

EUSKO IRRATIA, SAre LAN HITZARMENA

CONVENIO COLECTIVO de EUSKO IRRATIA, S.A.



AURKIBIDEA ÍNDICE

I. KAPITULUA. - XEDAPEN OROKORRAK- DISPOSICIONES GENERALES

Art.		Orria
1	Izaera Naturaleza	8
2	Lurralde-esparrua Ámbito territorial	8
3	Langile-esparrua / Ámbito personal	9
4	Denbora-esparrua / Ámbito temporal	10
5	Indarraldia / Vigencia	10
6	Arau-lehentasuna / Prelación normativa	10
7	Xurgapena eta Konpentsazioa / Absorción y compensación	10
8	Osotasunarekiko lotura / Vinculación a la totalidad	11
9	Batzorde Misto Parekidea / Comisión Mixta Paritaria	11
9 BIS	Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedura -PRECO- / Procedimiento voluntario para la resolución de conflictos laborales - PRECO-	13

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

Art.		Orria
10	Oporrak / Vacaciones	15
11	Ordaindutako lizentziak / Licencias retribuidas	18
12	Baimen ordaindu gabeak / Licencias no retribuidas	24
13	Aldi bateko lan ezintasuneko eta jaiotzako bajak / Bajas por incapacidad temporal y nacimiento de hijo/a	27
14	Eszedentziak / Excedencias	27
15	Bateraezintasunak / Incompatibilidades	30

III. KAPITULUA. - LANALDIA ETA ORDUTEGIAK JORNADA Y HORARIOS

Art.		Orria
16	Lanaldia / Jornada	33
17	Egun libre errekuuperagarriak / Días libres recuperables	33
17 BIS	Norberak hartzeko egunak / Días de libre disposición	34
18	Ordutegiak / Horarios	34
19	Gaueko lanaldia / Jornada nocturna	37
20	Lanaldien arteko atsedena / Descanso entre jornadas	38
21	Ordu estrak / Horas extraordinarias	38

IV. KAPITULUA. - LANGILEEN ANTOLAKUNTZA ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

Art.		Orria
22	Plantilla Plantilla	44
23	Talde profesionalak Grupos profesionales	44
24	Kategoria profesionalak Categorías profesionales	44
25	Kategorien definizioa / Definición de categorías	45
26	Buruzagitza karguak / Cargos de jefatura	52
27	Probaldia / Período de prueba	52
28	Sartzea, plaza hutsak betetzea eta igoerak / Ingreso, provisión de vacantes y ascensos	53
29	Maila igoera zuzena / Ascenso directo	54
30	Borondatezko lekualdatzea / Traslado voluntario	57
31	Igoera probak / Pruebas de ascenso	59
32	Nahiztezko lekualdatzea / Traslado forzoso	59
33	Lehiaketa askea / Concurso libre	60
34	Maila igoerako probaldia / Período de prueba en los ascensos	60
35	Trukaketak / Permutas	60

V. KAPITULUA LANGILEEN PARTE HARTZEAZ DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Art.		Orria
36	Laneko segurtasuna eta osasuna / Seguridad y salud en el trabajo	63
37	Osasun asistentzia / Asistencia sanitaria	67
38	Langileen parte-hartzea / Participación de los/las trabajadores/as	67
39	Langileen ordezkariak / Delegados/as de personal	67
40	Langileen ordezkarien eskumenak / Competencias de los/las delegados/as de personal	68
41	Langile Batzordea / Comité de Empresa	69
42	Langile Batzordearen eskumenak / Competencias del Comité de Empresa	70
43	Zentroarteko Batzordea / Comité Intercentros	70
44	Sindikatuaren ekintza / Acción sindical	71
45	Atal sindikalak / Secciones sindicales	71
46	Ordezkari sindikalak / Delegados/as sindicales	72
47	Batzarrak / Asambleas	73
47 BIS	Lokala eta iragarki taula / Local y tablón de anuncios	73

VI. KAPITULUA- LANGILEENTZAKO PRESTAZIOAK -PRESTACIONES SOCIALES

Art.		Orria
48	Bizitza, istripu eta berezko heriotza aseguru / Seguro de vida, accidente y muerte natural	76
48. BIS.	Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko sistema / Sistema de previsión social voluntaria	77
48.TER.	Ezintasun osoa dutenen birkokatzea / Recolocación en caso de incapacidad total	77
49	Prestakuntzarako laguntzak / Ayudas para formación	77
50	Prestakuntza / Formación	78
51	Euskara. Euskalduntzea / Euskera. Euskaldunización	81
52	Laguntza pertsona urritu psikiko eta fisikoengatik / Ayudas por persona disminuida psíquica y física	82
53	Zerbitzu militarra edo ordezkoko zerbitzu zibila / Servicio militar o prestación civil sustitutoria	82
54	Kontsumorako aurrerapenak / Anticipos al consumo	82
55	Jantokirako dirulaguntza / Subvención al comedor	84
56	Erretiroa / Jubilación	85
	1. Nahitaezko erretiroa / Jubilación forzosa	85
	2. Borondatezko erretiroagatik kalte-ordainak / Indemnización por jubilación voluntaria	85
	3. Erretiro partzialak eta aurretikoak / Jubilaciones parciales y anticipadas	86
	4. Errelebo kontratuak / Contratos de relevo	86

VII. KAPITULUA- ORDAINKETA SISTEMA CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Art.		Orria
57	Ordainketa erregimena / Régimen de retribuciones	89
58	Soldata / Sueldo	89
58.BIS	Helburu osagarria / Complemento por objetivos	89
59	Antzinasun osagarria / Complemento de antigüedad	90
60	Gauekotasun plusa / Complemento de nocturnidad	92
61	Erantzukizun bereziaren plusa / Complemento de responsabilidad especial	92
62	Kategoria handiagoko lanen plusa / Plus por trabajo de superior categoría	92
63	Aurrerakinak / Anticipos	93
64	Ordu estrak / Horas extraordinarias	93
65	Egun berezien plusa / Plus días festivos	93
66	Ordutegi eta lanaldi malgutasun plusa / Plus de flexibilidad de horarios y jornadas	93

	Plus flexibilidad 10 puntos	93
	Plus flexibilidad 3 puntos	94
	Plus de cómputo semanal	94
	Disponibilidad de grado 1	95
67	Ordutegi irregularraren osagarria /	96
	Compensación por horario irregular	
68	Lan berezien plusa / Plus de trabajos especiales	96
69	Egun berezietako plusa / Plus días especiales	96
70	Plusen konpentsazioa / Compensación de pluses	97
71	Soldataz kanpoko osagarriak / Complementos no salariales	98
	Joan-etorriak eta kilometrajea / Desplazamiento y kilometraje	98
	Dietak / Dietas	99
	Joan-etorrietako ordaina / Compensación por desplazamiento	100
72	Praktika kontratuak / Contratos en prácticas	100
72.BIS	Lanaldi partzialeko kontratuak/ Contratos a tiempo parcial	100

VIII. KAPITULUA- DIZIPLINA ERREGIMENA RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.		Orria
73	Arau orokorra / Norma general	103
74	Falten sailkapena / Clasificación de las faltas	103
	Falta arinak / Faltas leves	103
	Falta larriak / Faltas graves	104
	Oso falta larriak / Faltas muy graves	105
75	Agintekeria / Abuso de autoridad	106
76	Zehapenak / Sanciones	107
77	Zehapenen betetzea / Cumplimiento de las sanciones	107
78	Falten preskripzioa eta baliogabetzea /	107
	Prescripción y cancelación de faltas	
79	Zehapen-prozedura / Procedimiento sancionador	108
80	Prozesuko bermeak / Garantías procesales	108

ERANSKINAK- ANEXOS

1. Soldatak eta beste balioak - Retribuciones

II eta III. Beste balio batzuk – Otros valores

IV. Eginkizunen eta baldintzen definizioa - Definición de funciones y requisitos



1.- KAPITULUA.-XEDAPEN OROKORRAK

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES



1 ART.: IZAERA

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

2. ART.: LURRALDE-ESPARRUA

1. Hitzarmen kolektibo honetan jasotako arauak Eusko Irrati S.A. ren lantoki guztietan aplikatuko dira, jada eratuta daudenetan zein etorkizunean eratzen diren.

2. Irrati-jardueraren ezaugarriak direla eta, Hitzarmen Kolektibo honek korrespontsalien egoera berezia arautuko da. EAetik (Euskal Autonomia Erkidegoa), informazio-ikuspegitik, eta enpresako zuzendaritzaren iritziz, etengabeko presentzia beharrezko den tokietan eratu ahal izango dira horiek.

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

Korrespontsaliak, ondorio juridiko-laboral guztietarako, funtzionalki mendeko diren erreferentziako zentroari lotuta daude. Korrespontsalietan lan egiten duten pertsonen funtzionalki mendeko diren zentroko hauteskunde sindikaletan parte hartuko dute, eta hauteskunde horietatik ateratzen den Langile batzordeak ordezkaturik egongo dira ondorio guztietarako, Hitzarmen Kolektiboan Zentroarteko Batzordeari buruz xedatutakoaren kalterik gabe.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren kalterik gabe, lanaren edo Gizarte Segurantzaren arloko araudiaren ikuspegitik lantokiak formalki

ART.1: NATURALEZA

La sociedad Eusko Irratia, S.A. tiene el carácter de sociedad anónima pública. Todas las disposiciones del presente convenio deberán respetar la legislación aplicable a la sociedad, en especial la Ley 5/1982 de 20 de mayo y el Decreto 158/1982 de 19 de julio sobre constitución de la sociedad anónima pública.

ART. 2: ÁMBITO TERRITORIAL

1. Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Eusko Irratia, S.A. constituidos y que puedan constituirse en el futuro.

2. Dadas las características de la actividad radiofónica, 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/la trabajador/a que preste servicios en las corresponsalías se registrará 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. Los/las trabajadores/as 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 resulta 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 fuera



zabaldut behar badira korrenpentsaliak dauden tokietan, ondorio horietarako baino ez dira irekiko.

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

3. ART.: LANGILE-ESPARRUA

Hitzarmen hau I. Eranskinean jasotzen diren eta kategoría guztietan dauden Eusko Irratia S.A. langile finko guztietan aplikatzeko izango da. Finko ez diren langile lan-kontratadunak ere sartuko dira hitzarmen honen esparruan, espresuki horrelako langileak kanpo uzten dituzten edo langile finkoei bakarrik aplikatzekoak diren puntuetan izan ezik.

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

- a) Izendapen askeko Zuzendaritzako langileak.
- b) Enpresak programa, sail, saio eta zerbitzu jakin batzuetarako kontratatutako kolaboratzaileak eta aholkulariak.
- c) Emanaldi jakin batzuk egiteko kontratatutako koadro artistiko eta musikaletako aktoreak, abeslariak, orkestrak, abesbatzak eta musika-taldeak.
- d) Musika eta literatura egokitzaileak.
- e) Emanaldi jakin batzuetarako kontratatutako zerbitzuak eskaintzen dituzten langile artistikoak.
- f) Zerbitzu edo azterlan jakin bat agintzen zaien jardura libreko profesionalak, lanaldi zehatzik gabe eta lan-jarraitutasunik gabe arituko direnak, eta horregatik sozietatearen plantillakoak ez direnak.
- g) Teknikariak eta publizitateko agenteak, zeinak dagozkien kontratuetan ezarritako baldintzen arabera eraenduko baitira.

ART. 3: ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla fija de Eusko Irratia, S.A. encuadrado en las categorías recogidas en el anexo I. 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.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Personal directivo de libre designación.
- b) Colaboradores/as y asesores/as contratados/as por la empresa para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
- c) Actores y las actrices de cuadros artísticos, musicales, cantantes, orquestas, coros y grupos musicales, contratados/as para realizar actuaciones determinadas.
- d) Adaptadores/as literarios/as y musicales.
- e) Artistas en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- f) Profesionales a quienes, en el libre ejercicio de su actividad, se les encomiende algún servicio o estudio determinado, sin sujeción a jornada ni continuidad en el trabajo, y que por ello no figuran en la plantilla de la sociedad.
- g) Personal técnico y agentes publicitarios/as o comerciales, quienes se registrarán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.



4. ART.: DENBORA-ESPARRUA

Hitzarmen honen indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

5 ART.: INDARRALDIA

Hitzarmen honen amaiera automatikoki iragarriko da iraungi baino 3 hilabete lehenago.

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

6. ART.: ARAU-LEHENTASUNA

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

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

7.ART.:XURGAPENA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetako arauak orain arte aldean 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 aldarrikatzen diren ordainsarien zein lan-baldintzen arloko xedapenak aplikatzekoak izango dira, baldin eta, legezko gainerako xedapenekin aintzat hartu eta baloratu ondoren, hitzarmen honetakoak gaingitzen badituzte, hori

ART. 4: 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. 5: VIGENCIA

El presente convenio quedará automáticamente denunciado con 3 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. 6: 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.

ART.7: 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



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.

8. ART.: OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Hitzarmen hau zatiezina da ondorio guztietarako, hitzartutako baldintzek multzo oso bakar bat osatzen baitute eta, aplikazio praktikoaren ondorioetarako, multzotzat joko dira osorik eta elkaturik. Beraz, baldintzak ezingo dira euren ingurunetik kanpo berraztertu, ezta artikulua batzuk besteak baztertua 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 Parekidearen bidez, dena delako baldintza berriz negoziatzeko, alderdietakoren baten kaltean galdu diren betebeharren eta eskubideen elkarrekiko oreka berrezartzeko aldera. 30 egunen buruan Batzorde Misto Parekideak akordioa lortu ezean, Lan Harremanen kontseiluaren ekitateko arbitrajera jarriko da auzia.

9. ART.: BATZORDE MISTO PAREKIDEA

1. Hitzarmen honen ondorioetarako, Batzorde Misto Parekidea 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.

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. 8: 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 desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

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

ART.9: COMISIÓN MIXTA PARITARIA

1. A efectos del presente convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por tres integrantes de la empresa y tres por parte de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, 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. Batzordearen funtzioak honako hauek izango dira:

- a) Hitzarmenean erabakitakoa interpretatzeko zalantza oro argitzea.
- b) Hitzarmenaren aplikazioaren zaintza eta jarraipena egitea.
- c) Banako ekintzak eta/edo gatazka kolektiboa aurrera eramanez aurretik, Batzorde Misto Parekidera eramango dira hitzarmenaren interpretazioaren eta/edo aplikazioaren ondorioz sor daitezkeen gaiak, eta, baldin eta dena delako gai horretan Batzordeak erabakirik hartzen badu, eta Langile Batzordeak eta Zuzendaritzak berori berresten badute, orduan, erabakiak hitzarmen honetako gainerako baldintza guztien indar bera izango du, lan-kontratuaren ondoriozko ekintzak banaka egitea hargatik eragotzi gabe.
- d) Hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sortu baina aipatu gabe dauden gai guztiak.
- e) Soldatak berrikustea, egokia bada.

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 izan ahalko dute bilkuretan. Aholkulariok — gehienez ere, bi alderdi bakoitzeko — hitzarekin eta botorik gabe parte hartu ahalko dute.
- b) Bilera bakoitzaren aurretik joratu beharreko gai bat aurkezten duen alderdiak dagokion dokumentazioa bidaliko dio beste alderdiari, gutxienez bi egun lehenago, azter dezan.
- c) Batzorde Mistoaren erabakiak gehiengo soil bidez hartuko dira, eta idatziz jaso beharko dira. Erabaki horiek bi eguneko epean

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) Cuando con carácter previo al ejercicio de acciones individuales y/o de conflicto colectivo sean sometidas al conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuestiones derivadas de la interpretación y/o aplicación del convenio, en el caso de que en la cuestión sometida a conocimiento se llegará a un acuerdo por parte de la Comisión, éste tras ser refrendado por el Comité de Empresa o delegados/as de personal y la Dirección, tendrá la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente convenio, sin perjuicio del ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.
- d) Todas aquellas materias no citadas que se deriven de la aplicación del presente convenio.
- e) Revisión salarial si procediese.

3. El funcionamiento de esta comisión será la siguiente:

- a) Se reunirá en el improrrogable plazo de los tres días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes convocantes y en sus reuniones ambas partes podrán estar asistidas por asesoras/es 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



jakinaraziko zaizkio Langile batzordeari, langileen ordezkarietara eta eragindako alderdiei, erabakia hartu den bileratik aurrera zenbatuta. Erabakia balioduna izan dadin, gutxienez lau kidek parte hartu behar dute, eta parekideak izango dira beti.

d) Erabakia alderdiek berretsi eta berehala betearaziko da.

plazo de dos días, a partir de la reunión en que se adoptó el acuerdo, al Comité de Empresa, a los/las delegados/as de personal y a las partes afectadas. Para que el acuerdo sea válido se requerirá la presencia de, al menos, cuatro integrantes, siempre con carácter parekide.

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

9 BIS ART. LAN-GATAZKAK EBAZTEKO BORONDATEZKO PROZEDURA (PRECO)

Noiz ere 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 ebatzteko bide gisa eta bitartekaritza edo arbitrajearen aurretiko urrats modura. Azken horiek sustatuko dira bi aldeek berariaz erabakitzen badute, gatazkak ebatzteko 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 ART.: OPORRAK

1. Hitzarmen honen aplikazio-esparruko langile guztiek 26 laneguneko (larunbatak barne) edo 22 lanegunerako (larunbatak kanpo) opor eskubidea izango dute edota lan egindako urte zatiari proportzioan dagokiona, enpresan urtebete baino gutxiago badaramate lanean.

2. Oporraldi hori, ahal bada, ekainetik irailera arteko aldian erabiliko dute, biak barne.

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

Era berean, oporrak sortzen diren urtearen barruan hartuko dira (indarrean dagoen legerian aurreikusitako kasuetan izan ezik).

Enpresak, zerbitzu-beharrengatik eta langilearekin adostuta, oporraldia erabiltzeko data 15 egun baino gutxiagoko aurrerapenaz aldatzen badu, aldaketa horren ondoriozko gastuak jasotzeko eskubidea izango du langileak, horien egiaztagiria aurkeztu ondoren, betiere gastu horiek bere arduragabekeriak gertatu ez badira. Halaber, 20 puntuko konpentsazio berezia jasotzeko 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 epetik 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 26 días laborables de vacaciones al año (computándose a estos efectos también los sábados) o 22 días laborables (sin computarse los sábados), o la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llegar a un 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.

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.

Asimismo, las vacaciones se disfrutarán dentro del año en el que se generan (salvo supuestos contemplados en la legislación vigente).

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 quince días de antelación, el/la trabajador/a 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 veinte puntos, si los días de vacaciones cuya fecha de disfrute se desplaza son más de quince, o de diez puntos o parte proporcional si son igual o inferior a dicha cifra.

Asimismo, si el/la trabajador/a 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 oporrallirik eman eta gehienez ere, udan, bi blokeetan.

Lehentasun-ordenari dagokionez, oporrek lehentasuna dute gehiegizko lanaldiaren eta aparteko orduen gainetik, eta, aldi berean, aparteko orduak lehentasuna dute denbora libreko plusen gainetik.

3. Urteko lehen bi hilabeteen barruan departamentu bakoitzeko arduradunak langileei oporrak noiz hartu nahi dituzten esan dezatela eskatuko die. Informazio hori esku artean, eta zerbitzuaren premien arabera, martxoaren 31 baino lehen langile bakoitzaren opor-plana osatu eta interesdunari jakinarazi beharko dio, langileak egoki iritzitako aldaketak proposatzeko, eta, horietan oinarrituta, arduradunak erabakia hartzeko. Langileek oporrak garaiz eta behar bezala eskatzen ez badituzte, Zuzendaritzak esleituiko ditu, legeak aurreikusitako kasuetan izan ezik.

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

- a) Langile bakoitzak gutxienez bi hilabete lehenago jakingo du oporraldiei hasiera emateko data.
- b) Sail bereko eta kategoria bereko langile guztien akordioa.
- c) Sail bakoitzeko kategoria eta txanda bereko langileen artean akordiorik ez balego, familia- ardurak dituztenek oporrak eskola-umeen oporrekin batera hartzeko duten lehentasuna errespetatuko da, eta, behin eskubide hori betetakoan, enpresan antzintasunik handiena duenaren lehentasuna errespetatuko da.

Por acuerdo directo entre la empresa y un/a trabajador/a, el período de vacaciones podrá ser fraccionado, pero no se podrá otorgar un período de vacaciones inferior a siete días naturales y máximo en dos bloques en periodo estival.

En cuanto al orden de prelación, las vacaciones tienen preferencia sobre el exceso de jornada y las horas extras y a su vez éstas tienen preferencia sobre los pluses en tiempo libre.

3. Dentro de los dos primeros meses del año, se solicitarán las vacaciones deseadas. Con esta información y en función de las necesidades del servicio, se elaborará hasta el 31 de marzo el plan de vacaciones de cada persona y la comunicará a los/as 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. Si los/las trabajadores/as no solicitan las vacaciones en tiempo y forma, será la Dirección quien las asigne, salvo los supuestos contemplados por la ley.

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

- a) Cada trabajador/a 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 y turno.
- c) En caso de que no existiese acuerdo entre el personal del mismo departamento, categoría y turno, se respetará la preferencia de quienes tengan responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia de la persona de mayor antigüedad.

d) Oporren egutegia behin osatuta, talde, eremu eta maila profesional bereko bi lagunek, ados jarrita, txanda aldatzea erabakitzen badute, enpresak aldaketa onartuko du.

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

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

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

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

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

En el supuesto de lesión importante se requerirá asimismo dictamen del personal médico de la empresa para la determinación de la existencia de quebranto sustancial en el disfrute, realizándose por parte de la Dirección de la Empresa un seguimiento del caso si hubiera disconformidad entre las partes.

Oporraldia eteteari buruz esaten dena libratzeko egunen kasuan ere aplikatuko da.

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

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

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

Jarraibide orokor gisa, jaiegun eta abarren ordaineko atsedeen egunak sortzen diren

Como norma general se efectuará la libranza de los días de disfrute por compensación de

urtearen barruan hartu behar dira libre. Hitzarmen hau sinatutakoan, egunok libre hartzeko epea sortzen diren urtearen hurrengoko urtarilaren lehen hamabostaldira arte luzatuko da.

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

festivos, etc., dentro del año en que se producen. Excepcionalmente, se amplía el plazo de efectuar dicha libranza hasta la primera quincena del mes de enero del siguiente año al que se generan.

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

11. ART.: ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK

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

- a) Langileak hala eskatuta, 20 egun naturaleko aldi etenik gabe, 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 jakinarazi beharra dago. Ezkontza-ziurtagiriaren edo familia-liburuaren bidez egiaztatu beharko da.

Bikote-bizikidetzak egonkorra —ezkontzaz kanpoko elkarketa, alegia— daraman langileak ere izango du baimen hori hartzeko eskubidea, betiere bizikidetzan urtebete daramala egiaztatzen badu, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako ziurtagiriaren bidez, edo, hala badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako

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:

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

ziurtagiriaren 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 legeria beteko da.

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

- c) Bost lanegunetan, ezkontidea, bikotekidea edo semea/alaba hilez gero, gehienez astebeteko epearekin, gertaera eragiletik aurrera. Hori egiaztatzeko, honako hauek aurkeztu beharko dira: heriotza-ziurtagiria eta familia-liburua, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako ziurtagiria edo, hala badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako ziurtagiria.

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

- e) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 1. mailarainoko senide batengatik bost lanegun, gehienez ere astebeteko epean, gertaera eragiletik aurrera zenbatzen hasita, gertaera horrek irauten badu salbu:

- Ospitaleratzea, gaua bertan emanda, baita etxean bada ere. Ospitaleratzearen

Uniones Civiles, cuando éste existiera. Esta licencia sólo podrá volver a disfrutarse transcurridos diez 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 hijo/a se atenderá a la legislación vigente en cada momento.

En el supuesto de que el permiso de dos días a favor de la otra persona progenitora por nacimiento de hijo/a vuelva a estar en vigor, el permiso será de tres días en lugar de dos. Y si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre biológica o del/la hijo/a, la otra persona progenitora tendrá derecho a una ampliación de la licencia en dos días laborables.

- c) Durante cinco días laborables en caso de fallecimiento de un/a familiar de hasta 1.er grado de consanguinidad o afinidad, 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 las personas interesadas estuvieran domiciliadas o en su caso, certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera

- d) Durante dos 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 cinco días laborables, con el plazo máximo de una semana a partir del hecho causante, salvo que el mismo perdure, de un/una familiar de hasta 1.er grado de consanguinidad o afinidad en caso de:

- Hospitalización con pernocta, incluida la domiciliaria. Deberá acreditarse

alta-parte-a aurkeztuz egiaztatu beharko da.

- Ospitaleratzea, etxeko atsedenaldiarekin. Ospitaleratzearen partearen bidez egiaztatu beharko da, etxeko atsedenaldiaren ziurtagiria eta alta barne.

- Gaixotasun larria. Tratatzen duen medikuak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatuko da.

Ezkontide, bikotekide edo seme/alabarena.

Hori egiaztatzeko, honako hauek aurkeztu beharko dira: hala badagokio, familia-liburua, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako ziurtagiria edo, hala badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako ziurtagiria.

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

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 egiaztatzeko, honako hauek aurkeztu beharko dira: ospitaleko bajaren eta alta, familia-liburua, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako ziurtagiria edo, hala badagokio, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik egonez gero, horrek emandako ziurtagiria.

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

Y durante dos días laborables, con el plazo máximo de una semana a partir del hecho causante en caso de un/una familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Deberá acreditarse mediante el Libro de 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 trabajadores/as 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/la cónyuge, compañero/a, hijo/a, padre o madre. Deberá ser acreditado con la baja y alta hospitalaria y mediante el Libro de Familia, el certificado expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las personas interesadas estuvieran domiciliadas o en su caso, certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

f) Egun natural batean, hirugarren odolkidetasun mailara arteko senitartekoren bat ezkonduz gero. Ezkontza-ziurtagiria eta familia-liburua aurkeztuz egiaztatu beharko da, hala badagokio.

g) Publikoa eta pertsonala den eginbehar saihestezina betetzeko behar den denboran. Legezko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez joatearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioenaren arabera jokatu da. Gainera, nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonaltzat joko dira honako hauen zitazioak: epaitegienak, polizia-etxeenak, gobernu zibil eta militarrenak, NANA edo pasaporte egitekoak eta notario-bulegoenak.

Aipatutako betebeharrak 3 hilabeteen lanorduen ehuneko hogeitik gora betetzea eragozten badu, enpresak Langileen Estatutuaren 46.1 artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

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

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

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

f) Durante un día natural en caso de matrimonio de un/una familiar hasta 3.er 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 notaría.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1. del E.T.

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. del E.T.).

Asimismo, justificándolo debidamente y siempre que se den los requisitos contenidos en el párrafo anterior, tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de un/una familiar hasta 1.er grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

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

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

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, horren ordezkari ordubete gutxitu ahal izango du bere lanaldia helburu berarekin, edo eskubide horren arabera denbora lanaldi osoetan pilatu ahal izango du, negoziatio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo enpresarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, negoziatio kolektiboan jasotakoa errespetatuko da.

Edoskitzea artifiziala denean, eskubidea beste gurasoari laga diezaiake amak, aurrez 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, adoptatzaileari, zaintzaileari edo harrera-emaeleari eskualdatu. 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, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harrera-emaeleek eskubide hori iraupen eta araubide berarekin baliatzen badute, hura gozatzeko aldia luzatu ahal izango da bularreko haurrak hamabi hilabete egiten dituen arte, eta soldata proportzionalki murriztuko zaie bederatzi hilabete betetzen

- 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, los/las trabajadores/as 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 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 su parte, 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 del/la trabajador/a sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección 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/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los

dituenetik aurrera (LEaren 37.4 artikulua).

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

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

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. Orobat, lanaldia gehienez 2 ordu murriztu ahal izango dute, eta soldata ere proportzioan murriztuko zaie (LEaren 37.5 artikulua).

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

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

Era berean, baimen horretarako eskubidea izango dute harrera-erregimeneko adingabe bati kontsultara laguntzen dioten langileek.

- k) Titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten ari direnek azterketetara joateko denbora eta lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izango dute (LEaren 23. artikulua); baita gidabaimena ateratzeko edo berritzeko azterketetara joateko denbora ere, eta,

nueve meses (art. 37.4 del E.T.).

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a el/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

Los/las trabajadores/as 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 por nacimiento.

En los casos de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, tuviera que ser hospitalizado/a a continuación del parto, el padre o la madre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán 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/una familiar hasta 1.er 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.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que acompañe a consulta a un/a menor en régimen de acogida.

- 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

horretarako, azterketara joan izanaren egiaztagiria aurkeztu beharko diote zuzendaritzari.

- l) Jaio aurreko azterketak zein erditzea prestatzeko teknikak egiteko ezinbestekoa den denboraz eta, adopzio-, adopzio aurreko zaintza- edo harrera-kasuetan, lanaldiaren barruan halabeharrez egin beharreko informazio-saioetara joateko zein gaitasun-adierazpenaren aurreko halabeharrezko psikologia- eta gizarte-txostenak prestatzeko saioetara bertaratzeko behar den denboraz (LEaren 37.3.f artikulua). Bertaratze-ziurtagiria aurkeztuz egiaztatu beharko dute.

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

2. Baimen horien iraunaldia bi egun natural luzatu ahal izango da, langileak adierazitako motiboa dela medio, bizilekutik 130 km-ra gutxienez mugitu behar badu.

12. ART.: BAIMEN ORDAINDU GABEAK

1. Hamabi urtetik beherako haurren edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duten desgaitu fisiko edo psikikoen 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 bigarren odolkidetasun edo ahaidetasun mailara arteko senitarteko baten zaintza

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 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 del E.T.). Deberá ser acreditado con certificado de asistencia.

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 2 días naturales más cuando a consecuencia del motivo expuesto la persona necesite desplazarse como mínimo a 130 km. del lugar de su residencia.

ART. 12: LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

1. El personal fijo que tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o a 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 para el cuidado directo de un/una familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe

zuzenaz arduratu behar duen langileak eskubide bera izango du (Langileen Estatutuaren 37.6 artikulua).

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 hamazortzi urte bete arte izango du horretarako baimena langileak.

Atal honetan araututako lanaldiaren murrizketak langileen banako eskubidea dira, gizonak zein emakumeak izan. Hala ere, enpresa 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 lanaldiko ordutegia zer-nola murriztuko duen (Langileen Estatutuaren 37.7 artikulua).

Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak hilabeteko aurrerapenaz jakinaraziko dio enpresari zer egunetan hasi eta bukatuko den bularra emateko baimena edota lanaldi-murrizketa (Langileen Estatutuaren 37.7 artikulua).

Enpresa eta langilea ez badira adostasunera iristen LEaren 4., 5. eta 6. ataletan aipatzen diren orduak zehazteko edo lanaldia murrizteko

actividad retribuida (art. 37.6 del E.T.).

El/la progenitor/a, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora 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/la 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/la menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los/las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/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 (art. 37.7 del E.T.).

El/la trabajador/a, 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 (art. 37.7 del E.T.).

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute

eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia lan-arloko jurisdikzioak hartuko du, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bidez. (LEaren 37.7 artikulua).

Seme-alabak goiztiar jaio badira edo, zeinahi arrazoiengatik, seme-alabek jaio eta ospitalean egon behar badute, amak edo aitak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, bi ordu gehienez ere, soldata-murrizketa proportzionalarekin (Langileen Estatutuaren 37.5 artikulua).

2. Langileak lanaldia erdia edo heren bat murriztea eskatu ahalko du, ordainsari-murrizketa proportzionalarekin, Gizarte Segurantzari egin beharreko kotizazioak barne. Zuzendaritzak eskaera onartuko du, baldin eta zerbitzuaren premiak eta antolaketa ez badira eragozpen.

Murrizketa 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 hilabetez eta gutxienez astebeteko iraupena izango dute, eta ez dira irabazizko lana egiteko izango. Baimen hori ezin zaio eszedentzia bati metatu, eta behin baino ez da eskatuko urte naturaleko.

4. Zuzendaritzak, zerbitzuaren antolakuntzak eta betekizunek eragozpenik jarri ezean eta bateraezintasunei buzuz lan hitzarmeneko 15 artikulua dionari aurka egin gabe, egoki deritzon erantzuna emango die enpresan eta kategorian urte bete baino gehiagoko antzinatasuna duten langile finkoek

previstos en los apartados 4, 5 y 6 del E.T. serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el 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 nacimiento prematuro de hijo/a o que por cualquier causa deba permanecer hospitalizado/a 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 la jornada, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidas cotizaciones a la Seguridad Social. La Dirección atenderá dicha solicitud siempre que las necesidades del servicio y la organización lo permitan.

Esta reducción se realizará por un plazo mínimo de seis 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 el 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 tres 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 del convenio, en cuanto a las incompatibilidades, podrá atender discrecionalmente las solicitudes motivadas presentadas por el personal fijo con más de un año de antigüedad en la empresa y

ordaindutako lana egiteko asmoz ordainik gabeko baimena lortzeko aurkezturiko eskariei. Baimen horrek gehienez bi hilabeteko iraupena izango du.

5. Genero-indarkeriaren biktima den langileak lanaldia murrizteko 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).

13. ART.: ALDI BATEKO LAN EZINTASUNEN ETA JAIOTZAKO BAJAK

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

Lan-harremanak indarrean jarraitzen duen kasu guztietan gauzatuko da % 100era arteko osagarria, baita Gizarte Segurantzaren baja hartu eta kontratua etenda daukaten langileen kasuan ere —etenda, ezohiko luzapen-egoeran egoteetatik, aldi baterako ezintasuneko hamazortzi hilabeteak betetzen direnetik harik eta auzitegi medikoak ebazpena eman arte—.

- b) Seme-alaba jaiotzea: une oro indarrean den legeria izango da aplikatzekoa.

14. ART.: 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 hautatua edo izendatua izateetatik ezin bada lanera joan.

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

5. 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. 37.7 del E.T.).

ART.13: BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y NACIMIENTO DE HIJO/A

- a) El personal, en el supuesto de incapacidad temporal y por enfermedad o accidente percibirá, mientras se encuentre en tal circunstancia, un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja.

El complemento de hasta el 100% se llevará a cabo en todos los casos en los que la relación laboral siga vigente, incluidos aquellos casos del personal en situación de suspensión del contrato, con baja en la Seguridad Social, por encontrarse en una situación de prórroga extraordinaria desde el momento en que se cumplen los dieciocho meses de incapacidad temporal y hasta que haya resolución del tribunal médico.

- b) Nacimiento de hijo/a: 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.

Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu behar du langileak itzulera.

2. Enpresan gutxienik urtebeteko antzinasuna pilatu duen langile finkoak borondatezko eszedentzia-egoeran 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 eszedentzia amaitu zenetik 4 urte igaro badira bakarrik.

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

- a) Eszedentzia ez da inola ere hartu ahal aldi horretan Eusko Irratiari zerbitzu egingo dion irati-estazio edo enpresaren batean zuzenean edo zeharka lan egiteko edo kolaboratzeko.

Borondatezko eszedentzia lanpostu-erreserbaduna hartu duen pertsonak jarduera egiten duen enpresa eszedentziaren aldi horretan Eusko Irratiari zerbitzu egiten hasten bada, Eusko Irratira lanera itzuli edo lanpostu-erreserba gabeko eszedentzia-egoerara aldatu hautatu beharko du langile horrek, eta lehengo egoeran emandako denbora kontuan hartuko da horretarako.

- b) Eszedentzia lanpostu-erreserbadunean dauden pertsonen kopurua ezingo da izan lan-zentroko langile kopuru osoaren % 5 baino handiagoa.
- c) Ezingo da eszedentzia-eskubidea gauzatu, aurreko ehunekoa gainditu ez arren, eszedentzia-egoerak Eusko Irratiaren ohiko jardunbidea larri kaltetzen badu, izan eskaera egin den garaia egatik, izan jada eszedentzia hartutako taldeko edo kategoría profesional bereko pertsona kopuruagatik, izan Zuzendaritzak, Langile batzordeari edo Langileen Ordezkaritari igorritako txosten baten bidez, justifikatutako beste zeinahi

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 voluntaria por un plazo superior a cuatro meses (art. 46.2 del E.T.) e inferior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona una vez transcurridos cuatro 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 radio o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios a Eusko Irratia.

En el caso de que una persona que esté disfrutando de 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 Eusko Irratia, deberá optar entre reincorporarse a Eusko Irratia 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 Eusko Irratia, 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

arrazoirengatik. Kasu horretan, Zuzendaritza eragozpenak ahalik eta epe laburrenean gaituzten ahaleginduko da.

informe dirigido al Comité de Empresa o delegados/as de personal. En este caso, la Dirección tratará de resolver el impedimento en el plazo razonable más corto posible.

d) Eszedentzia hori ezingo da lanpostu-erreserba gabeko eszedentziaren aurretik edo ondoren hartu, batetik bestera gutxienez 4 urteko tarte egon beharko baita.

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

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

3. El personal fijo tendrá derecho a un período no superior a tres años (art. 46.3 del E.T.) con reserva de puesto de trabajo para atender al cuidado de cada hijo/a, a partir del fin de la baja por nacimiento o a partir de la resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción o acogimiento. El número de personas con excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% del centro de trabajo.

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

Si ambas personas progenitoras trabajan en la misma empresa, sólo una de ellas podrá ejercitar este derecho

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

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender a un/una familiar de hasta 2.º 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.

Eszedentzia hori zatika baliatu ahal izango da.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunaren ondorioetarako zenbatuko da.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

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.

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 ordezkarietara 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-erreserba duena eta eszedentziaren iraunaldia antzinatasunari gehituko zaiona. Mota horretako eszedentzia hartzeko, langilea eta Zuzendaritza ados egon beharko dira, eta langileak bakarrik EITB herri-erakundean edo EITBren 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 % 5eko mugaren ondorioetarako.
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 la representación 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 EITB, o en el propio ente.
- Esta excedencia es independiente de las anteriores y tendría la duración que estimen ambas partes. No se computará a efectos de los límites del 5% marcados en los apdo. 2 y 3.
9. Eszedentzia bat hartzeko, hasi nahi den data baino gehienez 90 egun eta gutxienez 30 egun lehenago egin behar da eskaera.
 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.

15. ART.: BATERAEZINTASUNAK

1. Eusko Irratian esleitutako funtzioa betetzea ez da bateragarria izango beste edozein kargu, lanbide edo jarduera gauzatzearekin, baldin eta azken horrek norberaren eginbeharrak eragozten baditu edo horiei kalte egiten badie, edota kaltegarria bada Eusko Irratiaren interes orokorrentzat.
2. Elko langileei esleitutako eginkizunak betetzeko orduan ahalik eta eraginkortasun eta arduraldi

ART.15: INCOMPATIBILIDADES

1. El desempeño de la función asignada en Eusko Irratia será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios o perjudique los intereses generales de Eusko Irratia.
2. Este artículo de incompatibilidades busca la mayor eficacia y dedicación en el desempeño

handiena lortzea du helburu bateraezintasunei buruzko artikulua honek, eta euren jarduera profesionalean inpartzialtasun-maila handiena bermatu nahi du.

3. Eusko Irratiko langileak ezin izango du EI, ETB, EITB edo Radio Vitoriari bere zerbitzuak eskaintzen dizkion edo horien hornidura lanak egiten dituen beste enpresa bateko partaide izan ezta horri bere zerbitzurik eskaini ere.
4. EITB eta bere sozietateak ez diren beste enpresa edo erakundeetan aholkularitza teknikoa egitea, horiekin lan harremanak edo harreman komertzialak izatea edo horien plantilako partaide izatea berariaz bateraezina da eta zigorra ipintzeko arrazoia izango da.
5. Kasu berezietan, Eusko Irratiako Zuzendaritzak edo, hala dagokionean, EITBko Zuzendari Nagusiak lehen aipatutako enpresekin elkarlana baimendu ahal izango du horrekin Elren berezko interesak kaltetuak suertatzen ez badira.
6. Artikulu honetan xedatutakoak ez du baztertuko bateraezintasunei buruzko indarreko legeria aplikatzea.

de las funciones asignadas al personal de Eusko Irratia y trata de asegurar el mayor grado de imparcialidad en su actuación profesional.

3. El personal de Eusko Irratia no podrá pertenecer ni prestar sus servicios, aún ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a EI, ETB, EITB y Radio Vitoria.
4. Se declara expresamente incompatible y será objeto de sanción la pertenencia a la plantilla, relación laboral, comercial o de asesoramiento técnico en otras entidades o empresas distintas a las de EITB y sus sociedades.
5. Excepcionalmente la Dirección de Eusko Irratia o, en su caso, la Dirección General de EITB podrá autorizar la colaboración en las empresas antes citadas, si con ello no resultan perjudicados los intereses legítimos de Eusko Irratia.
6. Lo previsto en este artículo, no excluirá la aplicación de la legislación vigente sobre incompatibilidades.

III. KAPITULUA - LANALDIA ETA ORDUTEGIAK

CAPÍTULO III.- JORNADA Y HORARIOS

16. ART.: LANALDIA

Urteko lanaldi arrunta 1.589 ordukoa izango da, 221 lanegunetan banatuta (bisurteetan izan ezik, horietan 222 egun izango baitira). Lanaldi arruntak 7 ordu eta 11 minutu izango ditu.

Lanaldi arrunta 221 lanegunekoa izango da, eta lanaldi berezietan, berriz, proportzionalki aplikatzekoak diren egunak.

Lanaldi partzialetan edo lanaldi-murrizketan, proportzionalki aplikatuko da lanaldia.

Gehiegizko lanaldia sortutako urte naturalean konpentsatuko da (alegia, lan egindako jaiegunek, librantzan lan egiteak, plusak konpentsatzeak, norberaren aukerako orduak, aparteko orduak eta abarrek eraginak), eta sortu eta hurrengo urteko otsailaren 28ra arte luzatu ahal izango da gehienez.

Eskaerak egiteko bigarren aldi bat irekiko da urriaren 15ean, aurretik aurreikusi ezin diren egutegi-egokitzapenak egiteko.

Sortu eta hurrengo urteko otsailaren 28ra bitartean hartu ez diren ordu guztiak nominan ordainduko dira (birprozesua).

17. ART.: EGUN LIBRE ERREKUPERAGARRIAK

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

ART. 16: JORNADA

Se establece una jornada ordinaria de trabajo anual de 1589 horas repartidas en 221 días laborables (salvo en años bisiestos que serán 222 días). La jornada ordinaria diaria será de 7 horas 11 minutos.

La jornada ordinaria será de 221 días laborables, y en las especiales los días proporcionalmente aplicables.

En las jornadas parciales o con reducción de jornada se aplicará la jornada proporcionalmente.

El exceso de jornada (generado por festivos trabajados, trabajar en libranza, compensación de pluses, libre disposición, horas extras...) se compensará en el año natural en el que se han generado, que se podrá alargar hasta el 28 de febrero del año siguiente de su generación.

Se abrirá un segundo periodo de solicitudes con fecha 15 de octubre para los ajustes de calendario que no se puedan prever con anterioridad.

Todas las horas que no se hayan disfrutado con fecha 28 de febrero del año siguiente a la generación serán abonadas en nómina (reproceso).

ART. 17: DÍAS LIBRES RECUPERABLES

Siempre que se cumplan las horas de trabajo en cómputo anual, el/la trabajador/a podrá disfrutar de cuatro jornadas, que se distribuirán de la siguiente forma: dos días, que se acumularán a vacaciones, un día entre los puentes que no sean los del mes de diciembre y el cuarto día a su elección, siempre que avise a la empresa con un mes de antelación y las necesidades del servicio lo permitan.

17 BIS. ART: NORBERAK HARTZEKO EGUNAK

Langile guztiek izango dute eskubidea norberaren aukerako egun ez-berreskuragarri bat izateko.

Seigarren hiru-tekoa bete dutenek norberaren aukerako bi egun hartzeko eskubidea izango dute, eta, zortzigarren hiru-tekotik aurrera, beste egun bat gehituko zaie hiru-teko bakoitzeko, bizitza pertsonala, familiara eta profesionala uztartze aldera. Egundoriek edozein langilek duen norberaren aukerako egun orokorra ordeztuko (xurgatuko) dute, antzinateasunengaineko eskubidea aplikatutako langileengaineko kasuan.

Langileak egundoriek aukeratu ahal izango ditu, zerbitzuak horretarako aukera ematen badu; hori horrela, 15 egundorien lehenengo eskatu beharko ditu, ezustean edo ezinbesteko kasuetan izan ezik, aldez aurretik justifikatuta.

18. ART.: ORDUTEGIAK

18.1.- Oinarri orokorra

Enpresako jarduerengaineko izatasuna direla eta, ezinbestekoa da ordutegiak ordenatzea, banatzea eta aplikatzea, betiere egin beharreko lanengaineko beharrezko malgutasuna eta mugikortasuna kontuan hartuta, lanok aldagortasuna eta ziurgabetasuna berezkoak baitituzte.

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

18.2.Ordutegien gutxieneko baldintzak

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

- a) Lanegun arrunta ezin izango da 9 lanordu baino gehiagokoa eta 6 lanordu baino

ART. 17 BIS. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Todo el personal tendrá 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. Dichos días sustituirán (absorberán) al día de libre disposición general que dispone cualquier trabajador/a en el caso de las personas a las que le sea de aplicación dicho derecho sobre antigüedades.

Estos días podrán ser elegidos por el/la trabajador/a, siempre que el servicio lo permita, debiéndolos solicitar con 15 días de antelación, salvo imprevisto o fuerza mayor previa justificación.

ART. 18: HORARIOS

18.1.- Principio general

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

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

18.2.Condiciones mínimas de los horarios

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

- a) La jornada ordinaria no pase de nueve horas diarias efectivas, ni sea inferior a seis.

gutxiagokoa izan.

- b) Egun bateko lanaldia amaituz geroztik hurrengoa hasi arte, gutxienez 12 orduko atsedenaldua egongo da.
- c) Lanaldia 5 lanegun eta ondoz ondoko 2 atsedeen-egunez osatuta egongo da.
- d) Asteko bi egunetan jarraian hartzeko atsedenaldua gutxienez hilean bi larunbat eta bi iganderekin bat etorriko da. Normalean asteburuetan lana egin behar duten kolektiboentzat izan ezik (asteburuko langileak, kiroltakoak edo eta larunbat nahiz igandeetan programaren bat dutenak).
- b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de doce horas.
- c) Que la distribución de la jornada se concentre en cinco días de trabajo, seguidos de dos de descanso consecutivos.
- d) Que el descanso semanal de dos días consecutivos coincida al menos con dos sábados y dos domingos al mes, salvo para aquellos colectivos que habitualmente hayan de trabajar durante el fin de semana por la especificidad de su tarea (personal de fin de semana, de deportes o que tengan un programa en sábado o domingo).

18.3. Ordu-tegi motak

18.3.1. Ordu-tegi etenak

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

Aste-ko lanaldirako hitzartutako-
en gainetik sartutako orduak konpentsatu ezin badira, ordu estra bezala ordainduko dira, Konpentsazioa honela egingo da; gainetik sartutako lehen mailako ordu bakoitzeko 1,75 ordu eta gainetik sartutako bigarren mailako ordu bakoitzeko bi ordu.

Era horretako ordu-tegia eguneko lanari bakarrik aplikatuko zaio.

18.3.2. Ordu-tegi jarraituak

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

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

18.3. Modalidades de horarios

18.3.1. Horarios partidos

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

Las horas trabajadas en exceso sobre las pactadas como jornada semanal, si no se pudieran compensar, se pagarán como extraordinarias. La compensación se realizará a razón de 1,75 por cada hora trabajada en exceso de primer nivel y de 2 horas por cada una de segundo nivel.

Este tipo de horarios solamente se aplicará al trabajo diurno.

18.3.2. Horarios continuados

Son los que se establecen en un solo bloque al día siempre que no sean inferiores a 6 horas ni superiores a nueve horas efectivas, y en ellos habrá un descanso de quince 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 aquellos casos en que por su regulación específica existan horarios continuados inferiores a seis horas, no habrá lugar al descanso.

18.3.3. Asteburuko ordutegi trinkoak

Asteburuko premiei aurre egiteko ezarritakoak dira, astean hiru edo lau egunekoak, horietarik bi larunbata eta igandea direla.

3 eguneko lan-astea edukiz gero, astean 31 ordu egin beharko dira lan; gehienez 12 ordu egunean eta ez da larunbat, igande edo jaiegunagatik plusik jasoko, hori asteko gainerako lau egunak libre hartuta orekatua gelditzen dela ulertzen baita.

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

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

Jaieguna astegunean denean, egun horretako lana aipatutako bi ordutegi-modalitate horietako zeinahitara atxikitako langileei esleitu ahalko zaie.

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

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

18.4.-Udako ordutegi jarraia

Uztailean, abuztuan eta irailean ordutegi jarraia ezarri ahal izango da administrazio saileko langileentzat baina, beti ere, enpresaren

18.3.3. Horarios intensivos de fin de semana

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

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

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

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

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

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

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

18.4.-Horario continuado de verano

Para el personal administrativo y durante los meses de julio, agosto y septiembre, así como todos los viernes del año se podrá establecer una

antolatzeko ahalmena salbu geldituko da, beharren arabera zerbitzuen funtzionamendu egokia bermatzeko.

Administrazioko langileek uztailen, abuztuan eta irailean egiten duten lanaldi jarraitua ez da «udako lanaldi trinkotzat» hartzen; hau da, goizez bakarrik egiten duten lan jarraitua; aitzitik, zerbitzuaren beharizanei erantzunez gero, zuzendaritzak lanaldi jarraitua onartzen du, eta, hartara, egin litezke eguneko benetako orduak goizez eta/edo arratsaldean jarraian.

19. ART.: GAUEKO LANALDIA

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

Langile boluntarioek izango dute lehentasuna gaueko irati-ikasturteak egiteko, zerbitzuak eskatutako baldintzak betetzen badituzte. Langile boluntarioek ez bada, ezingo da langilerik behartu gaueko irati-ikasturte bat baino gehiago jarraian egitera ordutegi mota horretan, horretarako berariaz kontratatu ez bada.

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

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

Lanaldiaren %50 baino gehiago gaueko ordutegiaren barruan gutxienez 7 egunetan

jornada continuada, dejando a salvo la potestad organizativa de la empresa para garantizar el correcto funcionamiento de sus servicios y de acuerdo a sus necesidades.

La jornada continuada del personal administrativo en los meses de julio, agosto y septiembre, se entiende que no se trata de lo que comúnmente se denomina “jornada intensiva de verano”, es decir, trabajo continuado sólo por la mañana, sino que, si permitiéndolo las necesidades del servicio la Dirección concede dicha jornada continuada, ello significa trabajar las horas efectivas diarias de forma continuada por la mañana y/o por la tarde.

ART 19: JORNADA NOCTURNA

Se considera jornada nocturna la realizada entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana.

Se dará preferencia al personal voluntario para la realización de cursos radiofónicos nocturnos, siempre que reúna los requisitos que el servicio precise. En el caso de que no haya personal voluntario, ninguna persona podrá ser obligada a permanecer más de un curso radiofónico seguido nocturno, salvo que haya sido contratada específicamente para el mismo.

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

No se permanecerá trabajando en el horario indicado en el párrafo anterior durante más de dos semanas consecutivas, salvo las personas responsables de programas, a las que no afecta esta limitación. Asimismo podrán permanecer en esa situación más de dos semanas consecutivas aquellas personas que así lo acuerden o lo contraten con la Dirección.

Si se trabaja más del 50% de la jornada dentro del horario nocturno y de manera permanente

jarraian egiten bada, langileak, 7 eguneko aldi bakoitzeko egun laurden (1/4) bateko atsedeen eskubidea izango du, hori oporrei lotu ahal izango zaie edo egun osotan hartzeko pilatu ahal izango da zuzendaritzaren irizpideen arabera. Hori bateraezina izango da hamabost egun jarraian lana egindako aldi bakoitzagatik lanegun bateko konpentsazioa jasotzearekin.

20. ART.: 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 atsedeen-ordurekin konpentsatu beharko da.

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.

21. ART.: ORDU ESTRAK

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

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

durante al menos siete días naturales consecutivos, la persona tendrá derecho a 1/4 de día laborable de descanso por cada período de siete días, que se acumulará a vacaciones o será disfrutado, por acumulación en días enteros a criterio de la Dirección. Esto será incompatible con la compensación de un día laborable por cada quince trabajados consecutivamente.

ART.20: DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

Si la reducción del descanso fuera igual o superior a tres 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 económicamente.

ART. 21: HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

Libre hartu beharreko denbora hori, egun osotan hartzeko pilatu ahal izango da eta enpresaren beharrak langilearen nahiekin bat etor daitezen ahaleginak egingo dira denbora hori noiz hartu erabakitzerakoan. Akordiorik ez balego zuzendaritzak erabakiko luke, langileari 15 egun aurretik esanez.

Aparteko orduak sei hilean behin kitatuko dira:

Abian den urteko urtariletik ekainera bitartean sortutakoak uztailaren 31n kitatuko dira.

Abian den urteko uztailetik abendura bitartean sortutakoak, berriz, hurrengo urteko urtarilaren 31n kitatuko dira.

Oporrak hartzeko azken egunak baino lehen hartu ez diren aparteko orduak dagokion urteko uztaileko eta urtarileko nomina-prozesuan ordainduko dira.

Era berean, ordu horiek III. eranskinean finkatutako balio unitario eta globalen arabera ordainduko dira, ondoren ezartzen diren mailen arabera:

- a) Lehen maila: langileak dagokion astean esleituta dauzkan lanegunetan lan egindako ordu estrei dagokie (0etatik 24etara).
- b) Bigarren maila: langileari aste batean esleitutako lanegun arruntetatik kanpo lan egindako aparteko orduei dagokie.

Erredakzioko langileei, euren lanaren berezitasuna dela eta, programazio arrunt edo

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

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

Las horas extras serán saldadas semestralmente:

Las generadas entre enero y junio del año en curso serán saldadas con fecha límite el 31 de julio.

Las generadas entre julio y diciembre del año en curso, serán saldadas con fecha límite el 31 de enero del año siguiente.

Las horas extras que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a las fechas límite de disfrute, serán abonadas en el proceso de nómina de julio y de enero del año siguiente correspondiente

Asimismo, dichas horas se pagarán de acuerdo con los valores unitarios y globales fijados en el Anexo III, según los niveles que se establecen a continuación:

- a) Primer nivel: corresponde a todas aquellas horas extraordinarias trabajadas en los días de trabajo que tenga asignados la persona en la semana correspondiente (desde las 0 a las 24 horas).
- b) Segundo nivel: corresponde a todas las horas extraordinarias trabajadas fuera de los días normales de trabajo asignados a la persona en una semana.

En el personal de redacción, por la especificidad de su trabajo, las horas trabajadas en la

erregularrean lana egindako orduak ez diete ordu estrak kobratzeko eskubiderik emango. Horien kasuan ordu estrak emisorako zuzendariak edo dagokion erantzuleak berariaz eskatutako lan estrak egitetik sortutakoak bakarrik izango dira eta.

Eskaerak egiteko bigarren aldi bat irekiko da urriaren 15ean, aurretik aurreikusi ezin diren egutegi-egokitzapenak egiteko (adibidez, ondoren lanean hasi diren langileak, gaixotasun-bajak, eta abar).

Sortu eta hurrengo urteko otsailaren 28ra bitartean hartu ez diren ordu guztiak nominan ordainduko dira (birprozesua).

Zor-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 ofizialetakoren batean lan egiteagatik.
- c) Ordu estrak egun bihurtzeagatik.

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

b) kasuan, irati-ikasturtean oinarriturik egingo da jaiegunen banaketa. Lantaldeko kideen adostasunarekin, irailaren 30a baino lehen eman beharko diote erabakia arduradunari, eta, adostasunik izan ezean, zuzendaritzak izendatuko

programación ordinaria o regular no generarán derecho a percepción de horas extraordinarias. Solamente lo generarán las debidas a la realización de trabajos extraordinarios que haya sido expresamente solicitados por la Dirección de la emisora o, en su defecto, por la persona responsable correspondiente.

Se abrirá un segundo periodo de solicitudes con fecha 15 de octubre para los ajustes de calendario que no se puedan prever con anterioridad (p.ej. personal que ha empezado a trabajar con posterioridad; bajas de enfermedad, etc.).

Todas las horas que no se hayan disfrutado con fecha de 28 de febrero del año siguiente a la generación serán abonadas en nómina (reproceso).

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

En el caso a), cada día trabajado en estas condiciones se traducirá en dos días de 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 del/la trabajador/a.

En el caso b), el reparto de festivos se realizará en base al curso radiofónico. Con consenso de los miembros del equipo de trabajo, deberán entregar el acuerdo a su responsable con anterioridad al 30 de septiembre y a falta de

ditu.

Sortutako jaiegunetako orduak bost egun edo gutxiago badira, langileak egun solteak edo metatuak hartu ahal izango ditu. Era berean, sortutako jaiegunetako orduak bost egunetik gora ematen badute, asteko hiru, lau edo bost eguneko bi bloketan metatuko dira nahitaez, langilearen lanaldiaren arabera. Gainerako egunen kasuan, langileak aukeran izango du libre edo metatuta hartzea.

Eskaeraren aurreabisuari dagokionez, honako hau izango da:

3, 4 edo 5 eguneko blokeak, 3 hilabete lehenago.

Egun solteak, gutxienez 15 egun lehenago.

Langileak hautatuko ditu oporrak hartzeko egunak, eta Zuzendaritzak onartu egin beharko du eskaera, ekoizpen-beharrizanen eta akordio honetan itundutako librantzen lehentasunaren arabera.

Jaiegunen konpentsazioa denboran eta forman eskatuko ez balitz, zuzendaritzak hartuko luke dagokion erabakia.

Sortu ziren urtea kontuan hartuta, nominan ordainduko dira hurrengo urteko otsailaren 28a baino lehen gozatu ez diren jaiegunak –jaiegunak metatzearen ondoriozkoak–.

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

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

1) a) eta c) kasuetan zor-egunak aparteko lan-denbora arrunt bihurtzearen ondorioz sortzen

acuerdo, será la Dirección quien los asigne.

Si las horas de los festivos generados son igual o menores a cinco días se podrán disfrutar los días sueltos o acumulados a la elección del/la trabajador/a. Asimismo, si las horas de los festivos generados son superiores a cinco días, se disfrutarán acumulando días obligatoriamente en dos bloques semanales de tres, cuatro o cinco días según la jornada del/la trabajador/a. Los días restantes se podrán disfrutar sueltos o acumulados, a elección del/la trabajador/a.

Respecto al preaviso de solicitud, será el siguiente:

Los bloques de 3, 4 o 5 días con 3 meses de antelación.

Los días sueltos con 15 días de antelación.

Los días de disfrute serán a elección del/la trabajador/a, y será la Dirección quien acepte o no la solicitud en base a las necesidades de producción y la prelación de libranzas pactadas en el presente acuerdo.

Si no se solicita la compensación de festivos en tiempo y forma, será la Dirección quien adopte la decisión correspondiente.

Las libranzas por acumulación de festivos que no hayan sido disfrutadas con anterioridad al 28 de febrero del año siguiente a su generación serán abonadas en nómina.

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

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

1. En los casos a) y c) donde los días de duda son el resultado de la conversión a ordinario de un

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 lan egutegiak ezarritako urteko lan egunak baino gehiago lan egin du), ordaintzeko edo hurrengo urtean hartzeko, II. mailako aparteko eguntzat hartuko dira; hau da, egun bakoitzaren balioa bikoitza izango da.

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

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 días anuales establecidos en el calendario laboral, tendrán la consideración, para su pago o disfrute en el año siguiente, de extraordinarios de nivel II, es decir, cada día valdrá por dos.

Cuando se haya producido una reducción del descanso entre jornadas, y a pesar de ello, por necesidades ineludibles del servicio 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. En este caso, lógicamente, no se producirá además la compensación a que hace referencia la primera parte del segundo párrafo de dicho artículo.

IV. KAPITULUA – LANGILEEN ANTOLAKUNTZA

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

22. ART.: PLANTILLA

Plantila zehaztea EITB herri-erakundeko Administrazio Kontseiluaren eskumena da (Eusko Legebiltzarraren maiatzaren 20ko 5/1982 Legearen 8.c artikulua).

23. ART.: TALDE PROFESIONALAK

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

24. ART.: KATEGORIA PROFESIONALAK

- Erredakzio-esataritzan:

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

- Teknikan:

- Mantenimenduko teknikaria
- 1. Kontrol eta Soinu teknikaria
- Kontrol eta Soinu teknikaria
- Teknika-laguntzailea
- Kontrol teknikeri nagusia (galtzekoa)

- Administrazioan:

- 1. Administrazioa
- 2. Administrazioa
- Produktzio eta Administrazio laguntzailea
- Administrazio laguntzailea
- Telefonista-harreragilea

- Soinu artxiboan:

- Fonoteka arduraduna

Zerrendatutako maila profesionalen ordainketa neurri orokorrak honekin batera datorren taulan zehazten direnak dira (1.Eranskina)

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

Ondorengo artikuluan jasotzen diren talde

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: GRUPOS PROFESIONALES

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

ART. 24: CATEGORÍAS PROFESIONALES

- En Redacción-locución:

- Redactor/a-locutor/a A
- Redactor/a-locutor/a B
- Redactor/a-locutor/a C
- Redactor/a-locutor/a D
- Animador/a Musical

- En Técnica:

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

- En Administración:

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

- En Archivo Sonoro:

- Encargado/a de fonoteca

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

La definición de funciones y requisitos establecidos para las categorías enunciadas son las que aparecen en el anexo IV del presente convenio.

La definición de grupos profesionales y de sus

profesionalen eta dagozkien mailen definizioa honako klausula hauei loturik dago.

- a) Enpresaren antolaketa beharrak direla-eta hala behar balitz inongo langilek ezin izango dio uko egin bere talde profesional barruan bere mailarako zehaztutakoak baino goragoko edo beheragoko lanak egiteari.
- b) Langile batek, bere talde profesionalaren barruan, berea baino goragoko maila bateko eginkizunak betetzeak ez du esan nahi langile horrek goragoko maila hori eskuratzeko eskubidea duenik. Lan horiek 5 hilabete baino gehiagoan jarraian egiten ditutenean izan ezik.
- c) Langile guztiek ezagutu eta ezarri beharko dute euren lanerako beharrezkoak diren ordenagailu periferiko eta terminalen erabilera; hala behar balitz, ikastaroa egin beharko lukete.
- d) Era berean, zerbitzuaren beharrek hala eskatzen badute langile guztiek ibilgailu bat gidatu beharko dute.
- e) Goiko mailek agente funtzionala izango duen behekoengan.

respectivas categorías que se recogen en el artículo siguiente está sujeta a las siguientes cláusulas:

- a) En caso necesario y por necesidades organizativas de la empresa, ninguna persona podrá negarse a realizar tareas superiores o inferiores a las definidas para su categoría dentro de su grupo profesional.
- b) El hecho de que una persona haya de desempeñar las funciones de una categoría superior a la que tenga asignada, dentro de su grupo profesional, no implicará el derecho a obtener dicha categoría superior, salvo en el caso de que dichas tareas se desempeñen de forma continuada por un período superior a 5 meses.
- c) Todo el personal deberá conocer y aplicar, previo cursillo si fuera necesario, el uso y manejo de los terminales y periféricos de ordenador necesarios para su trabajo.
- d) Igualmente, todo el personal deberá conducir un vehículo, si las necesidades del servicio lo requieren.
- e) Las categorías superiores tendrán mando funcional sobre las inferiores.

25. ART.: KATEGORIEN DEFINIZIOA

"A" ERREDAKTORE-ESATARIA

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

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

ART. 25: DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

REDACTOR/A-LOCUTOR/A "A"

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

Deberá conocer y aplicar el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia y de los terminales y periféricos de ordenador

"B" ERREDAKTORE-ESATARIA

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

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

"C" ERREDAKTORE-ESATARIA

Bere-bereak dituen ezagupenekin D erredaktore-esatari gisa dituen ahalmenak ongi erakutsi ondoren, horren lanak hartzeaz gain maila altuko konplexutasun eta garrantziarik ez duten irratsaio ezberdinak sortu, egin edo eta zuzentzeko gaitasuna duen profesionala da, gainera programa horien aurkezlea izan ahal izango da, eta baita produkzioaren arduraduna ere.

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

"D" ERREDAKTORE-ESATARIA

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

necesarios para su trabajo.

REDACTOR/A-LOCUTOR/A "B"

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

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

REDACTOR/A-LOCUTOR/A "C"

Es el/la profesional de la radiodifusión que, con los conocimientos que le son propios, y tras haber demostrado suficientemente sus facultades como redactor/a-locutor/a D, está capacitado/a para, además de desempeñar las funciones de éste/a, crear, realizar y/o dirigir distintos espacios radiofónicos con un grado de complejidad y relevancia no elevadas, pudiendo presentar los mismos y encargarse de su producción.

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

REDACTOR/A-LOCUTOR/A "D"

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

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

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

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

MUSIKA ANIMATZAILEA

Goi batxilergoak edo horren parekoak ematen duen kultura mailarekin, musika ezagupen handiekin eta kalitatedun ahotsarekin, bere ekimen eta erantzukizun osoz, emisora barruan nahiz kanpoan musika programen inprobisatutako animazio eta aurkezpena egiteko gai den profesionala da; programa horien errealizazio eta autokontrolaz ere arduratzen da.

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

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

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

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

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

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

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

ANIMADOR/A MUSICAL

Es el/la profesional que con un nivel de cultura general equivalente a Bachiller Superior y con amplios conocimientos musicales y calidad de voz, tiene la capacidad de desempeñar con plena iniciativa y responsabilidad la presentación y animación improvisadas, de programas musicales, tanto dentro como fuera de la emisora, encargándose de su realización y del autocontrol.

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

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

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

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

MANTENIMENDUKO TEKNIKARIA

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

I. KONTROL ETA SOINU TEKNIKARIA

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

2. KONTROL ETA SOINU TEKNIKARIA

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

TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO

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

TÉCNICO/A DE CONTROL Y SONIDO DE 1ª

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

TÉCNICO/A DE CONTROL Y SONIDO DE 2ª

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

Programa arduradunarekin batera errealizazio eta produkzioaren erantzukizuna izango du.

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

TEKNIKA-LAGUNTZAILEA

Profesional honek, irrati produkzioarako erabiltzen diren ekipoen oinarritzko ezagupenak ditu eta erabili ere egiten ditu kanpoan edo estudioetan oinarritzko grabaketak egiteko (prentsaurrekoak, hitzaldiak, elkarrizketak...), oinarritzko jarraipen kontrola egiteko (musika programa sinpleak, grabatutako programen emisioa, publizitate gida eta iragarkiak eta hiru soinu iturri baino gehiago erabiltzen ez direnean musika zubiak) eta kanpora edo kanpotik telefono bidezko konexioak egiteko; hori guztia gidoiaren edo programa arduradunaren aginduen arabera.

Hortik aparte, bere lana izango da mantenimenduko oinarritzko eginkizunak betetzea (disco eta kabezalak garbitzea, orratzak aldatzea...) eta goragoko kualifikaziodun teknikariei euren lanetan laguntzea.

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

1º MAILAKO ADMINISTRARIA

Profesional honek, beheragoko mailen lanak egiteaz gain, ekimen handia eskatzen duten kontabilitateko eta administrazioko lanak egiten ditu. Lan horiek, hurreneko nagusiaren

responsable del programa, corresponsabilizándose con ésta de la realización y producción.

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

AUXILIAR TÉCNICO/A

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

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

En ningún caso podrá quedarse sólo/a como único/a técnico/a en la emisora, ni asumirá la responsabilidad del apartado técnico de la misma.

ADMINISTRATIVO/A DE 1ª

Es el/la profesional que, además de las funciones específicas de las categorías inferiores, ejerce funciones de carácter administrativo y contable significadas por la

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

2º MAILAKO ADMINISTRARIA

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

PRODUKZIO ETA ADMINISTRAZIO LAGUNTZAILEA

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

necesidad de aportar un elevado grado de iniciativa, actuando según instrucciones de su superior/a inmediato/a, como redacción de documentos, operaciones y asientos contables, facturación, gestión de pagos y cobros, taquimecanografía en castellano y euskera y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin personal de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media, de los archivos de documentos de la emisora, de la correspondencia y de las actividades burocráticas de la misma, entre las que se incluyen aquellas relacionadas con la organización de los actos públicos de la emisora, dentro o fuera de la misma y de los viajes y desplazamientos del personal.

ADMINISTRATIVO/A DE 2ª

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

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A Y DE PRODUCCIÓN

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

egingo ditu.

ADMINISTRAZIO LAGUNTZAILEA

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

TELEFONISTA-HARRERAGILEA

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

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

FONOTEKAKO ARDURADUNA

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

de producción de programas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

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

TELEFONISTA-RECEPCIONISTA

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

Podrá encargarse adicionalmente de labores administrativas propias de auxiliar administrativo/a.

ENCARGADO/A DE FONOTECA

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

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

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

26. ART.: BURUZAGITZA KARGUAK

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

- Erredakzioan:

Emisio eta Produkzio burua.
Albistegi burua.
Programa burua.
Kirol Saioen burua.

-Teknikan:

Zerbitzu Tenkinoen burua.

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

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

ART. 26: CARGOS DE JEFATURA

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

- En Redacción:

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

-En Técnica:

Jefe/a de Servicios Técnicos.

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

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

27. ART.: PROBALDIA

Honako proba denboraldiak ezarri dira:

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

a) Enpresan baja emateko, oro har, hilabete lehenago jakinarazi behar da. Probaldia salbuetsita dago, horren barruan ez dagoelarik aurretik jakinarazteko eperik. Lanerako ezintasun iragankorrak eten egiten

ART.27: PERÍODO DE PRUEBA

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

a) Como norma general se establece un plazo de preaviso de un mes para causar baja en la empresa. Se exceptúa el período de prueba en el cual no hace falta el plazo de preaviso. La incapacidad laboral transitoria

du probaldiaren zenbaketa, baina ezin du inola ere gainditu pertsona hori kontratatu den aldia.

- b) Aldi baterako lan-kontratuetan, urtebetetik beherakoak badira, probaldia eta aurretik jakinarazteko aldia erdira murriztuko dira.
- c) Aldi horretan, langileak eta enpresak lan-harremana bertan behera uzteko eskubidea izango dute, aldez aurretik abisatu beharrik gabe eta alderdietako edozeinek inolako kalte-ordainik ez duela jasoko aintzat hartuta, sortutako ordainsariak alde batera utzita.
- d) Langile lan-kontratadun finko batek, dagokion lehiaketa librea gainditu ondoren, ez badu probaldia gainditzen, Enpresa Zuzendaritzak txostena bidaliko die langileen ordezkarietara, bere iritziz zergatik ez duen behar bezala gainditu azaltzeko.
- e) Probaldia behar bezala gaindituta, langile finkoei aldi hori ondorio guztietarako zenbatuko zaie.

suspende el cómputo del período de prueba, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar el período para el cual había sido contratado/a.

- b) Para los contratos temporales, inferiores a un año, el período de prueba y el de preaviso se reducirá a la mitad.
- c) Durante este período tanto el/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.
- d) En el caso de que el/la trabajador/a fijo/a no supere el período de prueba habiendo superado el concurso libre correspondiente, la Dirección de la Empresa remitirá un informe a la representación de los/las trabajadores/as de las causas por las que, a su juicio, no ha superado satisfactoriamente el mismo.
- e) Superado satisfactoriamente el período de prueba, al personal fijo se le computará dicho período a todos los efectos.

28. ART.: SARTZEA, PLAZA HUTSAK BETETZEA ETA IGOERAK

1. EUSKO IRRATIA S.A.n langile finko gisa sartzeko bide bakarra Zuzendari Orokorrak EITBko administrazio kontseiluarekin bat etorritik deitzen eta ezartzen dituen harrera frogak gainditzea izango da.
2. Zuzendaritza Orokorrak, administrazio kontseiluarekin bat eginda hutsik gelditzen diren lanpostuen amortizazioa erabaki ahal izango du
3. Lanpostu bat hutsik dagoela esango da Zuzendaritza Orokorrak hala dagoela irizten dionean eta langile finko batek libre uzten duenean EUSKO IRRATIA S.A. utzi duelako edo enpresaren barruan lekua nahiz lanpostua

ART.28: INGRESO, PROVISIÓN DE VACANTES Y ASCENSOS

1. El ingreso en situación de personal fijo en EUSKO IRRATIA, S.A. sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por la Dirección General, de acuerdo con el Consejo de Administración de EITB.
2. La Dirección General, de acuerdo con el Consejo de Administración, podrá decidir la amortización de las vacantes que se produzcan.
3. Se entenderá por vacante, cuando así se declare su existencia por la Dirección General, la plaza dejada libre por una persona de la plantilla fija con motivo de abandonar Eusko Irratia, S.A., o de haber sido trasladada

aldatu duelako.

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

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

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

a) Barruko fasea

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

b) Lehiaketa librea.

geográfica o funcionalmente dentro de la empresa.

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

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

6. La provisión de plazas de plantilla declaradas vacantes o de nueva creación aprobadas por el Consejo de Administración, que hayan de cubrirse con personal fijo, con la excepción recogida en el apartado 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. ART.: MAILA IGOERA ZUZENA

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

2. Langile baten maila igoera zuzena baloratzeko, Balorazio Batzorde Parekide bat eratuko da kasu bakoitzerako, eta bertan honako hauek hartuko dute parte; Zuzendaritza Gerentziak, Irratidifusioko Zuzendaritza Koordinazioak, Giza Baliabidetako Zuzendaritzak, baloratu beharreko plaza kokatzen den emisorako

ART. 29: ASCENSO DIRECTO

1. Con el fin de facilitar la promoción profesional del personal, el ascenso se podrá realizar de una manera directa de acuerdo con lo regulado en el apartado siguiente.

2. Para evaluar la propuesta de ascenso directo de una persona, se constituirá en cada caso una Comisión de Valoración Paritaria constituida por la Gerencia, Dirección-Coordinación de Radiodifusión, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de la emisora de la plaza a evaluar, Dirección de una de las otras emisoras, dos

Zuzendaritzak, beste emisoratako baten Zuzendaritzak, Baloratu beharreko lanpostuak kokatzen diren zentroko langile batzordeko bi kidek edo langileen ordezkari bik, kolektibo bereko langileen ordezkariak aukeratutako langile batek, azken horrek baloratu beharreko lanpostuak duen kategoria berbera edo goragokoa eduki beharko du, eta azkenik beste zentro bietako Batzordekide edo langileen ordezkari banak. Batzorde honek beharrezko informazio guztia jaso ondoren eta, hala badagokio, beharrezkoak diren frogak egin ondoren, maila igoerari buruzko iritzia emango du eta bere txostena Zuzendaritza Orokorra luzatuko du. Akordioak gehiengo sinplez onartuko dira.

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

3. Hitzarmen honetan araututako barne promozioa zuzentzen duen printzipioa aukeraberdintasuna 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.

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

- a) D erredaktore-esatari batek maila horretan 3 urte jarraian betetzen dituen zuzenean

integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de personal del centro al que pertenezcan las plazas a evaluar, un/a trabajador/a del mismo centro elegido por la representación del personal del mismo colectivo y de igual o superior categoría a la de la plaza a evaluar y un/a integrante del Comité o delegados/as de personal de cada uno de los otros dos centros. Esta Comisión una vez recabada la información y, en su caso, realizadas las pruebas que estime oportunas, se pronunciará sobre la propuesta de ascenso, elevando su informe a la Dirección General. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

Los/las integrantes de la Comisión por parte de la Dirección podrán excepcionalmente delegar sus funciones en otros mandos de la empresa, salvo la Dirección a cuya emisora pertenezca la plaza a cubrir, y a condición de que en cada reunión de la Comisión no asista más de una persona con delegación de funciones.

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

Cuando un puesto sea ocupado de forma interina durante cinco 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.

Lo regulado en los dos párrafos anteriores no será de aplicación a los/las redactores/as-locutores/as ni técnicos/as de control y sonido, que se regirán por lo siguiente:

- a) Cuando un/a redactor/a-locutor/a D cumpla tres años continuados en esta categoría,

C erredaktore-esatari kategoriara pasatuko da. Eragin horietarako langilea kategoria horretan aldi baterako kontratuarekin egon den denbora kontuan hartuko zaio, Hitzarmen honetan araututako prozeduraren baten bidez langile finko izatera pasatu bada, beraz, jarraipen konponbiderik gabeko azken kontratazioaren hasieratik hasiko da kontatzen.

- b) Erredaktore-esatari batek goragoko mailako lanak 2 urtean jarraian baino gehiagoan egiten dituenean eta maila horrek eskatzen dituen baldintzak betetzen baditu, berez goragoko maila hori bereganatuko du.
- c) 1. mailako kontrol- eta soinu-teknikariaren kategoria automatikoki eskuratuko da, 2. mailako kontrol- eta soinu-teknikari gisa segidako 3 urteren buruan. Era berean, iraupen luzeko aldi baterako kontratua duen 2. mailako kontrol- eta soinu-teknikari batek hiru urte jarraian betetzen baditu kategoria horretan, 1. kategoriara igaroko da automatikoki.

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

Bere lanpostuaren eginkizunetan jasotzen ez den erantzukizun berezia, disponibilitatea, konfidantza,

pasará automáticamente a la categoría C. A estos efectos se computará el tiempo durante el cual haya ostentado esa categoría con contrato temporal si luego ha pasado a fijo/a por alguno de los procedimientos regulados en el presente convenio, contándose desde el inicio de la última contratación sin solución de continuidad.

- b) Cuando un/a redactor/a-locutor/a desempeñe durante dos años continuados las funciones de una categoría superior y siempre que, además, cumpla los requisitos de esta categoría, adquirirá automáticamente la misma.
- c) Se adquirirá automáticamente la categoría de técnico/a de control y sonido de 1ª al cabo de 3 años continuados como técnico/a de control y sonido de 2ª. Asimismo, cuando un/a técnico/a de control y sonido 2ª con contrato temporal de larga duración cumpla tres años continuados en dicha categoría pasará automáticamente a la categoría de 1ª.

No obstante lo anterior, 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 persona sustituida, con independencia de que perciba la diferencia de retribuciones que le correspondan durante el tiempo que desempeñe dichas funciones superiores. 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.

No se entenderá que realizan trabajos de categoría superior ni, por tanto, se aplicará lo regulado en este apartado, aquellas

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

personas a las que la Dirección les asigne una función que implique especial responsabilidad, disponibilidad, confianza, polivalencia, etc., no comprendida en las funciones propias de su puesto y que, por ello, perciban, únicamente mientras desempeñen las mismas, el complemento de responsabilidad especial regulado en el artículo 60.

30. ART.: BORONDATEZKO LEKUALDATZEA

1. Enpresak lanpostu huts bat edo sortu berri bat dagoela adierazita, Zuzendaritzak dagokion borondatezko lekualdaketaren deialdia jakinaraziko du iragarki-taulan eta lekuz aldatu nahi duten langileek 15 eguneko epea izango dute eskariak aurkezteko. Deialdi horretan lanpostua, kategoria, destinoa, bakoitzaren zehaztapena eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira.

2. Lekualdaketa lehiaketan parte hartu ahal izango dute deitutako kategoria berebean dauden eta bertan nahiz destinoan urtebeteko antzinatasuna duten Eusko Irratia, S.A.ko langile finko guztiek.

3. Lekualdatze-lehiaketa ebazteko, kontuan hartuko dira norberaren, familiaren zein betetako eta bete nahi den lanpostuaren berezko baldintzak. Esleitu gabe deklaratu da izangaiek bete beharreko plazaren baldintzak ez dituztela betetzen baderitzo aurreko artikuluan aipatutako Balorazio Batzordeak. Nolanahi ere, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan lekualdatze-lehiaketak ebazteko orduan:

- Lanpostuarekin lotutako ezagutza maila eta titulazioa. Irizpide hori gehienez 10 punturekin baloratuko da.
- Baldintza profesional eta familiarak. Irizpide horrek 70 puntu izango ditu gehienez, honela banakatuta:

ART. 30: 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, estableciéndose un plazo de 15 días para la admisión de solicitudes del personal que desee trasladarse. En dicha convocatoria se detallarán las categorías, destino y especificación de cada puesto, así como los requisitos exigidos a las personas candidatas.

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

3. El concurso de traslado se resolverá atendiendo a las circunstancias personales, familiares y a las propias del puesto de trabajo desempeñado y de aquél al que se opta. Podrá declararse desierto cuando la Comisión de Valoración mencionada en el artículo anterior estime que los/las 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 relacionada con el puesto de trabajo. Este criterio tendrá una puntuación máxima de 10 puntos.
- Circunstancias profesionales y familiares. Este criterio tendrá una puntuación máxima de 70

Inguruabar profesionalak: 30 puntu. Horretarako, eskatzaileak Eusko Irratian nominan ofizialki aitortuta daukan antzintasuna hartuko da kontuan. Aintzat harturik Eusko Irratia sortu zenetik antzintasunaren gehieneko urteak 34 urte (edo 408 hilabete) direla eta irizpide horri 30 puntuko pisua ematen zaiola, antzintasuneko hilabete oso bakoitzak 0,0735 puntu izango lituzke.

Familia-inguruabarrak: 40 puntu. Ondorio horietarako, 4 puntu emango dira 18 urte arteko seme-alaba bakoitzeko, eta 4 puntu mendekotasun-egoeran edo bizikidetza egiaztagarrian dagoen aita edo ama bakoitzeko. Batzordeak 10 puntu eman ahal izango ditu gehienez, antzeko beste familia-inguruabar egiaztagarri batzuk balioesteko. Era berean, gehienez ere 10 puntu emango zaizkio eskatzailearen kokapen geografikoari. Hori horrela, 10 puntu emango zaizkio gaur egun bere udalerritik lantokiraino egiten dituen kilometroen eta aukeratzen duen zentrora joateko emango lukeen distantziaren arteko aldeari, betiere dagokion proportzioa ezarrita hurrengoekiko.

-Zerbitzuaren premien ondorioz, beste toki batera nahitaez lekualdatua izatea aldeztu aurretik. Irizpide horrek gehienez hamar puntu izango ditu, adostutako haztapen-sistemearekin bat.

-Kategoria eta destinoko antzintasuna. Irizpide horrek gehienez hamar puntu izango ditu, adostutako haztapen-sistemearekin.

4. Balorazio Batzordeak txostena Zuzendaritza Nagusiari helaraziko dio. Azken horren ebazpenaren berri emango zaio Langile batzordeari.

puntos, desglosándose de la siguiente manera:

Circunstancias profesionales: 30 puntos. A estos efectos se tendrá en cuenta la antigüedad en Eusko Irratia que quien lo solicita tenga oficialmente reconocida en nómina. Dado que los años máximos de antigüedad desde la creación de Eusko Irratia son 34 años (o 408 meses) años y otorgándose un peso de 30 puntos a este criterio, cada mes completo de antigüedad equivaldría a 0,0735 puntos.

Circunstancias familiares: 40 puntos A estos efectos se otorgarán 4 puntos por cada hijo/a hasta 18 años y 4 puntos por padre o madre en situación de dependencia o convivencia acreditable. La Comisión podrá otorgar hasta un máximo de 10 puntos. para valorar otro tipo de circunstancias familiares análogas acreditables. Asimismo se valorará con un máximo de 10 puntos la situación geográfica de la persona solicitante, otorgándose 10 puntos. a la persona que tenga la mayor diferencia de kilómetros entre los que actualmente realiza desde su localidad hasta su centro de trabajo actual y la que realizaría hasta el centro al que opta, estableciéndose la proporción correspondiente respecto a las siguientes.

-Haber sido trasladado/a con anterioridad a otro punto geográfico, con carácter forzoso, por exigencias del servicio. Este criterio tendrá una puntuación máxima de 10 puntos conforme al sistema de ponderación acordado.

-Antigüedad en categoría y destino. Este criterio tendrá una puntuación máxima de 10 puntos conforme al sistema de ponderación acordado.

4. La Comisión de Valoración elevará su informe a la Dirección General. De la resolución de ésta se dará traslado a la representación de los/las trabajadores/as.

31. ART.: IGOERA PROBAK

1. Lekuz aldatzeko eskaririk ez badago edo lekualdatzeko deialdia hutsik aldarrikatzen bada, maila igotzeko frogak egingo dira.
2. Zuzendaritzak iragarki oholean argitaratuko du dagokion maila igotzeko lehiaketa deialdia eta eskariak aurkezteko 15 eguneko epea ezarriko da. Deialdi horretan lanpostuen kategoria, destinoa, bakoitzaren zehaztapena eta hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak zehaztuko dira.
3. Frogaren edukia, Zuzendaritza Orokorrak berak, edo horrek egoki irizten dion pertsonak erabakiko du bete beharreko lanpostuaren saileko zuzendariarekin batera.
4. Aktiboan edo eszedentzian dauden Eusko Irratiko langile finkoak aurkeztu ahal izango dira igoera-probetara, bete beharreko plaza baino beheragoko kategoria batekoak badira eta euren kategorian urtebetetik gorako antzintasuna badute.
5. Aurreko artikuluetan aipatutako Balorazio Batzordearen eskumena izango da igoera-probak eta eskatutako gainerako baldintzak administratzea eta baloratzeko, eta txostena helaraziko dio Zuzendaritza Nagusiari probak egin eta hilabeteko epearen buruan. Zuzendaritza Nagusiaren ebazpenaren berri emango zaio Langile batzordeari.

32. ART.: NAHITAEZKO LEKUALDATZEA

Zuzendaritza Nagusiak pertsona bat mugikortasun geografiko edo funtzionalaren arabera nahitaez lekualdatzea erabaki ahal izango du, indarreko legerian ezarritakoari jarraikiz, plazak betetzeko

ART. 31: PRUEBAS DE ASCENSO

1. En el caso de que no existan solicitudes de traslado o que el concurso de traslado se declare desierto, tendrá lugar la fase de pruebas de ascenso.
2. La Dirección hará público en el tablón de anuncios la convocatoria del correspondiente concurso de ascenso, estableciéndose un plazo de 15 días para la presentación de solicitudes. En dicha convocatoria se indicarán las categorías, destino y especificación de los puestos, así como los requisitos exigidos a las personas candidatas.
3. La Dirección General por sí o delegando en la persona que crea conveniente, junto a la Dirección de la Emisora de la plaza a cubrir, elaborarán el contenido de las pruebas.
4. Se podrá presentar a las pruebas de ascenso el personal fijo de Eusko Irratia, S.A., en situación de activo o excedente, de categoría inferior a la de la vacante y que tenga una antigüedad en la propia de más de un año.
5. La administración y valoración de las pruebas de ascenso y de los demás requisitos exigidos a las personas candidatas será competencia de la Comisión de Valoración mencionada en los dos artículos anteriores, quien elevará su informe a la Dirección General en el plazo de un mes desde la realización de las pruebas. De la resolución de la Dirección General se dará traslado a los/las delegados/as de personal.

ART.32: 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

aurreko prozedurak agortu ondoren, betiere.

anteriores de cobertura de plazas.

33. ART.: LEHIAKETA LIBREA

Barne promozioeko aldietan bete ez diren lanpostu hutsak edo sortu berriak betetzeko erabiliko da lehiaketa librea, eta Erakunde Publikoan eta bere Sozietateetan sartzeko Arauen arabera arautuko da. Zuzendaritza Nagusiak ezarri ditu arau horiek, herri erakundeko Administrazio Kontseiluarekin adostuta, eta Hitzarmen Kolektiboaren IV. eranskinean daude jasota.

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

34. ART.: MAILA IGOERAKO PROBALDIA

28. artikulutik 33. artikulura bitarteko edozeinetan araututako prozeduraren baten bidez goragoko kategoria bat bereganatzen duen langile finkoa, 31. artikuluko 3. ataleko kasua salbu, Hitzarmen honetako 27. artikuluan ezarritako denboraldia egongo da proban, kualifikatu gabeko langileen kasuan izan ezik, horiek 15 egun egingo baitituzte proban. Epe horretan alde biek utzi ahal izango dute igoera eraginik gabe; kasu horretan, langilea bere lehenagoko kategoria eta destinora itzuliko da.

35. ART.: TRUKAKETAK

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

Trukaketak ez du kalteordainik jasotzeko

ART. 33: CONCURSO LIBRE

El concurso libre se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que no hayan sido cubiertas en las correspondientes fases de promoción interna y se regulará por las "Normas de ingreso en la plantilla del ente público y sus sociedades" establecidas por la Dirección General de acuerdo con el Consejo de Administración y que aparecen recogidas en el anexo IV del convenio.

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. 34: PERÍODO DE PRUEBA EN LOS ASCENSOS

El personal fijo que acceda a una categoría superior por cualquiera de los procedimientos regulados en los artículos 28 al 33, exceptuando el apartado 3 del artículo 31, estará sometido a un período de prueba igual al establecido en el artículo 27 de este convenio, salvo para el personal no cualificado que será de quince días. Durante este período, ambas partes podrán dejar sin efectividad el ascenso, incorporándose el/la trabajador/a automáticamente a la anterior categoría y destino.

ART.35: PERMUTAS

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

La permuta no dará derecho a indemnización

eskubiderik emango eta gerta litezkeen alguna y supondrá la aceptación de las
ordainketa aldaketak onartzea ekarriko du modificaciones de retribución a que pudiera dar
berarekin. lugar.

V. KAPITULUA. LANGILEEN PARTE HARTZEAZ
CAPÍTULO V. DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/LAS
TRABAJADORES/AS

36. ART.: LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

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

2. Prebentzio ordezkariak:

2.1. Prebentzio 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 ordezkariak.

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

Prebentzio ordezkariak Legean aurreikusitako eginkizunak betetzeko erabiltzen duten denbora ordezkaritza-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 Prebentzio ordezkariari, langileen ordezkari diren aldetik.

Lan-zentro bakoitzean batzordeko kide bakoitzak eta lantokiko langileen ordezkari bakoitzak hilean ordu kopuru bat izango du, ordainduta, ordezkaritza funtzioak betetzeko, mailaketa honen arabera:

ART.36: 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/las 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/las representantes del personal designarlos/las entre el propio personal de la empresa que reúna la cualificación necesaria.

2.2. Podrán ser delegados/as de prevención quienes, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados/as sindicales, fueran designados/as conforme a lo establecido en el apartado anterior (art. 38.2.1).

El tiempo utilizado por los/las 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 E.T., cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los/las delegados/as de prevención en su condición de representantes del personal.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada integrante del comité o 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
100 langilera arte - Hasta 100 trabajadores/as	15 ordu/hilean -horas/mes
101 langiletik 250era - De 101 a 250 trabajadores/as	20 ordu/hilean -horas/mes
251 langiletik 500era - De 251 a 500 trabajadores/as	30 ordu/hilean -horas/mes
501 langiletik 750era - De 501 a 750 trabajadores/as	35 ordu/hilean -horas/mes
751 langiletik gora - Más de 751 trabajadores/as	40 ordu/hilean -horas/mes

2.3. Laneko Prebentzio ordezkariak honako eskumen eta ahalmen hauek izango dituzte, une bakoitzean indarrean diren legezko xedapenetan egotzita daudenak alde batera utzi gabe:

1. Prebentzio ordezkariaren eskumenak:

- Enpresako Zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea prebentzio-ekintza hobetzeko.
- Langileek laneko arriskuak prebenitzeko legedia betearazten lagun dezaten sustatzea.
- Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen 33. artikulua adierazitako erabakiak hartu aurretik enpresaren aldetik kontsulta jasotzea.
- Laneko arriskuak prebenitzeari buruzko araudia betetzen dela zaintzea eta kontrolatzea.

2. Esleituta dituzten eskumenak betetz, honako hau egiteko ahalmena dute:

- Teknikariei laguntzea laneko ingurumenaren prebentzioaren ebaluazioetan, baita Lan eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileei ere, lan-zentroetan, laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzen den egiaztatze, egiten dituzten bisita eta egiaztapenetan. Eta egoki irizitako oharra egin ahalko dizkiete.
- Eginkizunak betetzeko behar duten lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratzea, legean aurreikusitako mugen barnean.

2.3. Los/las 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/las delegados/as de prevención:

- Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 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.
- 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:

- Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los/las 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 las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- c) Enpresaren informazioa jasotzea, langileen osasunean eragindako kalteen inguruan, enpresak horien berri izan ondoren; lanalditik kanpo bada ere, gertaeren tokian ager daitezke segurtasun eta osasuneko batzordeko kideak, gertaera horien inguruabarren berri izateko.
- d) Enpresako babes- eta prebentzio-jardueraz arduratzen diren pertsonen edo organoen 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. artikulua 3. atalak aipatzen du erabaki hori.
- c) Ser informados/as por la empresa sobre los daños producidos en la salud del personal una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas, 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/las 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-ordezkariek, eta, bestetik, enpresak eta/edo haren ordezkariak 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 legeko xedapenetan egotzita daudenak alde batera utzi gabe:

3. El comité de Seguridad y Salud:

- 3.1. El Comité estará formado por los/las delegados/as de prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los/las 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. Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak:

- a) Enpresan arriskuak prebenitzeko planak eta programak lantzen, martxan jartzen eta ebaluatzen parte hartzea. Xede hori lortzeko, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eraginari dagokionez, haren barruan 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 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 egokitutak 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 faktoreak aztertzea, kalte horien arrazoiak neurtzeko eta bidezko prebentzio-neurriak proposatzeko.
- d) Prebentzio zerbitzuen urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta osatzen laguntzea.

1. Competencias del Comité de Seguridad:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, tienen la facultad 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 cuántos 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.

37. ART.: OSASUN ASISTENTZIA

Enpresako langile guztiei gutxienez urtean behin mediku-azterketa bat egiteko aukera emango zaie. Enpresak langile sartu berriek 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 prebentzio ordezkariak parte hartu eta hitz egin ondoren.

Mutualitateak: Ekainaren 23ko 6/2000 Errege Lege Dekretuaren (Ondasun eta Zerbitzuen Merkatuetan Lehia Areagotzeko Premiazko Neurriei buruzkoa) 44. artikulua 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, enpresa 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.

38. ART. LANGILEEN PARTE-HARTZEA

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

39. ART. LANGILEEN ORDEZKARIAK

1. Langile kopurua sei baino gehiagokoa eta 30 baino gutxiagokoa den lan zentroetan ordezkari bat egongo da. 31-49 langile bitartean hiru ordezkari egongo dira
2. Langileen ordezkari horiek, amankomunean egingo dute langileen ordezkartza eta horretarako hilean 15 ordu ordainduta edukiko dituzte, orduok behar bezala arrazoitu beharko

ART.37: ASISTENCIA SANITARIA

La empresa ofrecerá a toda la plantilla 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 aquellas personas a las que por la naturaleza de su actividad, el Servicio Médico lo determine conforme a la legalidad vigente, previa participación y consulta de los/las delegados/as de prevención en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud.

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 al personal médico 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 del personal médico 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. 38: 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 la legislación vigente.

ART. 39: DELEGADOS/AS DE PERSONAL

1. En aquellos centros de trabajo en los que el número de trabajadores/as sea superior a 6 e inferior a 30 habrá un/a delegado/a. Los que cuenten entre 31 y 49 trabajadores/as, contarán con tres delegados/as de personal.
2. Estos/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente la representación de los/las trabajadores/as, contando al mes con 15 horas retribuidas para el ejercicio de dicha representación,

dira. Hitzarmenaren negoziazioa eta lanpostuen balorazioa prestatu eta garatzeko behar den akumulazioarekin.

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

que deberán ser debidamente justificadas, con la acumulación necesaria para preparar y desarrollar la negociación del convenio y para la valoración de puestos.

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

40. ART. LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUMENAK

A) Enpresa Zuzendaritzak ondorengo hauen berri ematea Langileen Ordezkariei.

1.Hiru hilean behin, enpresaren egoera orokorrari buruz, bai eta bertako enplegu-aurreikuspenei buruz ere.

2.Urtero, aurrekontuak, balantzeak, emaitzen kontuak eta memoria ezagutzea eta eskuragarri edukitzea.

3.Enpresak gauzatu baino lehen, langileen prestakuntzarako planei eta ikastaroei buruz.

4.Lanaren antolaketan eragina duten funtsezko aldatetegi buruz.

5.Programazioaren eta produkzio-planen ildo orokorreari 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.Kontratazio berriei, enpresa utzitakoei eta igoereei buruz.

8.Pertsona orori jarritako falta larriagatik, oso larriagatik eta berriz egiteagatik ezarritako zehapenei buruz.

9. Sortutako eta erabilitako aparteko orduen jarraipena egiteko, Zuzendaritzak enpresak sortutako eta erabilitako aparteko orduen laburpenaren kopia emango dio hilerio Langile batzordeari.

ART. 40: COMPETENCIAS DE LOS/LAS DELEGADOS/AS DE PERSONAL

A) Ser informados/as 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 cursos de formación del personal.

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

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

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

7.Sobre las nuevas contrataciones, ceses y ascensos.

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

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

Comité de Empresa.

- B) Zuzendaritzak langileen Oredetzkariei erabilitako lan-kontratuen eredu-agiri guztiak emango dizkie. Era berean, egiten diren iraupen mugatuko kontratu guztien berri, aldi baterako kontratuen berri eta enplegua sustatzeko hartutako neurrien berri ere emango die. Horretarako nahikoa izango da zein pertsona kontratatu den, zein lanpostutarako kontratatu den eta zein kontratu mota egin den esatea; azkenik, kontratazio hori zehazten duten egoeren berri ere emango die (iraupena, hasierako eta amaierako data, arrazoiak e.a.).
- C) Langileen ordezkariak lan, segurtasun eta higiene, eta gizarte segurantzaren alorrean indarrean dauden arauak betetzen direla zaindako dute eta baita Enpresan indarrean dauden hitzarmen, ohitura eta baldintzak betetzen direla ere. Horiek betetzen ez badira, enpresan eta eskumendun epaitegi edo erakundeetan dagozkion legezko ekintzak aurrera eramango ditu.
- D) Langileen ordezkariak gaitasun prozesala onartzen zaie, kide gehienek erabakiz, bere eskumeneko gaietan ekintza administratibo edo judizialak aurrera eramateko.
- E) Ordezkariek, hutsik dauden lanpostuak betetzerakoan edo langile berriak aukeratu behar direnean, indarrean dagoen, edo hitzartu den araudia betetzen dela zaintzeaz gain, arrazoizko enplegu politika bat egiten dela eta inolako diskriminaziorik ez dela gertatzen ere zaindako du.
- F) Produkzioaren antolakuntza eta teknika hobekuntza alorrean egoki irizten dituen neurriak Enpresako Zuzendaritzari proposatuko dizkiote.
- B) La Dirección entregará a los/las delegados/as de personal todos los modelos de contratos de trabajo utilizados, notificando los contratos de duración determinada que se celebren, de carácter temporal y como medida de fomento de empleo bastando al efecto la comunicación o información de la persona y puesto de trabajo contratados y de la modalidad de contratación, así como de las circunstancias que la identifiquen (duración, fechas inicial y final, causas, etc.).
- C) Los/las delegados/as de personal ejercerán una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad e higiene y seguridad social, así como al respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- D) Se reconoce a los/las delegados/as de personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de los/las integrantes de cada centro de trabajo.
- E) Los/las delegados/as velarán no sólo porque en los procesos de provisión de vacantes o de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación de ninguna clase y por el fomento de una política racional de empleo.
- F) Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

41. ART.: LANGILE-BATZORDEA

1. Lan-zentro bakoitzean legez eraturako langile-batzordea zentro horretako langileak ordezkatzeko organoa da, haien interesak

ART. 41: COMITÉ DE EMPRESA

1. El Comité de Empresa legalmente constituido en cada centro de trabajo es el órgano de representación de los/las trabajadores/as del mismo, para la defensa de

defendatze aldera.

sus intereses.

2. Hau izango da horren osera:

2. La composición del mismo será la siguiente:

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

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

3. Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/las miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo serán las siguientes:

TAMAINA TAMAÑO	ORDAINDUTAKO ORDUAK HORAS RETRIBUIDAS
50-100 langile bitartean De 50 a 100 trabajadores/as	15 ordu/hilean - horas/mes
101-250 langile biartean De 101 a 250 trabajadores/as	28 ordu/hilean - horas/mes
251-500 langile bitartean De 251 a 500 trabajadores/as	32 ordu/hilean - horas/mes
500 langile baino gehiago Más de 500 trabajadores/as	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 deitutako bileren ondoriozko orduak, bai eta Eusko Irratiko Hitzarmen Kolektiboa negoziatzeko behar direnak ere.

4. Quedan excluidas, de dichas horas sindicales todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de la Dirección de la Empresa, así como aquellas que sean necesarias para la negociación del convenio colectivo de Eusko Irratia.

42. ART.: LANGILE BATZORDEAREN ESKUMENAK

Langile batzordeak, langileen ordezkarietzat 40. artikuluan aipatzen diren eskumen berberak izango ditu.

ART. 42: COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

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

43. ART.: ZENTROARTEKO BATZORDEA

1. Zentroarteko Batzordea Langile batzordeetako kideez eta lan-zentroetako langileen ordezkarietz osatuta egongo da.

2. Gehienez ere 9 kide izango ditu, baina lan zentro guztietako langileen ordezkariak kopuru hori gainditzen badute, Batzordeak Enpresako lan zentro guztietako hauteskunde sindikaletan zentral sindikal edo ordezkaritza taldeetatik eratorritako proportzioa gordeko du.

ART. 43: COMITÉ INTERCENTROS

1. Se constituirá el Comité Intercentros formado por delegación de los/las delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa de los distintos centros de trabajo.

2. Tendrá un máximo de nueve miembros y, en caso de sobrepasar este número la representación de los/las trabajadores/as de todos los centros de trabajo, su composición guardará la proporción que se derive de las centrales sindicales o grupos representativos en las elecciones sindicales de todos los centros de

trabajo de la empresa.

3. Zentroarteko Batzordearen eginkizuna enpresako langile guztientzat bakarra izango den hitzarmen kolektiboa negoziatzea izango da. Langile batzorde bakoitzak edo langileen ordezkariak dagokien lan zentroan bere eskumenak mantenduko ditu eta gainontzekoengandik autonomoak izango dira.

3. La función del Comité Intercentros será únicamente la negociación del convenio colectivo, común para todo el personal de la empresa. Los Comités de Empresa o delegados/as de personal mantendrán sus competencias en sus respectivos centros de trabajo, siendo autónomos/as del resto.

44. ART.: SINDIKATUEN EKINTZA

1. Enpresak langileen sindikatzeko askerako eskubidea errespetatuko du.

2. Horregatik, enpresak ez du pertsona baten enplegurako 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. 44: ACCIÓN SINDICAL

1. La empresa respetará el derecho de todo el personal 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.

45. ART.: ATAL SINDIKALAK

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

ART. 45: SECCIONES SINDICALES

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

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

Legez eraturako atal sindikalek honako eskumen hauek edukiko 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.

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 su personal afiliado, no pudiendo ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical y sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo.

- | | |
|--|--|
| <p>b) Langile batzordeko postuetarako hautagaiak proposatzea hauteskundeetan.</p> <p>c) Sindikatuetakako ordezkariak proposatzea, atal sindikaleko afiliatuen ordezkari izateko.</p> <p>d) Gai kolektiboetan aditu sindikalista, ekonomista, abokatu eta abarren zerbitzuak baliatzea, eta enpresaren lokalak erabili ahal izatea.</p> <p>e) Euren afiliatuak enpresako lokaletan biltzea, horretarako batzarrak deitzeko 47. artikulua e) eta f) atalean jasotzen diren baldintza berberak bete beharko dira.</p> | <p>b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.</p> <p>c) Elegir delegados/as sindicales que representen a los/las afiliados/as de la Sección Sindical.</p> <p>d) Utilizar los servicios de personal experto sindicalista, economistas, abogados/as, etc. en los temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa.</p> <p>e) Reunir a sus afiliados/as en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, cumpliendo los mismos requisitos establecidos en los apartados e) y f) del artículo 47, para la convocatoria de asambleas.</p> |
|--|--|

46. ART.: ORDEZKARI SINDIKALAK

ART.46: DELEGADOS/AS SINDICALES

- | | |
|---|---|
| <p>1. Legez eraturako atal sindikal bakoitzak ordezkari sindikal bat izateko eskubidea izango du.</p> <p>2. Ordezkatzen duen atal sindikalak hautatuko du ordezkari sindikal bakoitza; enpresako jarduneko langilea izango da.</p> <p>3. Ordez kari sindikal baten titularitate pertsonalaren bidez ordezkatur 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 guztietarako.</p> <p>4. Ordez kari sindikalek gehieneko ordu ordaindu kopuru bat izango dute hilean, jarduera sindikala gauzatzeko, zehaztutakoari jarraikiz:</p> | <p>1. Cada sección sindical legalmente constituida tendrá derecho a ser representada por un/a delegado/a sindical.</p> <p>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.</p> <p>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, a dicho/a delegado/a su condición de representante de dicha sección sindical a todos los efectos.</p> <p>4. Los/las delegados/as sindicales dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para el ejercicio de su actividad sindical, según se especifica:</p> |
|---|---|

LAN ZENTROA CENTRO DE TRABAJO	ORDAINDUTAKO ORDUAK HORAS RETRIBUIDAS
25-50 lanbile bitartean De 25 a 50 trabajadores/as	5 ordu/hilean – horas/mes
51-100 langile bitartean De 50 a 100 trabajadores/as	15 ordu/hilean – horas/mes
101-250 langile birtean De 101 a 250 trabajadores/as	18 ordu/hilean – horas/mes

- | | |
|---|---|
| <p>5. Ordez kari sindikalek Langile batzordeko kideen berme berak izango dituzte.</p> | <p>5. Los/las delegados/as sindicales poseerán las mismas garantías que los/las delegados/as de personal.</p> |
|---|---|

6. Ordezkatzen duten atal sindikaleko langileei eragiten dien arazo kolektiboei buruzko informazioa emango die enpresak ordezkariei, eta horiei buruz zer duten esateko ere entzungo die, baita horietakoren bati ezarri beharreko balizko zehapenei buruz ere.
7. Era berean, ordezkariei 45. artikuluan atal sindikalentzat zehaztutako eskumen guztiak edukiko dituzte ordezkaritza hori gauzatzean.

6. Los/las delegados/as sindicales serán informados/as y oídos/as por la empresa sobre aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal de la sección sindical que representan, así como de las posibles sanciones a imponer a alguno/a de ellos/as.
7. Asimismo, los/las delegados/as sindicales ostentarán todas las competencias que se especifican en el artículo 45 de este convenio para las secciones sindicales en el ejercicio de su representación.

47. ART.: BATZARRAK

- a) Enpresak, ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango du lanorduen barruan, gehienez, 8 ordu urtean.
- b) Lan-zentro bakoitzeko langile guztientzat izango dira batzar horiek, betiere egiten ari diren emisioak eta grabazioak errespetatuta.
- c) Enpresaren lokaletan behar beste batzar egiteko aukera egongo da, lanorduetatik kanpo.
- d) Langile batzordeak bere ekimenez deituko ditu edo, horrelakorik ezean, langileen ordezkariek, edo lan-zentroko langileen % 30ak eskatuta.
- e) Gutxienez 48 ordu lehenago eman behar zaio enpresako zuzendaritzari deialdiaren berri. Horrez gain, eguna, ordua eta gai-zerrenda ere jakinarazi behar zaizkio.
- f) Aparteko eta oinarri sendoko arrazoiengatik, eta langileen ordezkariek 24 ordura murriztu ahal izango dute aurreabisurako epea.

ART. 47: ASAMBLEAS

- a) La empresa autorizará la celebración de assembleas retribuidas dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 horas anuales.
- b) Dichas assembleas lo serán para todo el personal de cada centro de trabajo, respetándose las emisiones y grabaciones en curso.
- c) Se podrán realizar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo cuantas assembleas procedan.
- d) Serán convocadas por los/las delegados/as de personal a su propia iniciativa o a requerimiento del 30% de la plantilla de centro de trabajo.
- e) La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma.
- f) Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los/las trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

47 BIS. ART.: LOKALA ETA IRAGARKI- TAULA

- 1. Enpresak lokal bat prestatuko du, baldintza egokiekin, lan-zentro-bakoitzean, Langile batzordeak bakarrik erabil dezan.
- 2. Halaber, enpresak behar beste iragarki-taula prestatuko ditu Langile batzordearen informazioa

ART. 47 BIS: LOCAL Y TABLÓN DE 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 y de las secciones sindicales legalmente constituidas en el mismo.
- 2. Asimismo, la empresa habilitará los tableros de anuncios suficientes para la difusión de

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.

información del comité de empresa y de las secciones sindicales. 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.

VI KAPITULUA. LANGILEENTZAKO PRESTAZIOAK

CAPÍTULO VI.- PRESTACIONES SOCIALES

48. ART.: BIZITZA, ISTRIPU ETA BEREZKO HERIOTZA 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 baliaezintasun absoluturen bat badu.

c) Baliaezintasun handia.

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

d) Istripuan hiltzea.

Aseguruduna istripu baten ondorioz zendu bada, zehaztutako onuradunek 21.000 euro jasoko dituzte.

e) Lan-istripuaren ondoriozko heriotza.

Aseguruduna lan-istripu baten ondorioz zendu bada, zehaztutako onuradunek 42.000 euro jasoko dituzte.

f) Arrisku handia.

Unean-unean, arrisku handiko aseguru gehigarria egongo da, 105.717,13 eurokoa, asegurudunari aurreko b), c) eta e) kontingentziak bermatzeko, baldin eta horiek gertatzen badira lana helikoptero, ultra-arin edo delta hegalean lanean ari denean edo

ART. 48: SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y MUERTE NATURAL

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social, la empresa establecerá un seguro colectivo de vida, accidentes y muerte natural, que se aplicará a todo el personal y se basará en los siguientes supuestos:

a) De invalidez total y permanente

Se garantiza el pago de 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 designadas 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 designadas 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 de euros, para garantizar a la persona asegurada las contingencias b), c) y e) anteriores derivadas de accidente ocurrido cuando el/la trabajador/a se

motozikletaz txirrindularitza-itzuli baten jarraipena egiten ari dela.

halle desempeñando su trabajo en un helicóptero, ultraligero o ala delta o en una motocicleta cubriendo el desarrollo de una vuelta ciclista.

g) Berezko heriotza

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

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 designados en la póliza correspondiente de un capital de 12.000 euros.

48 BIS. ART. BORONDATEZKO GIZARTE-AURREIKUSPENEKO SISTEMA

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

2009ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, Itzarri BGAerako ekarpenak % 0,5 igoko dira aurreko urtearekin alderatuta.

ART. 48. 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.

Con efectos 1 de enero de 2009 las aportaciones a la EPSV Itzarri se incrementarán en un 0,5 % en relación con el año anterior.

48 TER ARTIKULUA. EZINTASUN OSOA DUTENEN BIRKOKATZEA

Baldin eta pertsona bati ezintasun osoa aitortzen bazaio ohiko lanbidearen zeregin guztiak edo nagusiak betetzeko, Zuzendaritzak begiratu du ba ote dagoen aukerarik haren gaitasunarekin bat datozen beste postu batzuetan kokatzeko.

ART. 48 TER. RECOLOCACIÓN EN CASO DE INCAPACIDAD TOTAL

En caso de que a un/a trabajador/a le sea reconocida 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. ART.: PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK

1. Enpresak laguntzetarako 2020. urterako 8.901,02 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 Langile batzordeak izendatutako bi langilez eta Zuzendaritzak izendatutako bi ordezkari izendatuta egongo den.

ART. 49: AYUDAS PARA LA FORMACIÓN

1. La empresa establecerá para 2020 un fondo de 8.880,00 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 los/las delegados/as de personal y dos representantes de la Dirección. Esta comisión

Batzorde horrek dagokion araudia prestatuko du.

3. Laguntzak bateraezinak izango dira enpresatik kanpoko beste edozein laguntza jasotzearekin, eta hartzaileak 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) Beste prestakuntzari.

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.

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 de la persona perceptora en la formación para la que se solicitan.

4. El nivel de ayuda para la formación del personal se determinará por la Comisión 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.

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. ART.: PRESTAKUNTZA

1. Elren zerbitzupeko langileek dagozkien zereginak eta eginkizunak egoki egiteko eta sustapen profesionalerako behar den prestakuntza eskuratzeko eskubidea eta betebeharra dute.

2. Urtero, Prestakuntzarako Batzorde Parekideak langileen prestakuntza-plana aurkeztuko dio EITB herri-erakundeko Zuzendaritza Nagusiari. Plan hori egiteko, aurretik adierazitako helburuei jarraituz prestatuko dute, eta planean bertan zehaztutako maiztasunarekin eta unean emango dute horren betetze-mailaren eta emaitzaren berri.

3. Prestakuntza Batzordeak, izaera parekidea edukiko

ART. 50: FORMACIÓN

1. El personal al servicio de El 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

duenak, honako eginkizun hauek izango ditu:

- a) Hobetuzen edo antzeko erakundeen Prestakuntza Plana urtero egitea.
- b) Hobetuz Planaren ildo orokorrak gauzatzea eta burutzea, eta honako hauek ezartzea: egin beharreko 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) Prestakuntzako Barne Araudia egitea, arlo horretako funtzionamendu-alderdiak jasota, eta prestakuntza-ekintzetan sartzeko, parte hartzeko, programatzeko eta aurrera eramateko irizpideak garatzea.
- e) Hobetuzen prestakuntza-planen jarraipena egitea, eta urteko memoria bat egitea, planaren betetze-maila eta hobetu beharrekoak aztertuta.
- f) Prestakuntza-ekintzen egutegia egitea, ikastaroaren hartzaile izango diren langileen ordutegiak kontuan hartuta.
- g) EITBko Prestakuntza Zuzendaritza izango da Prestakuntza Batzordearen buru.

4. Langileen prestakuntza telebistaren arloko erakunde, zentro edo profesional espezializatuen bitartez egingo da, bai lan-zentroan bai horretatik kanpo.

5. Ikastaroetara joatea nahitaezkoa izango da, baldin eta enpresak guztiz ordaindu eta lanorduen barruan egiten badira, eta, lanorduetatik kanpo egiten badira, langileari artikuluko 6. atalean adierazitakoarekin bat etorritik konpentsatuko zaio.

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

paritaria, 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 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 desarrollará criterios de acceso, participación, programación y realización de acciones formativas.
- e) Realizar el seguimiento de los planes de formación de Hobetuz, efectuando una Memoria anual en la que se analice el cumplimiento del Plan y sus posibles mejoras.
- f) Elaborar el calendario de realización de acciones formativas, con observancia de los horarios 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 audiovisual, tanto dentro del centro de trabajo como fuera.

5. La asistencia a los cursos será obligatoria cuando estén subvencionados totalmente por la empresa y se desarrollen dentro de sus horas de trabajo, o bien, desarrollándose fuera de la jornada de trabajo, 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

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. EITBko Zuzendaritzak urtero kopuru bat zehaztuko du prestakuntza profesionala 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

voluntarios.

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

En aquellos cursos que se desarrollen total o parcialmente fuera de la jornada laboral, la empresa dispondrá de un crédito máximo de 20 horas anuales de asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada laboral sin compensación alguna. Por encima de dichas horas dedicadas por 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 mas 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, otros/as trabajadores/as de la empresa fuera de sus horas de trabajo sin derecho a compensación y siempre que su formación sea la suficiente como para no entorpecer el normal desarrollo del curso y puedan ser de interés para su formación profesional.
8. La Dirección de EITB consignará anualmente en el proyecto de presupuestos una dotación no inferior al dos por mil del presupuesto de explotación para el desarrollo de la formación profesional.
9. El personal 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

eszedentzietarako eskubidea, eta ezingo du borondatezko bajarik eskatu enpresan, gutxienez 2 urteko aldian. Bi horietakoren bat gertatuz gero, ikastaroaren zenbatekoa itzuli beharko du.

de las excedencias establecidas en el presente convenio, así como a solicitar baja voluntaria en la empresa por un período mínimo de dos años. Caso de producirse cualquiera de estas dos circunstancias, deberá devolver el importe de dicho cursillo.

11. Enpresak langileei prestakuntza-ikastaroak ematen badizkie, zuzendaritzak bertaratutako pertsona guztiei edo batzuei eskatu ahal izango die jasotako ezagutzak emateko bertaratu ezin izan diren beste pertsona batzuei.

11. Cuando la empresa facilite al personal cursillos de formación, la Dirección podrá exigir a todos o alguno de las personas asistentes que impartan los conocimientos recibidos a otras personas que no hubieran podido asistir.

51. ART.: EUSKARA. EUSKALDUNTZEA

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

- a) Kasu bakoitzean zehaztutako zentro aitortuek 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 egiaztatu beharko du.

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

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

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

Ikastaroko matrikula gastua enpresak ordainduko du oso-osorik.

- c) Prestakuntzarako laguntzen Batzordeak

ART. 51: EUSKERA. EUSKALDUNIZACIÓN

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

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

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

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

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

- c) La Comisión de Ayudas para la Formación

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.

regulará conjuntamente el ejercicio de este derecho, a la vista de las solicitudes y de las necesidades del servicio. Asimismo, controlará el aprovechamiento del curso por las personas interesadas.

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.

52. ART.: 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, Gizarte Segurantzaren prestazioa desagertuko balitz ere.

ART.52: AYUDA POR PERSONA DISMINUIDA PSÍQUICA Y FÍSICA

Por persona disminuida psíquica o física, la empresa entregará una ayuda que, en todo caso, alcanzará a un/a sólo/a miembro de la familia, siendo su cuantía la establecida por la Seguridad Social para el mismo.

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

53. ART.: ZERBITZU MILITARRA EDO ORDEZKO ZERBITZU ZIBILA

Indargabetua.

ART.53: SERVICIO MILITAR O PRESTACIÓN CIVIL SUSTITUTORIA

Derogado.

54. ART.: KONTSUMORAKO AURRERAPENAK

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

Kontsumo-aurrerakina egin gabeko lan bati dagozkion

ART.54: 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

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 artikuluko 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 arabera izango da. Egiaztagiri horiek eskatzaileak aurkeztu behar ditu eskabidearekin batera, egoera guztietan 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 berririk emango era bereko aurreko konpromisoak likidatu arte, ezta bestelako eskatzailerik dagoen bitartean ere. Halaber, gutxienez urtebeteko tartea egon behar da emandako aurrerakina guztiz itzuli denetik hurrengo eskatu daitekeenera arte.

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

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

Borondatezko bajaren kasuan itzuli gabeko aurrerakinaren zatia itzuli beharko du.

4. Kontsumo-aurrekinetarako 2020. urterako 30.050,61 euro zuzenduko dira.

5. Premiazko beharrak: Honako gertaera hauek

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 marido y mujer con derecho individualizado, solo lo percibirá uno de los dos) para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado 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 otorgarán derecho a la concesión de un solo anticipo durante el período de 10 años.

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 destinado a anticipos al consumo para el año 2020 será de 30.050,61 euros.

5. Necesidades urgentes: Tendrán dicha

hartuko dira halakotzat:

- a) Eskatzailearen ezkontza.
- b) Eskatzailea dibortziatzea, banantzea 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 ofizialetan egindako ikasketen matrikulazio-gastuak.
- l) Ibilgailua erostea.

6. Izapidetzea:

Kontsumo-aurrerakinetarako eskaerak aurkezteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, gertaera eragilearen aurretik edo hori baino hilabete geroago. Eskatutako gastu-egiaztagiriak aurkeztu ezean, aurrerakina automatikoki itzuliko da Batzordeak erabakitzen duen prozeduraren bidez. Aurrerakinetarako eskaera Kontsumorako Aurrerakinen Batzordeari zuzendu beharko zaizkio, eta horrek erabakiko du zer prozedura, kontrol eta funtzionamendu-arau ezarri.

55. ART.: JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA

Langileek Bilboko edo Miramongo enpresa-jantokietan egindako otorduek kostuaren %40ko

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 imprescindible 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.

6. Tramitación:

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

ART.55: SUBVENCIÓN AL COMEDOR

La comida o cena que el personal efectúe en el comedor de empresa de Bilbao o Miramon tendrá una

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.

Miramongo jantokian kobrantza-sistema automatizatu bat martxan jarri arte, menu bakoitzeko 2,18 €-ko diru-laguntza emango da behin-behinean, eta gutxieneko kontsumoak zenbateko berekoa izan beharko du gutxienez.

56. ART.: ERRETIROA

1.- Nahitaezko erretiroa

Elko beharginen nahitaezko erretiroa ofizioz aldarrikatuko da, 65 urte betetzean, legearen arabera.

2. Borondatezko erretiroagatik kalte-ordaina

Eusko Irratia, S.A.ko langile finkoek borondatezko erretiroagatik kalte-ordainerako eskubidea 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.

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

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

subvención del 40 % del coste.

Dicha subvención sólo será 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.

En el centro de trabajo de Miramon transitoriamente y hasta que se ponga en marcha un sistema de cobro automatizado en el comedor la subvención será de 2,18 € por menú, siendo necesario que el consumo mínimo sea al menos del mismo importe.

ART. 56: JUBILACIÓN

1.- Jubilación forzosa

La jubilación forzosa del personal de El se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad, en los términos establecidos por la legislación vigente.

2.- Indemnización por jubilación voluntaria

El personal fijo de Eusko Irratia, S.A. tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria en 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.

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 NUMERO MENSUALIDADES
5 urte lehenago	12 hilabete / mensualidades
4 urte lehenago	9 hilabete / mensualidades
3 urte lehenago	6 hilabete / mensualidades
2 urte lehenago	4 hilabete / mensualidades
1 urte lehenago	2 hilabete / mensualidades

3.- Erretiro partzialak eta aurretikoak

Erretiro partziala hartuz gero, enpresak erretiro partziala hartu duen pertsonaren eskaerari erantzun ahal izango dio zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute, eta txanda-kontratu bat formalizatu ahal izango du, indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera.

4.- Errelebo kontratuak

Errelebo kontratuak eskuratu ahal izango dute lan-kontratu mugagabea duten EitBko edo haren mendeko sozietateetako pertsonak, baldin eta une bakoitzean aplikatzekoa den indarreko legeriak eskatzen dituen baldintza orokorrak betetzen badituzte, mahai orokorrean ezarritakoaren arabera.

Langileak Giza Baliabideen Zuzendaritzara bidali beharko du eskaera, eta bertan adierazi errelebo-kontratuari heltzeko asmoa duela, eta lanaldi osoko lana uztea zein egunetan eskatzen duen. Txanda-kontratuen formalizazioa ekitaldi ekonomiko bakoitzeko aurrekontu-aukeren arabera izango da, betiere erretiro partzial horien ondorioz sortzen diren kostuak bere gain hartzeko aukera ematen badute. Eskaera egin ondoren, EitBko Zuzendaritza Nagusiak erretiro partzial hori baimenduko du, eta aplikatu beharreko laneko, ekonomiako eta lan-denboraren banaketako baldintza zehatzak egokituko ditu, langileen artean figura hori sustatzeko.

Enpresak bere gain hartuko du ordeztutako langilearekin sinatzen duen lanaldi partzialeko kontraturako hitzartutako ordainsaria, dagozkion eguneratzeekin.

Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera lanaldi partzialeko erretiroaren modalitatea aukeratzeko duten ordeztutako pertsonak ez zaizkie aplikatuko

3.-Jubilaciones parciales y anticipadas

En caso de acceso a la jubilación parcial, la empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá atender discrecionalmente la solicitud de la persona parcialmente jubilada y proceder a formalizar un contrato de relevo, según lo establecido en la legislación vigente.

4.- Contratos de relevo

Podrán acceder al contrato de relevo aquellas personas de EitB o sus sociedades dependientes con contrato laboral indefinido y que reúnan las condiciones generales exigidas por la legislación vigente aplicable en cada momento, según lo estipulado en la mesa general.

La persona deberá dirigir su solicitud a la dirección de Recursos Humanos expresando su voluntad de acogerse al contrato de relevo, indicando la fecha en la que solicita el cese en el trabajo a jornada completa. La formalización de los contratos 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

hitzarmen kolektiboan ezarritako 65 urteen aurreko borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak.	indemnizaciones por jubilación voluntaria anterior a los 65 años establecidas en el convenio colectivo.
---	---

VII. KAPITULUA.- ORDAINKETA SISTEMA

CAPÍTULO VII.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS

57. ART.: ORDAINKETA ERREGIMENA

EUSKAL IRRATI TELEBISTA herri-erakundea sortzeko 5/1982 Legearekin bat etorri, Administrazio Kontseiluaren eskumena da herri-erakundeko 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: Antzinasuna, Gauekotasuna, Erantzukizun berezia, Ordu estrak, Aparteko lansariak, jaiegunengatiko plusa, Egun berezietako plusa, Goragoko lanen plusa eta Malgutasun plusa.
- c) Lansarienak ez diren osagarriak: Joan-etorriak eta kilometroak.

58. ART.: SOLDATA

Kapitulu honetan eta bertan aipatutako Eranskinetan kontzeptu guztietarako ezartzen diren ordainketak 2013ko balioak dira.

Ordaintzeko kontzeptuen neurri unitatea den "puntu"aren balioa honako hau da, 2013an 19,546 euro.

58 BIS ART. HELBURU OSAGARRIA

Osagarri bat ezarriko da EITB Taldearen Negozio Planen inguruan adostutako helburuak lortzeko. 2009ko urtarilaren 1etik aurrera izango ditu ondoreak eta Eusko Irratiko langile guztiei ordaintzeko modukoa izango da.

Batzordearekin batera egingo da helburuen betetze-mailaren ebaluazioa. Zuzendaritzak eta Batzordeak

ART.57: RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

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

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

- a) Sueldo.
- b) Complementos salariales: Antigüedad, Nocturnidad, Responsabilidad Especial, Horas Extraordinarias, Gratificaciones Extraordinarias, Plus de Festivos, Plus de Días Especiales, Plus por Trabajos de Superior Categoría, Plus de Trabajos Especiales y Plus de Flexibilidad.
- c) Complementos no salariales: Desplazamientos y kilometrajes.

ART. 58: SUELDO

Las retribuciones que para todos los conceptos se fijan en este capítulo y en los Anexos en él citados corresponden a valores de 2020.

El valor del "punto" como unidad de medida de determinados conceptos retributivos equivale en 2020 a 21,2109 euros.

ART. 58 BIS. COMPLEMENTO POR OBJETIVOS

Se implantará con efectos a 1 de enero del 2009, un complemento por consecución de los objetivos acordados referidos a los planes de Negocio del Grupo EITB, retribuible a todas las trabajadoras y trabajadores de Eusko Irratia.

La evaluación de cumplimiento de objetivos será realizada conjuntamente con el Comité. La valoración

adostutako helburuen betetze-maila negatiboari dagokionez, bi aldeek onartu beharko dute halakorik balitz.

Osagarri hori kasu bakarrean desagertuko da: soldata-tauletan finkatuta geratzen bada.

Ondorio horietarako, Eusko Irratiak soldata-masaren %0,5 bideratuko du osagarri horrekin loturiko aurreikuspenak betetzeko. %0,5 horretatik ateratzen diren zenbatekoak 14 ordainsaritan ordainduko dira urtean, konturako aurrerakin gisa, adostutako helburuak betetzen direla egiaztatzen ez den bitartean.

59. ART.: ANTZINATASUN OSAGARRIA

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

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

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

Aldi baterako langileei antzinatasun-osagarria aplikatzea

Akordio honen helburua da Eusko Irratiko aldi baterako langileentzako antzinatasun-osagarriaren

negativa en cuanto al cumplimiento de los objetivos acordados entre Dirección y Comité deberá contar con la aceptación de ambos.

Este complemento solo desaparecerá si queda consolidado en tablas salariales.

A estos efectos Eusko Irratia destinará una cantidad económica equivalente al 0,5% de la masa salarial para dar cumplimiento a las previsiones sobre este complemento. Las cantidades resultantes de este 0,5% se abonarán en 14 pagas anuales, en concepto de anticipo a cuenta en tanto no se verifique el cumplimiento de los objetivos acordados.

ART.59: 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 se tenga suspendido el contrato, salvo en las situaciones de incapacidad laboral transitoria o excedencia forzosa por la ocupación de cargos públicos.

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

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

Aplicación del complemento de antigüedad al personal temporal

El presente acuerdo tiene como finalidad regular la aplicación del complemento de antigüedad al personal

aplikazioa arautzea. Jarraian adierazitako irizpideen arabera aplikatuko da esandako osagarri hori. Irizpideok bi aldeen adostasunarekin onetsi dira, enpresaren jardura eta horren ondoriozko lan-kasuistika bereziak aintzat hartuta.

Lehena: Langile bakoitzak Eusko Irratian lan egindako aldiak zenbatuko dira, lehen lanegunetik hasita. Pertsonak kontratu bat baino gehiagoko lan-historia badute, langilea altan egondako aldi guztien batura hartuko da kontuan.

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

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

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

Hirugarrena: Langile bat lan-kategoria bat baino gehiagorekin behin baino gehiagotan altan egon bada, hiru urtekoaren hilabeteko zenbateko proportzionala aplikatuko da aldietako bakoitzaren hiru urtekoaren berariazko balioaren arabera.

Osagarri hori 2009ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginezko ondorioekin ordainduko da.

Antzintasun-osagarriaren kalkuluari eta sorrerari buruz akordio honetan ezarritako arauak aplikatzean ez da alderik egongo langile finkoari eta aldi

temporal de Eusko Irratia. La aplicación del mencionado complemento 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.

Primero: Se computarán los períodos de servicios laborales prestados en Eusko Irratia por cada trabajador/a, desde el inicio de la prestación de servicios. En caso de existencia de diversas relaciones laborales contractuales en el histórico del/la trabajador/a, 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:

- Periodos de contratación anteriores a aquel en que la prestación de servicios se haya interrumpido por más de un 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 diez días naturales desde la fecha de baja voluntaria.
- Los contratos de naturaleza formativa (actualmente solo el contrato de prácticas).

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

baterakoari emandako trataeran.

temporal podrá disfrutar de un tratamiento diferente que el que correspondería al personal fijo.

60. ART.: GAUEKOTASUN PLUSA

Gaueko benetako lanorduek (22:00etatik 6:00etara) lan egindako ordu arrunten balioaren % 35eko ordainsari osagarria izango dute, II. eranskinean zehaztutakoaren arabera. Berariaz gauez lana egiteko kontratatutako langileek ez dute osagarri hori jasotzeko eskubiderik izango.

ART.60: COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas efectivamente trabajadas en período nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) tendrán una retribución complementaria equivalente al 35% del valor de la hora ordinaria, según se detalla en el Anexo II. No tendrán derecho a este plus quienes hayan sido contratadas/os expresamente para trabajar en jornada nocturna.

61. ART.: ERANTZUKIZUN BEREZIAREN PLUSA

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

ART.61: COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD ESPECIAL

Este complemento retribuye las especiales circunstancias que puedan concurrir en el desempeño de un puesto de trabajo y que superan las habituales de los diferentes grupos y niveles profesionales, tales como especial responsabilidad, confianza y disponibilidad.

Buruzagitza karguei ezarriko zaie eta kasu berezietan, zuzendaritzaren iritziz egoera horiek gertatzen direnean eta lanpostuari ezarritakoekin bat ez datozen egoera bereziak dituzten beste lanpostu batzuei ere bai.

Se aplicará a los puestos de jefatura y, en casos especiales, a otros en los que concurren alguna o algunas de dichas circunstancias, a criterio de la Dirección y que no corresponda a las propias funciones asignadas al puesto.

Horren balorazioa kaltetutako pertsonaren oinarritzko soldataren %5 eta %30 bitartekoa izango da, eta pertsonak egoera berezidun lanpostua betetzen duen bitartean jaso ahal izango du, beraz, eginkizun horiek betetzen jardun duen denbora, dena delakoa izanda ere, ez da osagarri hori kontsolidatuko.

Su valoración oscilará entre el 5% y el 30% del sueldo base de la persona afectada por esas circunstancias especiales y solamente se tendrá derecho a su percepción mientras la persona ocupe el puesto afectado por las mismas, sin que, por tanto, tenga carácter consolidable, sea cual fuere el tiempo durante el cual se desempeñen las funciones.

62. ART.: KATEGORIA HANDIAGOKO LANEN PLUSA

Esleitu zaizkionak baino goragoko mailako lanak egiten dituen langileak bere mailaren eta goragoko maila horren arteko soldata-desberdintasuna kobratzeko eskubidea izango du, lan horiek burutzen dituen egun bakoitzeko.

ART.62: PLUS POR TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA

Quien realice trabajos de superior categoría a la que tuviera asignada tendrá derecho a recibir la diferencia de salario existente entre su categoría y la superior, por cada día que realice su tarea.

63. ART.: AURRERAKINAK

Langile guztiek, eta horien baimenarekin euren legezko ordezkariak, eskubidea izango dute uneko hilaren edo, nomina itxita badago hurrengoaren hartzekoen kontura dirua jasotzeko, kopuru hori gehienez ere, jasotako azkenengo ordainaren %90 izango da. Hori bueltatzeko epea 3 hilabetekoa izango da.

Ezin izango da besterik eskatu aurrekoa kitatu arte.

ART.63: ANTICIPOS

Todo/a trabajador/a, y con su autorización su representante legal, tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, o del siguiente en caso de cierre de nómina, con un importe máximo equivalente al 90% de la última paga percibida, a reintegrar, como máximo, en tres meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que haya sido cancelado el anterior.

64. ART.: ORDU ESTRAK

Hitzarmen honen 23. artikulua araberaren arabera dirutan ordaindutako ordu estrek, ordainketa maila bakoitzarentzat III. Erasnikinean ezartzen den balio altxatu eta orokorra izango dute.

ART.64: HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias compensadas económicamente, según el artículo 23 del presente convenio, tendrán el valor alzado y global que, para cada nivel retributivo, se señala en el anexo III.

65. ART.: EGUN BEREZIEN PLUSA

Larunbatean lan egiteak 4 puntuko ordainketa osagarria izango du, asteko beste egun batean jai egin eta lana egindako larunbat bakoitzeko. Igande eta legezko jaiegunean lana egin eta asteko beste egun batean jai egindako egun bakoitzak 5 puntuko ordainketa izango du.

ART.65: PLUS DÍAS FESTIVOS

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

Osagarri hori ez dute jasoko egun horietan lana egiteko berariaz kontratatutako langileak. Zaintzaileak ere ez dute jasoko, horien osagarriak hurrengo atalean aurreikusita baitaude, 20.3.3 artikuluan ezarritakoari eragozpenik egin gabe.

Este plus no lo percibirá el personal contratado expresamente para trabajar en esos días ni aquel adscrito al turno de fin de semana que únicamente trabaje tres días, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20.3.3. del presente convenio.

66. ART.: ORDUTEGI ETA LANALDI MALGUTASUN PLUSA

1. 10 puntuko malgutasun plusa

Egin beharreko lanaren ezaugarri bereziak direla eta epe zehatz bateko planifikazio arruntaren barruan ezarritako sarrera edo eta irteera orduak normalean aldatzera behartuta dauden langileak hilean 10 puntuko edo parte proportzionaleko osagarria jasoko dute Malgutasun plusagatik. Osagarri hori jasotzeko eskubidea izateko lan egoera horretan egon beharko

ART. 66: PLUSES DE FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADAS

1. Plus flexibilidad 10 puntos

Quienes por las características especiales del trabajo a desempeñar se vean obligadas a modificar de manera habitual los horarios de entrada y/o salida normales fijados dentro de la planificación ordinaria de un período concreto, percibirán en concepto de plus de flexibilidad una compensación económica de diez puntos/mes, o parte proporcional. El período mínimo o inicial que se estará sujeto a estas condiciones de

da gutxienez egutegiko 30 egunetan.

Osagarri hori aipatutako egoerak irauten duen bitartean bakarrik jasoko da eta ondorioz ezin izango da kontsolidatu. Aparteko lansarietan, oporretan, gaixoaldietan edo lanera huts egiten den beste kasuetan ere ez da jasoko.

Osagarri hori jasotzeko eraginetarako ez dira kontuan hartuko ordutegien noizbehinkako aldaketak, ez txandatasunak edo errotazioak sorturiko aldaketak eta ezta planifikazioaren aldaketa arruntetatik eratorritakoak ere.

Plus hori eta lan bereziei dagokiena ez dira bateragarriak.

2. 3 puntuko malgutasun plusa

Produkzio-premiak direla-eta norbaiti planifikatutako ohiko lan-txanda aldatzen bazaio, 15 eguneko aurretiazko abisurik gabe, eraginpeko langileak 3 puntuko konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du asteko zenbaketan.

Kompentsazio ekonomiko horri esker, aldaketa gertatu den aste naturalaren barruan, langile berari azken orduko ekoizpen-premiengatik sor daitezkeen beste txanda-aldaketa batzuk aplikatu ahal izango zaizkio.

Nolanahi ere, hileko zenbaketan kontzeptu horrengatik metatutako puntuek ezin izango dute 10 puntu baino gehiago izan. Ohiko txandara itzultzeak, aldaketa eragin zuen egoera erregularizatu ondoren, ez du inolako konpentsazio gehigarriko eskubiderik sortuko.

3. Asteko zenbaketaren plusa

Sartzeko eta irteteko ordutegia modu finkoan ez zehaztea da asteko kalkuluaren filosofia, kontrol- eta soinu-teknikarien eta D erredaktore eta lokutoreen kolektiboentzat eta konputu horrek eragiten dien beste kolektiboentzat (eta, horrenbestez, dagokion plusa jasotzen dutenentzat); nolanahi ere, irratirako

trabajo para tener derecho a la compensación será de 30 días naturales.

Dicha compensación se percibirá únicamente mientras se esté sujeto/a a las circunstancias antedichas y, por tanto, no será consolidable, ni se tendrá derecho a ella en las gratificaciones extraordinarias, vacaciones, enfermedad o cualquier otro caso de ausencia al trabajo.

No se considerarán a los efectos del derecho a la percepción de este plus las alteraciones circunstanciales o esporádicas de los horarios ni las ocasionadas por la turnicidad o rotación derivadas de los cambios normales de planificación.

Este plus es incompatible con el plus de trabajos especiales.

2. Plus flexibilidad 3 puntos

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

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

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

3. Plus cómputo semanal

La filosofía del cómputo semanal, para los colectivos de Técnicos/as de Control y Sonido y Redactores-Locutores D, afectados/as por el mismo y que, por tanto, perciben el plus correspondiente, es la no determinación con carácter fijo de los horarios de entrada y salida, sino que por la propia especificidad

jardueraren espezifikotasunagatik beragatik, produkzioaren premietara egokitu behar da ordutegia.

Eguneko lanaldi arrunta benetako sei eta bederatzi ordu artekoa izango da; hau da, benetako 35 orduko lanaldi arrunta asteen. 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 bi ordukoa, bigarren mailako bakoitzeko.

Artikulu honek araututako lan-sistemak eragindako langileek hilean bost puntuko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute.

Kompentsazioa aparteko ordainsarrietan eta oporretan ere jasoko da.

4. Prestasun-plusa (1. maila)

C, B eta A kategoriako erredaktoreei eta lokutoreei eragiten die, zeinen sartzeko eta/edo irteteko ordutegia maiz antzera aldatu ahal baitzaie zerbitzuaren premien arabera. Asteko zenbaketari dagokion atalean ezarritakoa aplikatuko zaie, baina lau asteko kalkuluarekin.

Normalean ordutegi finkoa izan arren, asteko egunen batean euren ordutegietatik edo ohiko lanegunetatik kanpo lan egin behar izaten dutenei ere eragiten die. Asteko zenbaketari buruzko atalean ezarritakoa aplikatuko zaie.

Artikulu honek araututako lan-sistemak eragindako langileek hilean hamar puntuko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute.

Kompentsazioa aparteko ordainsarrietan eta oporretan ere jasoko da.

de la actividad radiofónica, se han de adaptar a las necesidades de la producción.

La jornada ordinaria diaria será entre seis y nueve 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 dos horas por cada una de segundo nivel.

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado por este artículo percibirá una compensación económica equivalente a cinco puntos.

Esta compensación se percibirá también en las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

4. Plus disponibilidad grado 1

Afecta a redactores/as -locutores/as de las categorías C, B, A 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 apartado relativo al cómputo semanal, pero en cómputo cuatrisesmanal.

Afecta también a quienes, 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. Se les aplicará lo estipulado en el apartado relativo al cómputo semanal.

El personal afectado por el sistema de trabajo regulado por este artículo percibirá una compensación económica equivalente a diez puntos.

Esta compensación se percibirá también en las gratificaciones extraordinarias y en vacaciones.

67. ART.: ORDUTEGI IRREGULARRAREN OSAGARRIA

Normalean, garraiobide publikoko zerbitzurik ez dagoen orduetan lanera sartu edo irteteko ordua duten langileek lana egindako egun bakoitzeko 2,40 euroko konpentsazioa jasoko dute.

Konpentsazio horren helburua da zenbateko bat ordaintzea goizaldean sartzeko edo irteteko ordutegia duten eta taxi bat hartzeko aukera duten pertsonen.

68. ART.: LAN BEREZIEN PLUSA

Ekitaldi bereziak direla-eta (txirrindularitza birak, hauteskundeak edo atzerriko erreportai bereziak) euren lana bi egun baino gehiagoan jarraian ondorengo egoerak batera gertatzen diren baldintzetan egin behar badute: erabateko indefinizioa eta lan ordutegi mugikortasuna, eta denbora eraginkorrean hamaika lanordu baino gehiagoko dedikazioa, egoera berezi horiei atxikita dauden egun bakoitzeko 9 punturi dagokion konpentsazio altxatu eta orokorra jasoko dute.

Plus hori jasotzeak dedikazio berezia orekatzen du eta bateraezina da ordu estrak kobratzearekin, lanaldien artean 12 ordu baino gutxiagoko atsedena edukitzeagatik osagarriarekin, txanda irregularragatik plusarekin eta gauekotasun-plusarekin, horiek guztiak aurreikusita baitaude. Egun horiek lanegun arruntaren eraginetarako bakoitza 7 ordu eta 24 minutukoa balitz bezala konputatuko dira.

69. ART.: EGUN BEREZIETAKO PLUSA

Ondoren zehazten diren egun eta txandetan lana egin behar duten langileek horietako bakoitzean zehaztutako diru osagarria jasoko dute:

ART. 67: COMPENSACIÓN POR HORARIO IRREGULAR

Aquellas personas cuyo horario de entrada o salida del centro de trabajo se encuentre entre las horas en que no haya normalmente servicio público de transporte, percibirán una cantidad de 2,40 euros por día efectivamente trabajado.

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

ART. 68: PLUS DE 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 dos días continuados en unas condiciones en las que concurren simultáneamente las siguientes circunstancias: absoluta indefinición y movilidad de los horarios de trabajo y dedicación en tiempo efectivo de trabajo superior a once horas diarias, percibirán una compensación alzada y global equivalente a nueve puntos por cada día en que efectivamente estén sujetas a dichas circunstancias especiales.

La percepción de este plus compensa la especial dedicación y es incompatible con el cobro de horas extraordinarias, la compensación por descanso entre jornadas inferior a doce horas y el plus de nocturnidad, por estar ya comprendidos estos conceptos en el mismo. Dichos días especiales se computarán a efectos de jornada ordinaria a razón de 7 horas 24 minutos cada una.

ART. 69: PLUS DÍAS ESPECIALES

Quienes hayan de prestar su servicio en los días y turnos que a continuación se indican recibirán la compensación económica señalada para cada uno de ellos:

EGUNA / DÍA	TXANDA / TURNO	PUNTU / PUNTOS
Abenduaren 24a 24 de diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu / puntos
Abenduaren 24a 24 de diciembre	Gaueko txanda Turno de noche	16 puntu / puntos
Abenduaren 25a 25 de diciembre	Goizeko txanda Turno de mañana	8 puntu / puntos
Abenduaren 25a 25 de diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu / puntos
Abenduaren 31a 31 de diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu / puntos
Abenduaren 31a 31 de diciembre	Gaueko txanda Turno de noche	16 puntu / punto
Urtarrilaren 1a 1 de enero	Goizeko txanda Turno de mañana	8 puntu / puntos
Urtarrilaren 1a 1 de enero	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu / puntos

Osagarri hau egun eta txanda horietan lana egite hutsagatik jasoko da bakoitzari dagozkion gainerako ordainketa kontzeptuak kobratzearen kalterik gabe.

Esta compensación se percibirá por el simple hecho de tener que trabajar en los días y turnos señalados, sin perjuicio de la percepción del resto de conceptos retributivos que pudieran corresponder.

Helburu horietarako, txanda hauek hartuko dira kontuan:

A estos efectos se considerarán los siguientes turnos:

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

Turno mañana: de 06:00 a 14:00
Turno de tarde: de 14:00 a 22:00
Turno noche: de 22:00 a 06:00

70. ART.: PLUSEN 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.

Plusak bihurtzearen ondorioz metatutako egunak segidan eta multzoan gozatuko dira. Plusak denbora librearekin konpentsatzeko eskabidea urtean behin egin beharko dira, aurreko urteko abenduan. Egun libreak oporrak eskatzen diren momentu berean eskatuko dira; hau da, urtarrilaren 1etik otsailaren 28ra. Jaiegunen konpentsazioa denboran eta forman eskatuko ez balitz, zuzendaritzak hartuko luke dagokion erabakia.

Gutxienez zazpi egun natural izango dira, eta taldeka eta elkarren segidan libratuko. Halaber, urte

ART. 70: COMPENSACIÓN DE PLUSES

A petición del/la trabajador/a, todos los pluses podrán no ser cobrados y compensados en tiempo libre a valor de hora normal.

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

Los días acumulados por la conversión de pluses se disfrutarán consecutivos y agrupados. La solicitud de compensar los pluses en tiempo libre se realizará anualmente en el mes de diciembre del año anterior. Se solicitarán los días libres en el momento de la solicitud de las vacaciones, del 1 de enero al 28 de febrero. Si no se solicita la compensación de festivos en tiempo y forma, será la Dirección quien adopte la decisión correspondiente.

Deberán ser mínimo siete días naturales y se librarán agrupados y de manera consecutivas. Asimismo, serán

naturalean hartuko dira.

Sortu ziren urtea kontuan hartuta, nominan ordainduko dira hurrengo urteko otsailaren 28a baino lehen gozatu ez diren jaiegunak –plusak denbora libre bihurtzearen ondoriozkoak–.

Zazpi egun naturaleko blokeak denboran eta forman eskatu ondoren, bloke horiek aldatu litezke, aurreratzeko, zerbitzuak ahalbidetzen baldin badu, betiere:

- Langileak, behar besteko aurrerapenez abisatuta, blokea aurreratzeko badu.
- Egun solteetan, langileak zituen egun solte guztiak gozatuak baldin baditu (jaiegunak, norberaren aukerako egunak, aparteko orduak, etab.), ezinbestean eta aurrez justifikatuta.

disfrutados en el año natural.

Las libranzas por conversión de pluses en tiempo libre que no hayan sido disfrutadas con anterioridad al 28 de febrero del año siguiente a su generación serán abonadas en nómina.

Una vez solicitados los bloques de siete días naturales en tiempo y forma, estas podrán ser modificados, adelantándolos si el servicio lo permite siempre y cuando:

- El/la trabajador/a adelante en bloque con preaviso suficiente.
- En días sueltos, si hubiere disfrutado de todos los días sueltos disponibles (festivos; días de libre disposición; horas extra, etc.) por fuerza mayor y previa justificación.

71. ART.: SOLDATAZ KANPOKO OSAGARRIAK

71.1. Joan-etorriak eta kilometrajea

71.1.1. Enpresak lan-zentrotik zerbitzua eskaini beharreko lekura arteko desplazamendua egiteko garraibide 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.

71.1.2. Langileak, enpresa ados dela, zerbitzua betetzeko desplazamenduan bere ibilgailua erabiltzen badu, 0,29 euro ordainduko zaio kilometroko. Ibilgailu horretan bertan, zerbitzu-arrazoiak tarteko, eramandako bidaiari gehigarri bakoitzaren truke 0,03 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

ART. 71: COMPLEMENTOS NO SALARIALES

71.1.Desplazamiento y kilometraje

71.1.1. La empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos desde el centro de trabajo hasta el lugar en que las necesidades del servicio lo requieran. 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.

71.1.2. 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 razones del servicio se desplace en el mismo vehículo, se abonará al propietario de éste un complemento de 0,03 euros, pero sin que el complemento total por ocupantes pueda exceder de 0,06 euros. Serán por cuenta de la persona propietaria del vehículo todos los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguro del vehículo. La empresa abonará, previa

behar den tokian zenbatuko litzateke, betiere Euskal Herrian eta Euskal Autonomia Erkidegoarekin muga egiten duten probintzietan badago.

justificación, el importe del peaje de autopista. En estos casos el principio y final de la jornada, si así coincidiera, se computaría en el lugar donde se haya de realizar el trabajo, si éste estuviera dentro de la Comunidad Autónoma Vasca o Navarra.

71.1.3. Lanaldiaren hasierako desplazamenduetan eta aurreko atala aplikatu 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.

71.1.3. 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 de acudir por sus propios medios no podrá perjudicar la correcta realización del trabajo en cuestión, salvo causa de fuerza mayor, debidamente justificada.

71.1.4. 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, hala badagokio, amaiera hor zenbatuko da.

71.1.4. 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 desplazamiento y computándose el inicio y, en su caso, final de la jornada en él.

71.2. Dietak

71.2.1. Zerbitzu-arrazoiak direla medio, langileak lan-zentrotik desplazatu eta bazkaria edo afaria ostalaritzako establezimenduetan egin behar badu, bazkari edo afari bakoitzaren truke honako zenbateko hauek jasoko ditu dieta gisa:

71.2. Dietas

71.2.1. Cuando por razones del servicio el personal tenga que efectuar desplazamientos fuera de su centro de trabajo que le obligue a realizar la comida del mediodía (almuerzo) o la cena en establecimientos de hostelería, tendrá derecho a percibir en concepto de dietas y por cada almuerzo o cena las siguientes cantidades:

DIETAK DIETAS		
TOKIA LUGAR	LANEGUNAK LABORABLES	LARUNBAT, IGANDE eta JAIEGUNAK SABADOS, DOMINGOS y FESTIVOS
Spainian España	€14,10 €	22,25€
Ipar Euskadin En Euskadi	20,02€ €	25,21 €
Gainontzean Resto	€27,07 €	€27,07 €

HOTELAK HOTEL: 59,32 €

Kasu berezietan enpresak benetako mantenimenduko gastuak ordainduko ditu ezarritako kopuruak

En casos excepcionales, la empresa abonará los gastos reales de manutención, cuando superen la cantidad

gainditzen direnean eta arrazoiturik daudenean.

71.2.2. Desplazatu behar izanaren ondorioz langileak etxebizitzatik kanpo igaro behar badu gaua, hiru izarreko hotelean edo baliokidean ostatu eta gosaltzeagatiko gastuak enpresaren kontura izango dira. Halaber, enpresa arduratu beharko da erreserba egiteaz. Langileak 3 izarreko ostatu estandarren prezio eguneratua, Elk urte hasieran jakinaraziko duena, kobratzea hautatu ahal du. Hala, bera arduratuko da ostatua bilatzeaz, aldezturik abisu emanda eta arrazoi horregatik lan egiteari utzi gabe. Ezusteko kasuan eta hotela erreserbatzeko aukera guztiak agortuz gero, langileak maila handiagoko ostatua hartu ahal du, behar bezala justifikatuta.

71.2.3. Artikulu honetako 71.2.1 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.

Desplazaturako langileak artikulu honetako 76.2.2 artikuluan ezarritakoaren arabera hartu ahal izango du ostatu enpresaren kontura, baldin eta lana 24:00en ostean amaitzen badu eta produkzioaren tokitik 30 kilometrora baino gehiagora badago bere bizilekua.

71.3. Joan-etorrietako ordaina

Euren ohiko ingurunetik kanpo gau bi edo gehiago jarraian pasatu behar dituzten langileek, ezarritako dietetatik a parte kanpoan emandako gau bakoitzeko ondoren zehaztutako diru osagarria jasoko dute. 8,54 euro egunean Estatu Espiniarrean eta 12,61 euro egunean bertatik kanpo, beti ere, gastu guztiak ordainduta bidaiatzen ez badu, kasu horretan ez baita hori jasotzerik izango.

72. ART.: PRAKTIKA KONTRATUAK

Praktika kontratuen ordainsaria Hitzarmenean

estipulada, previa justificación.

71.2.2. 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 tres estrellas, según el costo para El 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, podrá alojarse en otro de categoría superior, debiendo ser oportunamente justificado.

71.2.3. A efectos del apartado 71.2.1. de este artículo, se entenderá que el/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 o de las 23:30 h, respectivamente.

La persona desplazada podrá pernoctar por cuenta de la Empresa, de acuerdo con lo fijado en el apartado 76.2.2. de este artículo, cuando finalice el trabajo después de las 24 horas y su domicilio esté ubicado a más de 30 kilómetros del lugar de la producción.

71.3. Compensación por desplazamiento

Aquellos/las trabajadores/as que deban pernoctar fuera de su entorno habitual durante 2 o más noches continuadas percibirán, por cada día que pernocten y además de las dietas estipuladas, una compensación adicional por gastos de 8,54 euros/día en el Estado Español y 12,61 euros/día fuera del mismo, salvo que viajaran con todos los gastos pagados, en cuyo caso no habría lugar a tal percepción.

ART. 72: CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Se acuerda que la retribución para los contratos en

ezarritako kategoria bereko langileen ordainsari osoaren % 70 izango da kontratuaren lehen urtean. Bigarrenean, berriz, Hitzarmenean ezarritako ordainsariaren % 85 izango da.

prácticas sea del 70% del salario fijado en convenio por todos los conceptos para todo 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.

72 BIS ART. LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUAK

Lanaldi arruntaren bi herenak gainditzen dituzten lanaldi partzialeko aldi baterako kontratuak lanaldi arrunteko bilakatuko dira, eta soldataren % 100 jasoko dute. Jardunaldi osora arteko ordu-aldea, berriz, Zuzendaritzaren irizpidearen arabera egingo da, enpresaren premiak aintzakotzat harturik.

ART. 72 BIS. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

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

VIII. KAPITULUA - DIZIPLINA ERREGIMENA

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

73. ART.: ARAU OROKORRA

1. Falta iritziko zaie Langileen Estatutuaren 54. artikuluan zerrendatutako eta Kapitulu honetan ezarritako kontratuaren ez-betetze kasuei.
2. Ez da indiziplina edo desobedientzia gisa hartuko Hitzarmen honetan ezarritakoa urratzen duten aginduak betetzeari uko egitea edo lege-ordenamendua urratzea dakarten arauak ez betetzea.
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. artikuluan xedatutakoa betekoa da.

74. ART.: FALTEN KALIFIKAZIOA

Falta arinak, larriak eta oso larriak bereizi dira.

Oro har, asmo mugatzailerik gabe, honako hauek dira falta iritzitako arau-hausteak:

74.1. Falta arinak:

- a) Egin beharreko lana gauzatzean huts egitea edo atzeratzea, zerbitzuan nahasmendu garrantzizkorik 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 bidali aurretik, zerbitzuan nahasmendu garrantzizkorik eragiten ez bada. Eragindako nahasmendua handia bada, falta astun edo oso astuntzat jo ahal izango da.

ART. 73: 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. 74: 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:

74.1. 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 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) Lehen lanegunean lanera ez joatea horren berri eman gabe edo dagokion baja dagokionean ez izapidetzea, lanera ez joateko justifikazioaren bat egonik, berri emateko edo izapidetzeko ezintasuna egiaztatu ezean.
- e) Axolagabetasun 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 eztabaida biolentoak izatea lantokian.

74.2. 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 diziiplina nabarmen haustea badakar edo enpresari kalte nabarmena badakarkio, falta oso astuntzat jo ahal izango da.
- e) Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordeztatzeko edo sinatuz.
- f) Arduragabeki edo zabarkari aritzea lanean, lan-jarduera onean eragina badu.
- g) Lanean zuhurtziarik gabe aritzea. Beretzat edo bere lankideentzat istripu-arriskua eragiten

- 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/las compañeros/as de trabajo con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar al área 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/las compañeros/as en los lugares de trabajo.

74.2. Faltas graves:

- a) Más de tres 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 área de Personal de las alteraciones familiares con repercusión económica.
- d) La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular presencia de otro/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

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 pilatzea (puntualtasun arlokoak izan ezik), diren motakoak direla, 3 hilabeteko epean eta/edo lehendik zehapena jaso bada.
- j) Lantoki barruko liskarrak.
- k) Nagusiek agintekeriaz jokatzeta.
- l) Enpresaren barne edo isilpeko alderdien edo langileen baldintza pertsonalen berri ematea hirugarrenei, 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.

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 tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza dentro del período de tres meses y/o mediando sanción.
- j) Los altercados dentro del lugar de trabajo.
- k) Los abusos de autoridad por parte de 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 una persona que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.
- m) El abandono injustificado del trabajo.

74.3. Falta oso larriak

- a) Hiru falta astun pilatzea 90 egun naturaleko epean.
- b) Iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeta edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ebastea edo lapurtzea, enpresaren egoitzan edota 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

74.3. Faltas muy graves

- a) La tercera falta grave en el período de 90 días naturales.
- b) El fraude, el abuso de confianza, la deslealtad o el hurto o robo, tanto a un/a compañero/a de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier caso.
- c) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la empresa que causen a ésta daño grave.
- d) La embriaguez o toxicomanía reiteradas durante

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) Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, eta horiekiko errespetu- eta begirune-falta larriak izatea.
- 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 jokatzeko.
- m) Langileak bere lan kategoriari dagozkion egitekoak ohiko lan-zentrotik kanpo gauzatzeari justifikatu gabe uko egitea, egiteko horiek Elrentzat egitekoak badira ere.
- n) Lan-zentroan armak, drogak edo pertsonentzat, ondasunentzat edo instalazioentzat arriskutsuak edo kaltegarriak izan daitezkeen edo lan-jardun normalari eragin diezaioketen materialak sartzea.

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 jefas/es o sus familiares, así como a compañeras/os y subordinadas/os.
- 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 continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- j) Originar riñas o pendencias con compañeras/os de trabajo.
- k) La reiteración de falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de seis 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 El.
- n) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

75. ART.: AGINTEKERIA

Agintekeria iritziko zaio hierarkian gorago dagoen edo lan kategoria handiagoa duen langileak, lege-

ART.75: ABUSO DE AUTORIDAD

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un/a jefe/a jerárquico/a o trabajador/a de categoría

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 derrigortzei.

76. ART.: ZEHAPENAK

Langileei faltengatik jar dakizkiekeen gehieneko zehapenak:

a) Falta arinengatik.

1. Hitzeko 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 Eln izandako eskubide guztiak galtzea.

77. ART.: ZEHAPENEN 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 demandari dagokion epaia jakinarazitakoan jarriko da indarrean.

78. ART.: FALTEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGABETZEA

1. Faltak Langileen Estatutuaren 63.2 artikulua ezarritako moduan preskribatuko dira.
2. Faltak eta zehapenak baliogabetzea: Egindako

superior a la persona afectada, 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.76: SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los 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 un a dos 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 EI.

ART. 77: CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

La empresa no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando la persona sancionada acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

ART. 78: PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE FALTAS

1. Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 63.2. del Estatuto de los Trabajadores.
2. Cancelación de faltas y sanciones. Las notas

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.

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.

79. ART.: ZEHAPEN PROZEDURA

- a) Falta astunen eta oso astunen ondoriozko zehapenak ezarri aurretik, horren berri emango zaio langileari idatziz, egosten zaizkionak eta horiek zein arau hausten dituzten adierazita. 4 egun balioduneko epea izango du langileak jakinarazpenaren hurrengo egunetik hasita, defentsa-alegazioak aurkezteko.
- b) Egokitzen jotako probak ofizioz edo langilearen eskariz egin ondoren, ebazpen-proposamena helaraziko zaio Langile batzordeari. Honek, eskabidea jasotzen duen egunaren biharamunetik hasita, 5 egun balioduneko epea izango du erabaki bat hartzeko.
- c) Epea amaitutakoan, Enpresa Zuzendaritzak dagokion ebazpena eman eta interesdunari eta Langile batzordeari jakinaraziko die.

80. ART.: PROZESUKO BERMEAK

- 1. Elren 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 egin dutelako, baldin eta langilea egotzi zaizkionetatik errugabetzen badute. Horrelakoetan, enpresak ordaindu egingo ditu

ART. 79: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

- a) Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves 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 cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, 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 cinco 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.

ART. 80: GARANTÍAS PROCESALES

- 1. La empresa garantizará al personal contra el que se siga querella, sea detenido/a, encausado/a, procesado/a o demandado/a civilmente, por razón de su trabajo en interés de Eusko Irratia, 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, compensándole la empresa

ordura arte ordaindu ez dizkion ordainsari finkoak, antzinatasuna 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 dakizkiokeen zehapen judizialen ondoriozko erantzukizuna.

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.

I.ERANSKINA. ORDAINSARIAK / ANEXO I. RETRIBUCIONES

G.T.	KODEA/ CODIGO	KATEGORIA/ CATEGORÍA	PUNTUAK/ PUNTOS	HITZARMENA/ CONVENIO
5	0424	1.MAILAKO ADMINISTRARIA ADMINISTRATIVO/A DE 1ª	105	
5	0425	2.MAILAKO ADMINISTRARIA ADMINISTRATIVO/A DE 2ª	95	
5	0428	MUSIKA-ANIMATZAILEA ANIMADOR/A MUSICAL	105	5
7	0436	ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	85	
7	0426	ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA ETA PRODUKZIOKOA AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A Y DE PRODUCCIÓN	90	
5	0423	FONOTEKAKO ARDURADUNA ENCARGADO/A DE FONOTECA	110	
1	0410	A ERREDAKTOREA-LOKUTOREA REDACTOR/A LOCUTOR/A "A"	140	10
1	0411	B ERREDAKTOREA-LOKUTOREA REDACTOR/A LOCUTOR/A "B"	130	10
1	0412	C ERREDAKTOREA-LOKUTOREA REDACTOR/A LOCUTOR/A "C"	125	10
1	0413	D ERREDAKTOREA-LOKUTOREA REDACTOR/A LOCUTOR/A "D"	115	5
4	0419	1.MAILAKO SOINU ETA KONTROL TEKNIKARIA TÉCNICO/A DE CONTROL Y SONIDO DE 1ª	120	5
5	0420	2.MAILAKO SOINU ETA KONTROL TEKNIKARIA TÉCNICO/A DE CONTROL Y SONIDO DE 2ª	110	5
4	0418	MANTENTZE-LANEN TEKNIKARIA TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	120	
6	0440	TELEFONISTA- HARRERAGILEA TELEFONISTA RECEPCIONISTA	85	

II.ERANSKINA. BESTE BALIO BATZUK/ ANEXO II . OTROS VALORES

2020. urtea/ Año 2020

Puntuaren balioa/Valor punto: 21,2109

<u>PUNTUAK/PUNTOS</u>	<u>1.MAILA/ NIVEL 1</u>	<u>2.MAILA/ NIVEL 2</u>	<u>GAUEKO LANA NOCTURNIDAD</u>	<u>ANTZINATASUNA ANTIGÜEDAD</u>
165	30,84	35,26	9,87	65,14
155	30,84	35,26	9,87	65,14
145	28,84	32,97	9,25	65,14
140	27,87	31,85	8,94	61,21
130	25,88	29,57	8,30	61,21
125	24,89	28,43	7,98	61,21
120	23,87	27,31	7,63	57,25
115	22,88	26,15	7,35	57,25
110	21,88	25,02	6,97	57,25
105	20,89	23,87	6,68	57,25
95	18,91	21,62	5,94	54,31
90	17,91	20,47	5,78	54,31
85	16,92	19,35	5,39	54,31

III. ERANSKINA: Baldintzak

Baldintzak

Jarraian lanpostu bakoitzerako finkatzen diren baldintza profesionalak gutxienekoak dira, eta nahitaez bete beharko dira sortzen diren lanpostu hutsak estaltzeari begirako barne-sustapeneko probetan parte hartu ahal izateko. Gutxienekoak direnez, baldintza gehiago betetzea eskatu ahalko da (esate baterako, euskara menperatzea Donostiako irrati-etxerako). Baldintzok betetzeak bakarrik ez du automatikoki igotzea ekarriko.

Lanpostuarekin bat egiten duten erreferentzia profesionalak (prestakuntza eta eskarmentua) eskatzen diren baldintzekin homologa daitezke.

Aurkibidea

Arloa	Kategoria	Or.
Erredakzioa - lokuzioa	A erredaktorea – lokutorea	3
	B erredaktorea – lokutorea	3
	C erredaktorea – lokutorea	3
	D erredaktorea – lokutorea	3
	Musika-animatzailea	3
Teknika	Mantentze-lanen teknikaria	4
	1. mailako soinu eta kontrol teknikaria	4
	2. mailako soinu eta kontrol teknikaria	4
	Laguntzaile teknikoa	4
Administrazioa	1. mailako administraria	5
	2. mailako administraria	5
	Administrari laguntzailea eta produkziokoa	5
	Administrari laguntzailea	5
	Telefonista - harreragilea	5
Soinu artxibategia	Fonotekako arduraduna	6

ERREDAKZIOA– LOKUZIOA

A erredaktorea- lokutorea

Titulazioa

- Kazetaritzako Gradua
- Ikus-entzunezko Komunikazioko Gradua
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

Gutxienez bi urte jarraian B erredaktore-lokutore gisa

B erredaktorea- lokutorea

Titulazioa

- Kazetaritzako Gradua
- Ikus-entzunezko Komunikazioko Gradua
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

Gutxienez urtebete (1) C erredaktore-lokutore gisa

C erredaktorea- lokutorea

Titulazioa

- Kazetaritzako Gradua
- Ikus-entzunezko Komunikazioko Gradua
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

Beste batzuk

Gutxienez hiru urte D erredaktore-lokutore gisa
Maila hori automatikoki lortuko da erredaktore –
lokutore gisa 3 urtez jarraian aritu ostean

D erredaktorea- lokutorea

Titulazioa

- Kazetaritzako Gradua
- Ikus-entzunezko Komunikazioko Gradua

Antzeko titulu homologatua

Musika-animatzailea

Titulazioa

Lanpostu horretarako profila irratia-formulakoa bada:

- Soinu, Disc Jockey eta Bideo teknikaria
- Antzeko titulu homologatua

Lanpostu horretarako profila kazetaritza saiokoa bada
(magazinak...)

- Kazetaritzako Gradua
- Ikus-entzunezko Komunikazioko Gradua
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

Bestelako baldintzak

2 urtez jarraian irratia munduko antzeko lanetan
Musika eta kulturari buruzko ezagutza zabala

TEKNIKOA

Mantentze-lanen teknikaria

Titulazioa

- Sistema Elektrotekniko eta Automatizatueta Goi Mailako Teknikaria
- Mantentze-lan Elektronikoetako Goi Mailako Teknikaria
- Telekomunikazio eta Informatika Sistemetako Goi Mailako Teknikaria.
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

3 urtez jarraian antzeko lanetan

1. mailako soinu eta kontrol teknikaria

Titulazioa

- Ikus-Entzunezkoetarako eta Ikuskizunetarako Soinuko Goi Mailako Teknikaria
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

3 urtez jarraian antzeko lanetan

2. mailako soinu eta kontrol teknikaria

Titulazioa

- Ikus-Entzunezkoetarako eta Ikuskizunetarako Soinuko Goi Mailako Teknikaria
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

2 urtez jarraian antzeko lanetan

Laguntzaile teknikoa

Titulazioa

Lanbide Heziketako 1. mailakoa, elektronika edo soinu espezialitatea

Eskarmentua

Urtebetekoa antzeko lanetan

Bestelako baldintzak

Audioak grabatzeko / irakurtzeko ekipoen gaineko ezagutza

ADMINISTRAZIOA

1. mailako administraria

Titulazioa

- Administrazio eta Finantzako Goi Mailako Teknikaria
- Zuzendaritzari Laguntzeko Goi Mailako Teknikaria
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

Bi urtekoa 2. mailako administrari gisa lan konplexuetan eta/edo erantzukizun handiko lanetan

2. mailako administraria

Titulazioa

- Administrazio eta Finantzako Goi Mailako Teknikaria
- Zuzendaritzari Laguntzeko Goi Mailako Teknikaria
- Antzeko titulu homologatua

Eskarmentua

Urtebetekoa bere mailak berezkoak dituen lanetan

Administrari laguntzailea eta produkziokoa

Titulazioa

Lanbide Heziketako 1. mailakoa, Administrazio espezialitatea

Eskarmentua

Urtebete (1) maila horretako lanetan irratian

Administrari laguntzailea

Titulazioa

Lanbide Heziketako 1. mailakoa, Administrazio espezialitatea

Eskarmentua

Urtebetekoa (1) maila horretako lanetan

Telefonista - harreragilea*

Titulazioa

LH 1. maila edo baliokidea

Eskarmentua

Urtebetekoa antzeko lanetan

SOINU ARTXIBATEGIA

Fonotekako arduraduna

Titulazioa

- Informazio eta Dokumentazioko Gradua
- Historiako Gradua. Musikako ezagutza homologatuekin
- Kazetaritzako Gradua. Musikako ezagutza homologatuekin.
- Ikus-entzunezko Komunikazioko Gradua. Musikako ezagutza homologatuekin.
- Antzeko titulu homologatua

Bestelako baldintzak

Dokumentazioaren, artxibategien eta mekanografiaren inguruko ezagutza zabala

ANEXO III: Requisitos

Requisitos

Los requisitos que a continuación se fijan para cada puesto son los mínimos profesionales que, además de otros que se puedan exigir, (por ejemplo, dominio del euskera para la emisora de Donostia) han de cumplirse para optar a las pruebas de promoción interna para cubrir las vacantes que se produzcan, sin que, por tanto, su mero cumplimiento suponga ascenso automático.

Las referencias profesionales (formación y experiencia) adecuadas al puesto pueden ser homologados a los requisitos exigidos.

Índice

Área	Categoría	Pág.
Redacción - locución	Redactor/a – locutor/a A	3
	Redactor/a – locutor/a B	3
	Redactor/a – locutor/a C	3
	Redactor/a – locutor/a D	3
	Animador/a musical	3
Técnica	Técnico/a de mantenimiento	4
	Técnico/a de control y sonido de 1ª	4
	Técnico/a de control y sonido de 2ª	4
	Auxiliar técnico/a	4
Administración	Administrativo/a de 1ª	5
	Administrativo/a de 2ª	5
	Auxiliar administrativo/a y producción	5
	Auxiliar administrativo/a	5
	Telefonista - recepcionista	5
Archivo sonoro	Encargado/a de fonoteca	6

REDACCIÓN – LOCUCIÓN

Redactor/a - locutor/a A

Titulación

- Grado en Periodismo
- Grado en Comunicación audiovisual
- Título similar homologado

Experiencia

Continuada de 2 años como redactor/a – locutor/a B

Redactor/a - locutor/a B

Titulación

- Grado en Periodismo
- Grado en Comunicación audiovisual
- Título similar homologado

Experiencia

Continuada de 1 año como redactor/a – locutor/a C

Redactor/a - locutor/a C

Titulación

- Grado en Periodismo
- Grado en Comunicación audiovisual
- Título similar homologado

Experiencia

Continuada de 3 años como redactor/a – locutor/a D

Otros

Se adquirirá automáticamente esta categoría al cabo de 3 años continuados como redactor/a – locutor/a D

Redactor/a - locutor/a D

Titulación

- Grado en Periodismo
- Grado en Comunicación audiovisual

Título similar homologado

Animador/a musical

Titulación

Si el perfil es para este puesto es el de Radio Fórmula:

- Técnico en Vídeo, Disc Jokey y Sonido
- Título similar homologado

Si el perfil es para este puesto es el de programa periodístico (magazine...):

- Grado en Periodismo
- Grado en Comunicación Audiovisual
- Título similar homologado

Experiencia

Continuada de 2 años en tareas similares en el mundo radiofónico

Otros requisitos

Amplios conocimientos musicales y culturales

TÉCNICA

Técnico/a de mantenimiento

Titulación

- Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados
- Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico
- Técnico Superior en Sistemas de telecomunicaciones e informáticos
- Título similar homologado

Experiencia

Continuada de 3 años en tareas similares

Técnico/a de control y sonido de 1ª

Titulación

- Técnico Superior en Sonido para Espectáculos y Audiovisuales
- Título similar homologado

Experiencia

Continuada de 3 años en tareas similares

Técnico/a de control y sonido de 2ª

Titulación

- Técnico Superior en Sonido para Espectáculos y Audiovisuales
- Título similar homologado

Experiencia

Continuada de 2 años en tareas similares

Auxiliar técnico/a

Titulación

FP 1 especialidad electrónica o sonido

Experiencia

1 año en tareas similares

Otros requisitos

Conocimientos sobre equipos de grabación / reproducción de sonido

ADMINISTRACIÓN

Administrativo/a de 1ª

Titulación

- Técnico Superior en Administración y Finanzas
- Técnico Superior en Asistencia a la Dirección
- Título similar homologado

Experiencia

2 años como administrativo/a de 2ª en tareas complejas y/o de responsabilidad

Administrativo/a de 2ª

Titulación

- Técnico Superior en Administración y Finanzas
- Técnico Superior en Asistencia a la Dirección
- Título similar homologado

Experiencia

1 año en tareas propias de su nivel

Auxiliar administrativo/a y de producción

Titulación

FP1, especialidad Administrativa

Experiencia

1 año en tareas de su nivel en el medio radiofónico

Auxiliar administrativo/a

Titulación

FP1, especialidad Administrativa

Experiencia

1 año en tareas de su nivel

Telefonista - recepcionista *

Titulación

FP 1 o equivalente

Experiencia

1 año en tareas similares

ARCHIVO SONORO

Encargado/a de fonoteca

Titulación

- Grado en Información y Documentación
- Grado en Historia. Con conocimientos homologados en música
- Grado en Periodismo. Con conocimientos homologados en música.
- Grado en Comunicación Audiovisual. Con conocimientos homologados en música.
- Título similar homologado

Otros requisitos

Amplios conocimientos de documentación, archivo y mecanografía

ENTE PUBLIKOKO eta bere SOZietateetako LANGILE FINKO IZATEKO ONARPEN- ARAUAK

Iurreta, 2003ko abenduaren 23

Idazketa berria, EITBko Administrazio Kontseiluaren erabakian jasotakoaren arabera. Erabaki hori 2014ko apirilaren 29an hartu zuen, ohiko bilkuran, eta KONTRATAZIOA apartatua aldatzen du: 7. orrialdeko 1., 3. eta 4. paragrafoak, hain zuzen.

SARRERA

EiTB erakunde publikoa sortzeko 5/1982 Legeak, EiTBren eta ETB zein EI bere sozietateen arteko arauketa juridikoa ezartzekoak, martxoaren 27ko 8/1998 Legeak eta ETB eta EI sozietate anonimo publikoak eratzeari buruzko uztailaren 19ko 157/1982 eta 158/1982 Dekretuek aldatu zutenak, zehazten du erakunde publikoko eta bere sozietateetako langileei lan-legedian ezarritakoa aplikatuko zaiela.

Horretarako, arau sorta egonkor bat zehaztu behar da, erakunde publikoari eta bere sozietateei zerbitzu egingo dieten langileen onarpena arautuko duena.

Onorio horietarako, legean ezarritakoaren arabera, zuzendari nagusiak onartutako arau hauetan ezarrita dagoen moduan bete beharko dira lanpostu huts edo lanpostu sortu berri finkoak.

IZAERA JURIDIKOA

Erakundeko eta ETB SA, EI SA eta RV SA bere sozietateetako langileen aukeraketa deialdi publiko bidez egingo da, eta merezimendu- eta gaitasun-printzipioetan oinarritutako sistemen arabera.

Lanpostu berriak eta Zuzendaritza Nagusiak lanpostu huts izendatu dituenak langile finkoekin betetzeko, lehiaketa librekoa egingo da. Lehiaketa arau hauetan ezarritakoak arautuko du, eta deialdian ezarritako betekizunak betetzen dituzten pertsonak aurkeztu ahalko dira.

Lanpostu horiek lan-izaerakoak izango dira, Langileen Estatutuaren 1. artikuluan ezarritakoaren babesean. Lanpostuak betetzeko deitutako probak ez dira oposizio-lehiaketa edo oposizio motakoak izango, eta ez zaie aipatutako horien araubide juridikoa aplikatuko.

Lanpostuak betetzeko probak Epaimahai Ebaluatzaile batek zehaztu eta epaituko ditu.

EPAIMAHAI EBALUATZAILEA

I. EPAIMAHAI EBALUATZAILEAREN EGINKIZUNAK

Hauek dira Epaimahai Ebaluatzailearen eginkizunak:

- a) Lanpostuak betetzeko modua arautzen duen legedia aplikatzea eta interpretatzea.
- b) Lehiaketaren deialdia bete beharreko lanpostuetarako onartutako profilaren aurretiazko zehaztapenaren arabera diseinatzea.
- c) Egin beharreko proben izaera, ezaugarriak, balorazioa eta egiteko unea zehaztea, baita kanporatze-probak izango diren edo ez ere.

Hautagaiek egin beharreko probak hiru arlori bideratu ahalko dira:

- Oinarrizko ezagutzak edo orokorrak.
 - Lanpostuari buruzko berariazko ezagutzak, hala teorikoak, nola praktikoak.
 - Hautagaiaren gaitasunak edo trebetasunak, erakundearen oinarrizko gaitasunei dagokienez.
- d) Probak eta izaera pertsonal edo profesionaleko faktoreak Epaimahaiak erabakitako arauen arabera balioestea eta, hala dagokionean, aurretiaz zehaztea lanpostua betetzeko beharrezko gutxieneko kalifikazioa.
 - e) Hala dagokionean, lanpostu bakoitzeko merezimendu edo eskarmentu-maila jakin batzuk balioesteko sistema zehaztea, hala nola balioesteko irizpideak eta arauak.
 - f) Hala dagokionean, langileen aukeraketako kanpo-enpresa espezializatu bat kontratatzea proposatzea.
 - g) Lehiaketa administratzeko eta gauzatzeko arazoak konpontzea.
 - h) Zuzendaritza Nagusiari deialdiko lanpostuak esleitzeko proposamena helaraztea.
 - i) Bilkuren akta jasotzea, eta, horretarako, akta-idazkari bat egon beharko du, hitza bai, baina boto-eskubiderik izango ez duena.

Epaimahai Ebaluatzailearen erabakiak gehiengo soilez hartuko dira; epaimahaikide bertaratu edo ordezkatu bakoitzari boto bat dagokio.

I. I. Euskal Telebistako lanpostuak betetzeko epaimahaia:

- a) Zuzendari kudeatzailea, zuzendari nagusia ordezkatzuz; bera izango da lehendakaria.
- b) ETBko zuzendaria.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliabideetako zuzendaria.
- d) Bete beharreko lanpostuaren saileko burua edo zuzendaria.
- e) Administrazio Kontseiluko bi kide, Kontseiluak berak izendatuak.
- f) ETBko langile finko bat, bete beharreko lanpostuaren sailekoa edo atalekoa, Enpresa Batzordeak izendatua.

1.2. 2.2 Eusko Irratiko eta Radio Vitoriako lanpostuak betetzeko epaimahaia:

- a) Zuzendari kudeatzailea, zuzendari nagusia ordezkatzuz; bera izango da lehendakaria.
- b) Irrati-difusioko zuzendari koordinatzailea.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliabideetako zuzendaria.
- d) Bete beharreko lanpostuaren irrati-kateko zuzendaria.
- e) Administrazio Kontseiluko bi kide, Kontseiluak berak izendatuak.
- f) Eusko Irratiko edo Radio Vitoriako langile finko bat, bete beharreko lanpostuaren saileko edo atalekoa, Enpresa Batzordeak izendatua.

1.3. 2.3 Erakundeko lanpostuak betetzeko epaimahaia:

- a) Zuzendari kudeatzailea, zuzendari nagusia ordezkatzuz; bera izango da lehendakaria.
- b) Zuzendari nagusiaren kabineteko zuzendaria.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliabideetako zuzendaria.
- d) Bete beharreko lanpostuaren saileko burua edo zuzendaria.
- e) Administrazio Kontseiluko bi kide, Kontseiluak berak izendatuak.
- f) ETBko langile finko bat, bete beharreko lanpostuaren sailekoa edo atalekoa, Enpresa Batzordeak izendatua.

Zuzendaritza Nagusiak lehiaketa deitzeko erabakiaren berri emango dio Enpresa Batzordeari edo langileen ordezkariari eta, horrenbestez, prozesuari hasiera emateko, Epaimahai Ebaluatzailea eratu beharra adieraziko die.

Epaimahai Ebaluatzailearen osaketa balekoa izango da, baldin eta osatzeko bilkuran kideen gehiengo osoa bildu bada. Hala, bere funtzioei ekingo die, lehiaketaren edozein unetan izendatutako gainerako kideak epaimahaian sartzea baztertu gabe. Hala eta guztiz ere, epaimahaiaren gainerako bileretan, epaimahaiko kide gisa izendatutako Zuzendaritzako kideek beren funtzioak bileran presente dauden epaimahai-kideei eskuordetu ahalko dizkiete. Zuzendaritzaren ordezkariak ez balego, bere funtzioak tazituki eta ondorio guztietarako zuzendari kudeatzailearen esku geratuko direla ulertuko da. Halaber, zuzendari kudeatzailea ere ez balego, Giza Baliabideetako zuzendariaren esku geratuko lirateke. Era berean, langileen ordezkari gisa izendatutako epaimahai-kideak bere funtzioak Enpresa Batzordeak izendatutako beste langile baten esku utzi ahalko ditu, eta haren ordezkari bertaratu ahalko da.

Deialdia argitara emango da argitaratzeko hautatutako komunikabideen bitartez eta, nolanahi ere, eitb.com gunean. Eskabideak aurkezteko epea 15 egun naturalekoa izango da, azken argitalpena egiten denetik zenbatzen hasita.

Lehiaketa-deialdiak, gutxienik, honako informazio hau izan beharko du:

- a) Bete beharreko lanpostuen izena eta kopurua.
- b) Lanpostuei dagozkien ezaugarri eta funtzio nagusiak.
- c) Ordainsari ekonomikoa.

DEIALDIA

- d) Hautagaien betekizunak, betetze-maila agiri bidez egiaztatu behar dela espresuki adierazita eskabidean.

I. ARGITALPENA

- e) Balioetsi beharreko merezimenduak eta, hala dagokionean, merezimenduok egiaztatze modua.
- f) Egin beharreko proben nolakotasuna (ariketa teknikoak, proba praktikoak, elkarriketak, proba psikoteknikoak, etab.) eta ariketak zein arlori buruzkoak izango diren, proba kanporatzaileak espresuki nabarmenduta.
- g) Eskabideak onartzeko azken eguna.
- h) Probak egingo diren datari eta lekuari buruzko informazio orientagarria.
- i) Pertsona minusbaliatuentzat erreserba egitea, espresuki adierazita zein lanpostutara aurkez daitezkeen, eta horietan lehentasuna izango dute.

EiTbN sartzeko baldintza orokorrak hauek izango dira:

- a) Lanpostua betetzeko berariazko titulua eta beharrezkoak diren gainerako ezaugarriak edukitzea.

Lehiaketako lanpostuaren eginkizunak betetzea eragotz edo zaildu dezakeen gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez izatea, betiere Minusbaliatuak Gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 38.3 artikuluan xedatutakoa alde batera utzi gabe.

Epaimahaiak kideetako baten edo hirugarren baten esku utzi ahalko du hautagaiak egin

PROBAK EGITEA

beharreko proben edo ariketen prestaketa.

Eskabideak aurkezteko epea amaituta, behin-behinean hautatutako pertsona guztiei kanporatze-probak egingo zaizkie. Behar besteko aurrerapenez jakinaraziko zaie EiTren webgunearen bidez proba non eta noiz izango den.

Epaimahaiko kideak proba horietara joan ahalko dira, hala nahi izanez gero.

Idatzizko probetan, eta zuzenketa objektiboa bermatzeko, hautagaiak zenbakizko kode baten bidez identifikatuko du bere burua, paperean bere izena jarri gabe.

Kanporatze-probarik balego, lehenik eta behin, horiek kalifikatu eta horren arabera lehen

PROBEN KALIFIKAZIOA ETA EMAITZEN ARGITARAPENA
--

hautaketa egingo da; gero, prozesuarekin aurrera jarraituko da proba gainditu dutenekin. Gainditu ez dutenei gainditu ez dutela jakinaraziko zaie.

Emaizen edota hautaketa-prozesuan jakinarazi beharreko beste edozein jakinarazpen EiTren webgunean agertuko da.

Proba guztiak amaitu eta zuzentzaile espezializatuek zuzenketak egin ostean, Epaimahai Ebaluatzaileak hautagaiak kalifikatuko ditu ezarritako irizpideen arabera, eta emaitzak argitaratuko ditu, pertsona hautatuak zein izan diren adieraziz, eta zuzendari nagusiari proposatuko zaio haien kontratazioa. Epaimahaiak probak gainditu dituzten eta deialdiko baldintzak betetzen dituzten hautagaiak hautatuko ditu, eta, kontratatu aurretik, prozesuko edozein unetan egiaztatu ahalko ditu

hautatutako hautagaiek deialdiko baldintza guztiak betetzen dituztela dioten ziurtagiriak.

Proben ebaluazioan berdinketarik balego, epaimahaiaren erabakia bete beharreko lanpostuaren berariazko prob(et)an kalifikazio onena atera duen hautagaiaren aldekoa izango da.

Azterketari buruzko informazioa eskatzeko, hautagaiek gehienez hamar egun naturaleko epea izango dute, emaitzak argitaratzen direnetik hasita. Epaimahaiak horretarako arduradun bat izendatuko du.

KONTRATAZIOA

Eskatutako gutxieneko kalifikazioa gainditu duen pertsonarik balego, enpresek oinarrietan ezarritako epean kontratatu beharko dituzte, deialdiko lanpostu kopurua bete arte. Haiek dagokien azterketa medikoa gainditu beharko dute. Hala ere, epe hori atzeratzeko aukera egongo da, aldeak ados jarritz gero.

Kontratua mugagabea izango da, baina probaldia izango du.

Lehiaketa librearen emaitzan, eskainitako lanpostu baino hautagai onartu gehiago badago, hautatu ez diren pertsonen lehentasunezko eskubidea izango dute probaldia gainditzen ez dutenek beteko ez dituzten lanpostuak betetzeko. Era berean, lehentasunezko eskubidea izango dute kategoría bereko beste lanpostu batzuk betetzeko, Zuzendaritzak lanpostu horiek betetzea erabakitzen badu eta barne-promozioko fasea agortu bada, aurkeztu diren deialdia ebatzi ondorengo bi urteetan. Horretarako ez dute berriro lehiatu beharko.

Halaber, barne-arauen arabera, pertsona horiek lan-poltsan sartuko dira lehiaketako lanpostuen kategoría bereko lanpostuak betetzeko, aldi baterako kontratazioak egiteko beharra dagoenean.

NORMAS de INGRESO de PERSONAL FIJO en la PLANTILLA del ENTE PÚBLICO y sus SOCIEDADES

Iurreta, 23 de diciembre de 2003

Nueva redacción por acuerdo del Consejo de Administración de EITB, tomado en su sesión ordinaria de 29 de abril de 2014 que modifica el apartado CONTRATACIÓN en sus párrafos 1, 3 y 4 de la Pag., 7.

INTRODUCCIÓN

La regulación jurídica que estableció para el Ente Público EITB y sus Sociedades ETB y EI, la Ley 5/1982 de creación del Ente Público, posteriormente modificada por la Ley 8/1998 de 27 de marzo y los Decretos 157/1982 y 158/1982 de 19 de julio sobre constitución de las Sociedades Anónimas Públicas ETB y EI, determinó que el personal del Ente Público y sus Sociedades se registrará por lo dispuesto en la legislación laboral.

Por ello, es necesario definir una serie de normas de carácter estable, relativas a regular el ingreso del personal que entre a prestar sus servicios en el Ente Público y las mencionadas Sociedades.

A estos efectos, la Ley establece que la provisión de plazas de plantilla vacante o de nueva creación que hayan de cubrirse con carácter de fijo se lleve a cabo del modo establecido en las presentes normas aprobadas por el Director General.

NATURALEZA JURÍDICA

La selección de personal para el Ente y sus Sociedades, ETB S.A., EI S.A. y RV S.A. se hará mediante convocatoria pública y de acuerdo con sistemas basados en los principios de mérito y capacidad.

La provisión con personal fijo de las plazas declaradas vacantes por el Director General y de las plazas de nueva creación, que no hayan sido cubiertas en la fase de promoción interna, se hará mediante concurso libre, que se regulará por lo establecido en las presentes normas y a las que podrán presentarse todas las personas que reúnan los requisitos que se fijen en la convocatoria.

Estas plazas tendrán el carácter de laborales, al amparo de lo dispuesto en el artículo I-1º del Estatuto de los Trabajadores. Las pruebas que se convoquen para la provisión de plazas no tendrán el carácter de concurso – oposición, ni de oposición, ni seguirán su régimen jurídico.

Las pruebas para la provisión de plazas se definirán y juzgarán por un Tribunal Evaluador.

TRIBUNAL EVALUADOR

I. FUNCIONES DEL TRIBUNAL EVALUADOR

Corresponde al Tribunal Evaluador las siguientes funciones:

- a) Aplicar e interpretar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Diseñar la convocatoria del concurso en función de la definición previamente aprobada de los perfiles de los puestos de trabajo a cubrir.
- c) Definir la naturaleza, características, valoración y el momento de las pruebas a realizar, así como su carácter eliminatorio o no.

Las pruebas a realizar por los candidatos podrán orientarse en tres aspectos:

- Conocimientos básicos o generales.
 - Conocimientos específicos sobre el puesto, tanto teóricos como prácticos.
 - Competencias o habilidades del candidato, en relación con las competencias básicas de la organización.
- d) Valorar las pruebas y los factores concurrentes de carácter personal o profesional, según las normas que el Tribunal acuerde y, en su caso, determinar de antemano las calificaciones mínimas requeridas para ocupar plaza.
 - e) Determinar, en su caso, para cada puesto, el sistema de valoración de determinados méritos o niveles de experiencia, así como los criterios y normas para su valoración.
 - f) Proponer, en su caso, la contratación de una empresa externa especializada en selección de personal.
 - g) Resolver los problemas de administración y realización del concurso.
 - h) Proponer al Director General la adjudicación de las plazas convocadas.
 - i) Levantar actas de sus sesiones, para lo que existirá un Secretario de Actas, con voz pero sin voto.

Las decisiones del Tribunal Evaluador se tomarán por mayoría simple, correspondiendo un voto a cada uno de los miembros del Tribunal presentes o representados.

2.- COMPOSICIÓN

I.1. Para provisión de plazas en Euskal Telebista:

- a) El Director Gerente, en representación del Director General, quien ostentará la Presidencia.
- b) El Director del medio ETB.
- c) El Director de Recursos Humanos del Ente y sus Sociedades.
- d) El Director o máximo responsable del área a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos miembros del Consejo de Administración, designados por éste.
- f) Un miembro del personal fijo de ETB perteneciente del área o sección a la que pertenezca la plaza a cubrir, designado por el Comité de Empresa.

I.2. Para provisión de plazas en Eusko Irratia y Radio Vitoria:

- a) El Director Gerente, en representación del Director General, quien ostentará la Presidencia.
- b) El Director Coordinador de Radiodifusión.
- c) El Director de Recursos Humanos del Ente y sus Sociedades.
- d) El Director de la Emisora a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos miembros del Consejo de Administración, designados por éste.
- f) Un miembro del personal fijo de Eusko Irratia o Radio Vitoria perteneciente al área o sección a la que pertenezca la plaza a cubrir, designado por el Comité de Empresa.

I.3. Provisión de plazas en el Ente:

- a) El Director Gerente, en representación del Director General, quien ostentará la Presidencia.
- b) El Director del Gabinete del Director General.
- c) El Director de Recursos Humanos del Ente y sus Sociedades.
- d) El Director o máximo responsable del área a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos miembros del Consejo de Administración, designados por éste.
- f) Un miembro del personal fijo de EITB perteneciente al área o sección a la que pertenezca la plaza a cubrir, designado por el Comité de Empresa.

La Dirección General informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre la decisión de convocar el concurso, y, por lo tanto, de la necesidad de que se constituya el Tribunal Evaluador para iniciar el proceso.

El Tribunal Evaluador se podrá constituir válidamente siempre que estuvieran presentes en la sesión constituyente del mismo como mínimo la mayoría absoluta de sus miembros e iniciará sus funciones sin perjuicio de que en cualquier momento del concurso se puedan incorporar al mismo el resto de los miembros que hayan sido

designados. Ello no obstante, para el resto de reuniones del Tribunal, los miembros de la Dirección señalados como integrantes de los respectivos Tribunales podrán delegar sus funciones en otros miembros del tribunal presentes en la reunión. La ausencia de cualquier representante de la Dirección se entenderá como delegación tácita de sus funciones a todos los efectos en el Director Gerente o, en caso de ausencia de éste, en el Director de Recursos Humanos. Igualmente, el miembro del Tribunal designado en representación de los trabajadores podrá delegar su asistencia y funciones en cualquier otro trabajador designado por el Comité de Empresa.

CONVOCATORIA

1. PUBLICACIÓN

La convocatoria se publicará en los medios que se determinen al efecto y, en todo caso, en eitb.com. Se establecerá un plazo para la presentación de solicitudes de 15 días naturales como mínimo desde la última de las publicaciones.

2. CONTENIDO

La convocatoria del concurso habrá de contener, al menos, la siguiente información:

- a) Denominación y número de plazas a cubrir.
- b) Características y funciones generales de los puestos de trabajo.
- c) Retribución económica.
- d) Requisitos que habrán de cumplir los candidatos, con la indicación expresa de que deberán demostrarse de forma documentada y fehaciente en su solicitud.
- e) Méritos a valorar, en su caso, así como la forma de acreditarlos.
- f) Naturaleza de las pruebas a realizar (ejercicios técnicos, pruebas prácticas, entrevistas, pruebas psicotécnicas, etc.) y enunciado general de los grupos de materias de que constarán los ejercicios, con indicación expresa de si alguna/s de las pruebas son eliminatorias.
- g) Fecha límite de admisión de solicitudes.
- h) Fecha y lugar orientativos para la celebración de las pruebas.
- i) Reserva concreta a favor de trabajadores minusválidos, con expresión de los puestos a que puedan optar, para cuya cobertura gozarán de preferencia.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en EiTB:

- a) Poseer la titulación específica y cumplir las demás características que se precisen para el desempeño del puesto.
- b) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite o dificulte la realización de los cometidos propios del puesto a que se concursa, sin perjuicio de

la aplicación del artículo 38.3 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración social de los minusválidos.

CELEBRACIÓN DE LAS PRUEBAS

El Tribunal podrá delegar en uno de sus miembros o en un tercero la preparación de los ejercicios o pruebas concretas que habrán de realizar los candidatos.

A partir del cierre de admisión de solicitudes, se celebrarán las pruebas eliminatorias a todos los candidatos inicialmente preseleccionados, habiéndoseles comunicado la fecha, lugar y hora de las mismas con una antelación mínima suficiente a través de la página web de EITB.

A las pruebas podrán asistir los miembros del Tribunal que así lo deseen.

En las pruebas escritas y para garantizar la objetividad a la hora de su corrección, el examinado se identificará por un código numérico, sin hacer constar su nombre en el papel.

CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS Y PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el caso de que existieran pruebas eliminatorias, se procederá a la calificación previa de éstas y a la selección correspondiente, continuando el proceso con los candidatos que las hubieran superado. A los candidatos que no superen las pruebas se les comunicará igualmente esta circunstancia.

La publicación de los resultados así como cualquier otra circunstancia que deba darse a conocer a los candidatos durante el proceso de selección se realizará a través de la página web de EITB.

Una vez finalizadas y corregidas todas las pruebas por el personal especializado encargado de ello, el Tribunal Evaluador procederá a la calificación de los candidatos según los criterios de valoración que se hubieran establecido, así como a la publicación de los resultados, señalando los candidatos seleccionados cuya contratación se propone al Director General. El Tribunal seleccionará de los candidatos que hubieren superado las pruebas, aquéllos que reúnan los requisitos de la convocatoria, pudiendo en cualquier momento del proceso previo a la contratación confirmar la acreditación por parte de los candidatos seleccionados del cumplimiento de todos los requisitos de la convocatoria.

En caso de empate en la evaluación de pruebas, la decisión del Tribunal será favorable a aquel candidato que entre los empatados haya obtenido mejor calificación en la prueba o pruebas específicas del puesto a cubrir.

Los candidatos dispondrán de un plazo máximo de diez días naturales desde la fecha de publicación de los resultados, para solicitar información sobre su examen, para lo que el Tribunal podrá designar una persona encargada de atenderles.

CONTRATACIÓN

Las Empresas en caso de que existan candidatos que hayan superado los mínimos de calificación exigidos, procederán a su contratación en el plazo especificado en las bases hasta el número de plazas convocadas, previa superación del reconocimiento médico oportuno. No obstante, dicho plazo podrá retrasarse de mutuo acuerdo entre las partes.

El contrato será indefinido, pero sometido al período de prueba correspondiente.

En el supuesto de que como resultado del concurso libre exista mayor número de candidatos que superen el nivel mínimo que el de plazas a cubrir, los no seleccionados tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que se puedan producir por no superar los inicialmente admitidos el período de prueba. Tendrán también derecho preferente a ocupar aquellas otras plazas de la misma categoría que acuerde proveer la Dirección dentro de los dos años siguientes a la resolución de la convocatoria a la que hubieran concurrido, sin necesidad de someterse a un nuevo concurso y siempre que previamente se hubiera agotado la fase de promoción interna en la convocatoria original.

Asimismo los candidatos, conforme a las normas internas, alimentarán la bolsa de trabajo para ocupar aquellas plazas de la misma categoría para la que se convocó el concurso y que hubieran de cubrirse eventualmente con contratación temporal.