faltas.

## ART.68: CLASIFICACIÓN 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:

### 68.1 Faltas leves:

- a) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que produzcan 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, después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un/a

bidali aurretik, zerbitzuan nahasmendu garrantzikorik eragiten ez bada. Eragindako nahasmendua handia bada, falta astun edo oso astuntzat jo ahal izango da.

- d) Lehen lanegunean lanera ez joatea horren berri eman gabe edo dagokion baja dagokionean ez izapidetzea, lanera ez joateko justifikazioren bat egonik, berri emateko edo izapidetzeko ezintasuna egiatzatu ezean.
  - e) Hanka-sartze txikiak egitea materiala, altzariak, arropak edo lanabesak zaintzeko orduan.
  - f) Jendea zein lankideak behar bezala eta egoki ez artatzea.
  - g) Langileen Sailari etxebizitza-aldaketak eta Gizarte Segurantzako erregimen orokorrari eragiten dioten familia-aldaketak ez jakinaraztea.
  - h) Lankideekin eztabaidea biolentoak izatea lantokian.
- compañero/a sin que éste/a se haya presentado o hasta que se le provea de sustituto/a 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/as de trabajo con la corrección y diligencia debidas.
  - g) No comunicar al Departamento 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/as compañeros/as en los lugares de trabajo

## 68.2 Falta larriak:

- a) Hogeita hamar eguneko epean hirutan baino gehiagotan lanera berandu iristea justifikaziorik gabe, lehendik zehapena jaso denean.
- b) Baimen edo arrazoi justifikaturik izan ez eta lanera ez joatea.
- c) Eragin ekonomikoko familia-aldaketak nahita ez jakinaraztea Langileen Sailari.
- d) Agindutako betekizunak edo lan-agindu eta -arauak ez obeditzea edo ez betetzea. Arau-hauste horrek diziplina nabarmen haustea badakar edo enpresari kalte nabarmena badakarkio, falta oso astuntzat

## 68.2 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) Omitir conscientemente la comunicación al Departamento 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

jo ahal izango da.

- e) Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.
  - f) Arduragabeki edo zabarki aritzea lanean, lan-jarduera onean eragina badu.
  - g) Lanean zuhurtziarik gabe aritzea. Beretzat edo bere lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo instalazioetarako matxuraren arriskua eragiten badu, oso astuntzat jo ahal izango da.
  - h) Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, baita baimenik gabe enpresaren egoitzak, instalazioak, tresnak edo materialak norberaren kontuetarako erabiltzea ere.
  - i) 3 falta arin pilatza (puntualtasun arlokoak izan ezik), diren motakoak direla, 3 hilabeteko epean eta/edo lehendik zehapena jaso bada.
  - j) Lantoki barruko liskarrak.
  - k) Nagusiek agintekeriaz jokatzea.
  - l) Enpresaren barne edo isilpeko alderdien edo langileen baldintza pertsonalen berri ematea hirugarrenlei, kalte moral edo materialik eragiten ez bada. Falta oso astuntzat hartuko da, arau-hausleak bere lanpostuagatik datu horietarako zuzeneko sarbiderik badu.
  - m) Lana justifikaziorik gabe bertan behera uztea.
- e) Simular presencia de otro/a trabajador/a fichando o firmando por él/ella.
  - 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/as 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 puntuabilidad), 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/as superiores.
  - l) La información a terceras personas de circunstancias personales de trabajadores/as 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/a trabajador/a que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.
  - m) El abandono injustificado del trabajo.

### 68.3 Falta oso larriak

- a) Hiru falta astun pilatza 90 egun naturaleko epean.
- b) Iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ebastea edo lapurtea, enpresaren egoitzan edota

### 68.3 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/a compañero/a de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado

jardunean.

- c) Enpresaren materialak edo instalazioak gaizki erabiltzea, erabilezin uztea edo horiei kalterik egitea, eta, ondorioz, enpresari kalte larria eragitea.
- d) Lanean mozkortuta edo drogen eraginpean hainbat alditan egotea.
- e) Postako sekretuak urratzea edo zuhurtzia bereziko dokumentuak behar ez bezala erabiltzea.
- f) Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, eta horiekiko errespetu- eta begirune-falta larriak izatea.
- g) Laneko segurtasun- eta higiene-arauak ez betetzea edo axolagabekeria edo zuhurtziagabekeria barkaezinaz istripu larriak eragitea edo istripua izan duenari laguntzarik ez ematea, emateko moduan egon arren.
- h) Lanpostua bertan behera uztea, kalte larria eraginez.
- i) Laneko errendimendua etengabe eta nahita murriztea.
- j) Lankideen arteko liskar eta borrokak sortzea.
- k) Zehatutako falta larriak behin baino gehiagotan egitea, betiere lehenengotik harako sei hilabeteko epearen barruan egiten badira.
- l) Agintekeria bereziki larriz jokatzea.
- m) Langileak bere lan kategoriari dagozkion egitekoak ohiko lan-zentrotik kanpo gauzatzeari justifikatu gabe uko egitea, egiteko horiek ETBrentzat egitekoak badira ere.
- n) Lan-zentroan armak, drogak edo pertsonentzat, ondasunentzat edo instalazioentzat arriskutsuak edo kaltegarriak izan daitezkeen edo lan-jardun 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/as jefes/as o sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
- g) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar auxilio a toda persona accidentada a su alcance.
- h) El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicio grave.
- i) La disminución continua y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- j) Originar riñas o pendencias con los/as compañeros/as 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/la trabajador/a 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 ETB.
- 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

normalari eragin diezaioketen materialak sartzea.

## 69. ARTIKULUA: AGINTEKERIA

Agintekeria iritziko zaio hierarkian gorago dagoen edo lan kategoria handiagoa duen langileak, lege-manu bat edo Hitzarmen hau urratuz, beheragoko maila duen bati eragiten dion ekintza arbitrario bat gauzatzeari edo ezaugarri horiek dituen agindua emateari, hala nola irain, mehatxu, hertsapen edo derrigortzeei.

## 70. ARTIKULUA: ZEHAPENAK

Langileei faltengatik jar dakizkiekeen gehieneko zehapenak:

### a) Falta arinengatik.

1. Hitzezko ohartarazpena.
2. Idatzizko ohartarazpena.
3. Enplegua eta soldata etetea 1 eta 2 egun artean.

### b) Falta astunengatik.

1. Enplegua eta soldata etetea 3 eta 30 egun artean.

### c) Falta oso astunengatik.

1. Enplegua eta soldata etetea 31 eta 60 egun artean.
2. Kaleratzea, eta ETBn izandako eskubide guztiak galtzea.

## 71. ARTIKULUA: ZEHAPENAK BETETZEA

Enpresak ez du falta astunen edo oso astunen ondorioz ezarritako enplegu eta soldata etendako zehapenak berehala betetzea eskatuko, zehatutako langileak erabaki horren aurkako demanda aurkeztu izanaren frogagiria aurkezten badu. Kasu horretan, zehapena

afecten a la marcha normal del trabajo.

## ART.69: ABUSO DE AUTORIDAD

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un/a jefe/a jerárquico/a, o trabajador/a de categoría superior al/la afectado/a, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción.

## ART. 70: SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta serán las siguientes:

### a) Por faltas leves.

- 1º. Amonestación verbal.
- 2º. Amonestación por escrito.
- 3º. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

### b) Por faltas graves.

- 1º. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

### c) Por faltas muy graves.

- 1º .Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.
- 2º. Despido con pérdida de todos los derechos en ETB.

## ART. 71: 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 la persona sancionada acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso,

demandari dagokion epaia jakinarazitakoan jarriko da indarrean.

## **72. ARTIKULUA: FALTAK PRESKRIBATZEA ETA EZEZTATZEA**

1. Faltak Langileen Estatutuaren 60.2 artikuluak ezarritako moduan preskribatuko dira.
2. Faltak eta zehapenak ezeztatzea: Egindako falten ondoriozko kontrako balorazioak ezeztatu egingo dira: falta arinak, 6 hilabeteren buruan; larriak, 12ren buruan; eta, azkenik, oso larriak, 18 hilabeteren buruan. Epea zehapenak irmo bilakatzen diren unetik zenbatuko da.

## **73. ARTIKULUA: ZEHATZEKO PROZEDURA**

- a) Falta astunen eta oso astunen ondoriozko zehapenak ezarri aurretik, horren berri emango zaio langileari idatziz, egotzen zaizkionak eta horiek zein arau hausten dituzten adierazita. 4 egun baliodeko epea izango du langileak jakinarazpenaren hurrengo egunetik hasita, defentsa-alegazioak aurkezteko.
- b) Egokitzat jotako probak ofizioz edo langilearen eskariz egin ondoren, ebazpen-proposamena helaraziko zaio Enpresa Batzordeari. Honek, eskabidea jasotzen duen egunaren bihamarunetik hasita, 5 egun baliodeko epea izango du erabaki bat hartzeko.
- c) Epea amaitutakoan, Enpresa Zuzendaritzak dagokion ebazpena eman eta interesdunari eta Enpresa Batzordeari jakinaraziko die.

la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

## **ART.72: PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN 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.

## **ART. 73: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

- a) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave y muy grave se comunicará por escrito al/la trabajador/a 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/la trabajador/a podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.
- b) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del/la trabajador/a, 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 Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará a la persona interesada y se comunicará al Comité de Empresa.

## 74. ARTIKULUA: PROZESUKO BERMEAK

1. EiTBreñ intereseko lana dela eta, zuzenbide zibilaren arabera atxilotu, auzipetu, prozesatu edo auzitara eramandako langilearen defentsa juridikoa, prozesuko ordezkaritza, epaiketa-kostuak eta fidantzak bermatuko ditu enpresak, eta langileak abokatua zein prokuradorea askatasunez hautatzeko eskubidea izango du, horretarako sinatutako aseguru-polizan adierazitako baldintzetan.
2. Ez da justifikatu gabekotzat hartuko langilea lanera ez joatea atxilotu egindutelako, baldin eta langilea egotzi zaizkionetatik errugabetzen badute. Horrelakoetan, enpresak ordaindu egingo ditu ordura arte ordaindu ez dizkion ordainsari finkoak, antzinakotasuna kontuan hartuta.
3. Artikulu honetan ezarritako bermeei eta estaldurei bere horretan eutsiko zaie, baita lan-kontratua etenda ere, babestu beharreko gertakariak kontratuaren indarraldian gertatu badira.
4. Artikulu honetako bermeek ez dute barne hartuko langileei ezar dakizkioken zehapen judizialen ondoriozko erantzukizuna.

## ART. 74: GARANTÍAS PROCESALES

1. La Empresa garantizará a la persona contra la que se siga querella, sea detenida, encausada, procesada o demandada civilmente, por razón de su trabajo en interés de EiT, la defensa jurídica, la representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho a libre elección de abogado/a y procurador/a en las condiciones que se señalan en la póliza de seguros suscrita con esta finalidad.
2. No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del/la trabajador/a, si éste/a posteriormente es absuelto/a de los cargos que se le hubieran imputado, compensando la Empresa al/la trabajador/a 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 al personal.

## **ERANSKINAK -ANEXOS**

**I. Ordainsariak - Retribuciones**

**II: Beste balioak – Otros valores**

**III: Lan egutegia - Calendario de trabajo**

**IV: Bermatutako ordainketa maila - Nivel retributivo garantizado**

**V: Sartzeko arauak - Normas de ingreso**

**VI: Funtzioak eta baldintzak - Funciones y requisitos**