

# **EITBNET-eko LAN HITZARMENA**

CONVENIO COLECTIVO de EITBNET



## AURKIBIDEA ÍNDICE

### I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK DISPOSICIONES GENERALES

Art.		Orria
<b>1.</b>	<b>Lurralde-esparrua</b> Ámbito territorial	7
<b>2.</b>	<b>Langile-esparrua</b> Ámbito personal	7
<b>3.</b>	<b>Denbora-esparrua</b> Ámbito temporal	7
<b>4.</b>	<b>Salaketa</b> Denuncia	7
<b>5.</b>	<b>Arau-lehentasuna</b> Prelación normativa	8
<b>6.</b>	<b>Xurgapena eta Konpentsazioa</b> Absorción y compensación	8
<b>7.</b>	<b>Batzorde Misto Parekidea</b> Comisión Mixta Paritaria	8

### II. KAPITULUA. OPORRAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Art.		Orria
<b>8</b>	<b>Oporrak</b> Vacaciones	10
<b>9</b>	<b>Norberaren aukerako egunak</b> Días de libre disposición	12
<b>10</b>	<b>Ordaindutako baimenak</b> Licencias retribuidas	12
<b>11</b>	<b>Ordaindu gabeko baimenak</b> Licencias no retribuidas	20
<b>12</b>	<b>Aldi baterako ezintasuneko eta jaiotze- bajak</b> Bajas por incapacidad temporal y nacimiento de hijo/a	23
<b>13</b>	<b>Eszedentziak</b> Excedencias	23
<b>14</b>	<b>Mendekotasuna</b> Dependencia	26
<b>15</b>	<b>Esklusibotasuna</b> Exclusividad	26
<b>16</b>	<b>Konfindentzialtasuna</b> Confindencialidad	27

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

Art.		Orria
<b>17</b>	<b>Lanaldia</b> Jornada	29
<b>18</b>	<b>Egutegia</b> Calendario	29
<b>19</b>	<b>Ordutegiak</b> Horarios	29
<b>20</b>	<b>Ordu estrak</b> Horas extraordinarias	32
<b>21</b>	<b>Ortutegi eta lanaldi malgutasuna</b> Flexibilidad de horarios y jornadas	33
<b>22</b>	<b>Lanaldien arteko atsedena</b> Descanso entre jornadas	36

#### IV. KAPITULUA. LANGILEEN ANTOLAKUNTZA ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

Art.		Orria
<b>23</b>	<b>Plantilla</b> Plantilla	38
<b>23BIS</b>	<b>Sailkapen profesionala</b> Clasificación profesional	38
<b>24</b>	<b>Eduki Digitalen Teknikaria</b> Técnico/a de contenidos digitales	38
<b>25</b>	<b>Plazak betetzea</b> Provisión de plazas	39

#### V. KAPITULUA. OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art.		Orria
<b>26.</b>	<b>Lan arriskuen prebentzioa</b> Prevención de riesgos laborales	41
<b>27.</b>	<b>Mediku zerbitzua</b> Servicio médico	41

#### VI. KAPITULUA. GIZA LAGUNTZAK PRESTACIONES SOCIALES

Art.		Orria
<b>28.</b>	<b>Bizitza, istrigu eta berezko heriotzako asegurua</b> Seguro de vida, accidentes y muerte natural	43
<b>29</b>	<b>Langileen prestakuntza</b> Formación del personal	44
<b>30.</b>	<b>Prestakuntzarako laguntzak</b> Ayudas para la formación	44
<b>31.</b>	<b>Laguntza pertsona urritu psikiko edo fisikoagatik</b> Ayuda por persona disminuida psíquica o física	45
<b>32.</b>	<b>Kontsumorako aurrerakinak</b> Anticipos al consumo	46
<b>33.</b>	<b>Jantokirako dirulaguntza</b> Subvención al comedor	47

#### VII. KAPITULUA. ORDAINKETA ERREGIMENA RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Art.		Orria
<b>34.</b>	<b>Ordainsaria</b> Retribución	49
<b>35.</b>	<b>Antzinatasun osagarria</b> Complemento de antigüedad	50
<b>36.</b>	<b>Erantzunkizun bereziaren osagarria</b> Complemento de responsabilidad especial	51
<b>37.</b>	<b>Jaiegunetako osagarria</b> Complemento de festivos	52
<b>38.</b>	<b>Gaueko lanaren osagarria</b> Complemento de nocturnidad	53
<b>39.</b>	<b>Egun berezietako osagarria</b> Complemento de días especiales	53
<b>40.</b>	<b>Lan bereziaren osagarria</b> Complemento de trabajos especiales	54
<b>40BIS.</b>	<b>Lan denbora antolatzea. Denbora libreko konpentsazioa.</b> Ordenación de tiempo de trabajo. Compensación en tiempo libre	55
<b>41.</b>	<b>Joan-etorriak eta kilometrajea</b> Desplazamiento y kilometraje	56
<b>42.</b>	<b>Dietak</b> Dietas	57

<b>43.</b>	<b>Aurrerakinak</b> Anticipos	58
<b>44.</b>	<b>Praktika kontratuak</b> Contratos de prácticas	58

**VIII. KAPITULUA.- DIZIPLINA ERREGIMENA**  
**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Art.		Orria
<b>45.</b>	<b>Arau orokorrak</b> Norma general	61
<b>46.</b>	<b>Falten sailkapena</b> Clasificación de las faltas	61
	<b>Falta arinak</b> Faltas leves	61
	<b>Falta larriak</b> Faltas graves	62
	<b>Oso falta larriak</b> Faltas muy graves	63
<b>47.</b>	<b>Agintekeria</b> Abuso de autoridad	65
<b>48.</b>	<b>Zehapenak</b> Sanciones	65
<b>49.</b>	<b>Zehapenak betetzea</b> Cumplimiento de las sanciones	65
<b>50.</b>	<b>Falten preskripzioa eta baliogabetzea</b> Prescripción y cancelación de faltas	66
<b>51.</b>	<b>Zehapen-prozedura</b> Procedimiento sancionador	66
<b>52.</b>	<b>Berme prozesalak</b> Garantías procesales	67

**IX. KAPITULUA. - LANGILEEEN PARTE-HARTZEAZ**  
**DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS**

Art.		Orria
<b>53.</b>	<b>Langileen parte-hartza</b> Participación de los/las trabajadores/as	69
<b>54.</b>	<b>Enpresa-batzordea</b> Comité de Empresa	69
<b>55.</b>	<b>Langileen ordezkariak</b> Delegados/as de personal	70
<b>56.</b>	<b>Enpresa batzordearen eskumenak</b> Competencias del Comité de Empresa	70

## **ERANSKINAK - ANEXOS**

**I. Langile guztiei aplikagarri zaizkien arau orokorrak - Normas generales aplicables a todo el personal**

**II. Ordainsariak eta beste balore batzuk - Retribuciones y otros valores**

**III. Erakunde publikoan eta bere sozietateetan sartzeko arauak - Normas de ingreso en la plantilla del Ente Público y sus Sociedades**

**IV. Lanaldi-murrizketei aplikatu beharreko araudia -**  
Reglamento aplicable a las reducciones de jornada

## **1.- KAPITULUA.XEDAPEN OROKORRAK**

### CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

## 1. artikulua.- LURRALDE ESPARRUA

Hitzarmen kolektibo honetan jasotako arauak EiTBNETen Bilboko lan-zentroan aplikatzekoak izango dira, baita, hala badagokio, enpresak bere zerbitzuak eskaintza baimendutako lan-zentro guztietañ ere.

Lantokitzat hartzen da antolamendu espezifiko duen ekoizpen- eta zerbitzu-unitatea, lan-agintaritzan alta emanda dagoena eta, enpresaren helburuen arabera, haren berezko jarduerak egiten dituena.

## 2. artikulua.- LANGILE-ESPARRUA

Hitzarmen kolektibo hau II. Eranskineko lanbide-kategoriako EiTBNET, S.Aren langile guztiei aplikatzekoia izango da.

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

- Izendapen askeko zuzendaritza-kideak.
- Enpresak programa, sail, espacio eta zerbitzu jakin batzuetarako kontratutako kolaboratzaileak eta aholkulariak.
- Jarduera jakin batzuetarako kontratutako zerbitzuak eskaintzen dituzten langile artistikoak.

## 3. artikulua.- DENBORA -ESPARRUA

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du sinatutako azken hitzarmen kolektiboaren indarraldia errespetatzeko, hora ordeztuko duen beste akordio bat sinatu arte.

## 4. artikulua.- SALAKETA

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

## Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación al centro de trabajo de EITBNET constituido en Bilbao y, en su caso, en cualquiera de los centros en los que la empresa autorice la prestación de sus servicios.

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

## Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla de EITBNET, S.A. encuadrado en la categoría profesional del Anexo II.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio:

- El personal directivo de libre designación.
- Colaboradores/as y asesores/as contratados/as por la empresa para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
- El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- 

## Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La Dirección se compromete a respetar la vigencia del último convenio colectivo suscrito, hasta la firma de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

## Artículo 4.- DENUNCIA

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

## 5. artikulua. ARAU-LEHENTASUNA

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

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

## 6. artikulua. XURGAPENA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetako arauak orain arte aldeen arteko lan-harremanak arautu dituzten itunak eta gainerako xedapenak ordeztauk dituzte. Horiek guztiak iraungi egingo dira, baliorik gabe geratuz.

## 7. artikulua.- BATZORDE MISTO PAREKIDEA

Hitzarmen honen ondorioetarako, Batzorde Misto Parekidea sortu da. Enpresaren eta langileen bina ordezkariz osatuko da, eta azken horietatik bat Hitzarmenaren negoziazioan esku hartu duena izango da. Hitzarmena sinatu eta gehienez hilabeteko epean osatu beharko da Batzordea.

Batzorde honek ebatziko ditu hitzarmena aplikatzeari eta interpretatzeari buruzko gatazkak eta aldeek arauz adostutako funtzionamendua izango du.

Batzordea alderen batek bilera deitu eta ondorengo 3 egun naturaleko epe luzaezinean bilduko da.

## Artículo 5.- PRELACIÓN NORMATIVA

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

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

## Artículo 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las normas de este convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regularan las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidos y sin efecto.

## Artículo 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

A efectos del presente convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por dos trabajadores/as miembros de la empresa y dos por parte de la plantilla, debiendo ser una de esas personas una de las que haya 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.

Esta comisión resolverá los conflictos de aplicación e interpretación del convenio y su funcionamiento será el que reglamentariamente acuerden las partes.

Esta comisión se reunirá en el improrrogable plazo de los tres días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes convocantes.

## **II. KAPITULUA.- OPORRAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK**

## **CAPITULO II.- VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

## 8. artikulua. – OPORRAK

1. Langileek urteko 22 laneguneko oporraldia izateko eskubidea dute (larunbatak kanpo) edota lan egindako urte zatiari proportzioan dagokiena, enpresan urtebete baino gutxiago badaramate lanean.

2. Oporraldia hartzeko urte-sasoi lehenetsia ekaina eta iraila artekoa izango da. Langileak hala eskatuz gero, eta zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen, oporraldia edo zati bat lehen ezarritako epetik kanpo hartu ahalko du.

Zerbitzuaren premiak direla eta, eta langilea ados bada, enpresak oporraldiaren data aldatzen badu 15 egun baino gutxiagoko aurrerapenarekin, langileak eskubidea izango du egin dituen gastuak ordain dakizkion, horien egiaztagiriak aurrez aurkeztuta eta langileak ez badu arduragabekeriaz jokatu gastu horiek egitean. Halaber, 20 puntuo konpentsazio berezia jasoko du hasierako oporraldiaren eta egiazkoaren artean 15 egun baino gehiagoko tartea badago, eta 10 puntu, edo proportzionalki dagokion puntu-kopurua, berriz, 15 egun edo gutxiagoko tartea badago.

Halaber, langileak hala eskatuz gero, eta zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen, oporraldia edo zati bat lehen ezarritako epetik kanpo hartu ahalko du, konpentsaziorik gabe.

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

## Artículo 8.- VACACIONES

1. Los/las trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones por año trabajado o parte proporcional, (sin computarse los sábados), o la parte proporcional que les 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. Si el/la trabajador/a lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, dicho/a trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones o parte de ellas fuera del plazo anteriormente establecido.

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

Asimismo, si la persona trabajadora 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.

Por acuerdo directo entre la empresa y una persona trabajadora, el período de vacaciones podrá ser fraccionado, pero no se podrá otorgar un período de vacaciones inferior a siete días naturales.

3. Urteko lehen bi hilabeteetan, atalburu guztiak pertsonalari oporraldia noiz hartu nahi lukeen adierazteko eskatuko diote. Informazio hori esku artean, eta zerbitzuaren premien arabera, martxoaren 31 arte langile bakoitzaren opor-plana osatu eta interesdunari jakinarazi beharko dio, azken horiek egoki iritzitako aldaketak proposatzeko.

Sail, kategoria eta txanda bereko langileak ados jarri ezean, familia-erantzukizunak dituzten langileei emango zaie lehentasuna, 16 urte arteko adin txikiko seme-alaben oporraldiarekin bat etor dadin beren oporraldia, eta eskubide hori babestuta badago, antzinakotasun handienekoak izango du lehentasuna, lehen urtean. Ondorengo urteetan gauza bera gertatuz gero, txandakatzeak edo txandak proposatuko dira implikatu guztiak lehentasuna izan dezaten noizbait, betiere zerbitzuaren premiak babestuta.

4. Oporren gozamenerako eragozpen handiak sortuz gero, oporen zenbaketa etenda geratuko da, eta, beraz, bajaren ondorioz hartu gabeko egunak hartuko dira kontuan ondorio horietarako. Honakoak funtsezko eragozpentzat hartuko dira:

- a) Ospitaleratzea eta gaua igarotzea, ospitaleratzeak irauten duen egunetan; ospitaleratza etxekoa izan daiteke. Ospitaleratzearen alta-agiria aurkeztu beharko da.
- b) Ospitaleratza, baina etxearen atseden hartzeko aginduta, egoera horrek irauten duen egunetan. Ospitaleratze-agiria aurkeztu beharko da, etxearen atseden hartu izanaren ziurtagiriarekin eta altarekin.

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

En caso de que no existiese acuerdo entre los/las trabajadores/as 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 de los menores hasta 16 años y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia de quiene tenga más antigüedad, el primer año. Si volviese a repetirse la situación en años posteriores, se plantearían rotaciones o turnos para que todas las personas implicadas puedan ser favorecidas consecutivamente, siempre a salvo las necesidades del servicio.

4. En caso de quebranto sustancial para el disfrute de las vacaciones, el cómputo de las vacaciones quedaría suspendido, por lo tanto se tendrán en cuenta a esos efectos los días que hubiera dejado de disfrutar como consecuencia de la baja. Se considerará quebranto sustancial:

- a) La hospitalización con pernocta y por los días que dure la hospitalización, la cual puede ser domiciliaria. Se deberá aportar el parte de alta de hospitalización.
- b) La hospitalización con reposo domiciliario y por los días que dure la mencionada circunstancia. Se deberá aportar el parte de hospitalización con la consiguiente certificación de reposo domiciliario y el alta del mismo.

c) Osakidetzako edo Gizarte Segurantzako medikuak egiaztatutako baja medikoa. Bajaren eta altaren agiriak aurkeztu beharko dira.

Langilea bizi den erkidegoan dagoen kasuetan, c) kasua aplikatuko da oporrak eteteko.

5. Langileak oporrak gozatzeko aldia gehitu ahalko dio haundunaldi, adopzio, haundunaldi, erditze eta edoskitzaroagatik lizentziari, horiei guztiei dagokien urte naturala amaitu bada ere.

6. Honako artikulu honetan ezarritako arauet jarraituz egindako opor-banaketak enpresako langileek zerbitzua behar bezala eskaini ahal izatea espresuki bermatu behar du.

7. Oporren egutegia behin osatuta, talde, sail eta maila profesional bereko bi lagunek, ados jarrita, txanda aldatzea erabakitzent badute, eta zerbitzuaren premiak babestuta badaude, enpresak aldaketa onartuko du.

c) La baja médica certificada por médico de Osakidetza o Seguridad Social. Se deberán aportar los partes de baja y alta.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora esté en la comunidad de residencia se aplicará el supuesto c) para interrumpir las vacaciones.

5. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la persona trabajadora a la licencia por gestación, adopción, alumbramiento y cuidado del/la lactante, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

6. El reparto de las vacaciones llevado a cabo conforme a las normas dispuestas en el presente artículo, deberá garantizar expresamente la correcta prestación del servicio por medio de la plantilla de la empresa.

7. 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, siempre a salvo las necesidades del servicio.

#### **9. artikulua.- NORBERAREN AUKERAKO EGUNAK**

Langileak urtean norberaren aukerako hiru egun gozatzeko aukera izango du, errekuperatzekoak izango direnak. Egun horiek errekuperatzeko eta egun horiek libre hartzeko modua arduradunarekin adostu beharko du, eta ezingo zaie kalterik eragin zerbitzuaren premiei.

#### **10. artikulua.- ORDAINDUTAKO BAIMENAK**

1. Ahal duen bezain laster idatziz jakinarazita, eta behar bezala egiaztatuta, langilea lanera

#### **Artículo 9.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

La persona trabajadora podrá disfrutar con carácter anual, de hasta un máximo de tres días de libre disposición, de carácter recuperable. La fórmula de recuperación así como la libranza de los días será acordado con el/la responsable y no podrá perjudicar las necesidades del servicio.

#### **Artículo 10.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

1. El personal, avisándolo por escrito con la posible antelación y/o justificándolo

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 gabean –beste 3 egunez  
ordainsaririk gabe luzatzeko aukerarekin–,  
ezkontzen bada, ezkontza-egunaren aurreko  
edo ondoko egunetan. Ezkontza-data  
jaieguna bada, haren osteko lehen egun  
naturalarekin hasiko da zenbaketa. Baimen  
hori oporraldiarekin batera har daiteke,  
aurretik edo atzetik gehitzeko aukerarekin,  
betiere 15 egun lehenago jakinaraziz gero.  
Ezkontza-zuirtagiriaren edo familialiburuaren  
bidez egiaztu beharko da.

Bikote-bizikidetza egonkorra –ezkontzaz  
kanpoko elkarketa, alegia– daraman langileak  
ere izango du baimen hori hartzeko  
eskubidea, betiere egiaztatzen badu urtebete  
daramala bizikidetzan, interesdunak  
erroldatuta dauden udalerriko udalak  
emandako zuirtagiriaren bidez, edo, hala  
badagokio, Elkarketa Zibilen Udal  
Erregistrorik izanez gero, hark emandako  
zuirtagiriaren bidez. Baimena berriro hartu  
ahal izateko hamar 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 bi eguneko baimena berriz  
badago indarrean, baimena hiru egunekoa  
izango da, eta ez bi egunekoa. Erditzeak arazo  
klinikoak balekarzko amari edo haurrari,  
beste gurasoak baimena bi lanegun gehiago  
luzatzeko eskubidea izango du.

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 tres  
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  
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

c) Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 1. mailako senide bat hiltzen bada, bost lanegun; gehienez astebeteko epearekin, gertaera eragiletik aurrera. Hori egiaztatu beharko da honako hauek aurkeztuz: 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 mailako senitarteko baten heriotza gertatuz gero. Heriotza-ziurtagiria eta familia-liburua aurkeztuz egiaztatu beharko da, hala badagokio.

e) Bost lanegunetan, odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 1. mailara arteko senide baten gertaera eragilea mantentzen den bitartean. Beti ere, honako kasu hauetan:

- Ospitaleratza, gaua bertan emanda, baita etxean bada ere. Ospitaleratzearen alta - partea aurkeztuz egiztatu beharko da.
- Ospitaleratza, etxeko atsedenaldiarekin. Ospitaleratzearen partearen bidez egiaztatu beharko da, etxeko atsedenaldiaren ziurtagiria eta horren alta barne.
- Hilzorian dagoen pertsonaren gaixotasun larria. Tratatzen duen medikuak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatuko da.

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

persona progenitora tendrá derecho a una ampliación de la licencia en dos días laborables.

c) Durante cinco días laborables en caso de fallecimiento de familiar de 1er 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 los/as interesados/as estuvieran domiciliados/as o en su caso, certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera

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

e) Durante cinco días laborables, siempre que se mantenga el hecho causante, de un/a familiar de 1er grado de consanguinidad o afinidad, en caso de:

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

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

ziurtagiriaren bidez.

Eta bi lanegunetan, gertaera eragilea mantentzen den bitartean, bigarren odolkidetasun edo ahaidetasun mailako 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 badute. 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 ospitaleratz gero (bertan gaua eman gabe). Hori egiaztatu beharko da ospitaleko bajaren eta altaren bidez, familia-liburuaren bidez, interesdunak erroldatuta dauden udalerriko udalak emandako ziurtagiriaren bidez edo, hala badagokio, Elkarteta Zibilen Udal Erregisterorik egonez gero, horrek emandako ziurtagiriaren bidez.

f) Egun natural batean, odolkidetasuneko hirugarren mailara arteko senitartekoren bat ezkonduz gero. Ezkonta-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 zehatz aipatzen bada, lanera ez joatearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioenaren arabera jokatuko da. Gainera, nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonaltzat joko dira honako hauen zitazioak: epaitegienak, polizia-etxeenak, gobernu zibil eta militarrenak, NANa edo pasaportea egitekoak, notario-bulegoenak eta baita odola eta odol-osagaiak ematea ere.

Aipatutako eginbeharra betetzeak hiru

existiera.

Y durante dos días laborables, siempre que se mantenga el hecho causante en caso de un/a familiar de 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 personas de la empresa, familiares de la misma persona, podrán distribuir la no coincidencia en el disfrute de dichos días por parte de ambas.

Durante un día laborable, coincidente con el hecho causante, en el caso de hospitalización sin pernocta del/a conyuge, 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 los/as interesados/as estuvieran domiciliados/as o en su caso, certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

f) Durante un día natural en caso de matrimonio de un/a familiar hasta 3er 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, notarías, así como donación de sangre y de componentes sanguíneos.

Cuando el cumplimiento del deber antes

hilabeteko epean lanorduen ehuneko hogei baino gehiago betetzea eragozten badu, empresas Langileen Estatutuaren 46.1 artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordinanik jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatatak deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa (LEren 37.3.d art.).

Halaber, langileak lehen odolkidetasun edo ahaidoresun mailara arteko senitarteko baten betebehar publiko eta pertsonal saihetsezin bat bete ahal izateko baimena hartzeko eskubidea izango du, behar bezala justifikatzen badu eta artikulu honetako g) letraren lehen paragrafoko betekizunak betetzen badira. Kasu horretan, bertan emandako denbora ezin izango da berreskuratu 10.3 artikuluan adierazitako 25 orduko poltsa agortu arte. Poltsa hori agortu ondoren, emandako denbora berreskuratu ahal izango da.

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

Erroldatze-dataren aurreko eta ondorengo 2 hilabeteko epea ematen da baimen hori hartzeko, betiere langileak 3 aste lehenago eskatzen badu.

Baimena onartu egingo da, betiere lan operatibak horretarako aukera ematen badu. Zuzendaritzak atzera bota ahal izango du soilik arrazoi objektiboak daudenean, eta arrazoi horiek egiazatzeko moduko datuekin justifikatu beharko ditu.

Ezarritako 2 hilabeteko epe arruntetik kanpo, langileak lizenzia honen xede diren egunak

referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento 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 artículo 46.1. 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.d E.T.).

Asimismo, justificándolo debidamente y siempre que se den los requisitos contenidos en el primer párrafo de la letra g), tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de un/a familiar hasta 1er grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter no recuperable hasta agotar la bolsa de 25 horas indicada en el artículo 10.3. Agotada esta bolsa, el tiempo invertido tendrá carácter recuperable.

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

Se habilita un plazo de 2 meses anterior y posterior a la fecha del empadronamiento para disfrutar dicho permiso, siempre que el mismo sea solicitado con un preaviso de 3 semanas por la persona trabajadora.

El permiso será aceptado, siempre y cuando la operativa lo permita. Solo se podrá rechazar por parte de la Dirección cuando existan causas objetivas que deberán ser debidamente justificados con datos contrastables.

Fuera del plazo ordinario establecido de 2 meses, la persona trabajadora podrá

eskatu ahal izango ditu, betiere fakturen edo beste egiaztagiri batzuen bidez behar bezala justifikatzerik badu.

- i) Haurra jaiotzen denean, haur bat adoptatzean, adopcio aurreko zaintzan edo harreran hartzen denean, langileak lantokitik ordubetez irteteko eskubidea izango du bederatzi hilabetetik beherako bularreko haurra zaintzeko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Erditze, adopcio, adopcio aurreko zaintza edota harrera anitzen kasuan, propozionalki handituko da baimenaren iraupena.

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

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

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

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harrera-emaileek eskubide hori iraupen eta

solicitar los días objeto de esta licencia siempre y cuando puedan justificarlo debidamente vía facturas u otros documentos acreditativos.

- i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para cuidado del/la lactante hasta que cumpla nueve meses, el/la trabajador/a tendrá 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 parte de éste/a, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la otra persona progenitora, y su renuncia e imposibilidad para disfrutar el derecho.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras

araubide berarekin baliatzen badute, hura gozatzeko aldia luzatu ahal izango da bularreko haurrek hamabi hilabete egiten dituen arte, eta soldata proportzionalki murriztuko zaie bederatzi hilabete betetzen dituentik aurrera (LEren 37.4. art.).

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

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

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

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

Halaber, langileak lehen odolkidetasun edo ahaidetasun mailako senitarteko bat medikura laguntzeko baimena hartzeko eskubidea izango du aurreko paragrafoko betekizunak betetzen badira. Kasu horretan, bertan emandako denbora ezin izango da berreskuratu 10.3 artikuluan adierazitako 25 orduko poltsa agortu arte. Poltsa hori agortu ondoren, emandako denbora berreskuratu ahal izango da. Dagokion ziurtagiria eta familia-liburua aurkeztuz egiazta beharko da, hala badagokio.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso para cuidado del/la lactante corresponderá al/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 de maternidad.

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

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

Asimismo, y siempre que se den los requisitos contenidos en el párrafo anterior, tendrá derecho a esta licencia quien acompañe a consulta a un/a familiar de 1er grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter no recuperable hasta agotar la bolsa de 25 horas indicada en el artículo 10.3. Agotada esta bolsa, el tiempo invertido tendrá carácter recuperable. Deberá de ser acreditado con el certificado correspondiente y el Libro de Familia si procede.

Era berean, harrera-araubideko adingabe bati kontsultara laguntzen dion langileak baimen hori jasotzeko eskubidea izango du.

k) Azterketetara joateko eta lan-txanda aukeratzeko lehentasun-eskubidea izateko behar duten denboran (Langileen Estatutuaren 23. artikulua), titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten dituztenek, bai eta gidabaimena lortzeko edo berritzeko azterketak egiten dituztenek ere. Titulu horietara joan izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko diote zuzendaritzari.

l) Jaio aurreko azterketak zein erditzea prestatzeko teknikak egiteko ezinbestekoa den denboraz eta, adopcio-, adopcio 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 (Langileen Estatutuaren 37.3.f artikulua). Bertaratze-ziurtagiria aurkeztuz egiaztu beharko dute.

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

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

3. Errekuperatu ezin den 25 orduko poltsa bat ezartzen da, lehen mailako odol-ahaidetasunezko ahaideei Osakidetzako medikuarenera laguntzeko, betiere behar bezala egiaztatzen bada, eta ezinbesteko betebehar bat betetzen laguntzeko, baldin eta, egiaztagiria aurkezteaz gain, lan-ordutegitik kanpo ezin dela egin egiaztatzen

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

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

2. La duración de estas licencias se aumentará en dos (2) días naturales más cuando a consecuencia del motivo expuesto la persona necesite desplazarse como mínimo a 130 kms. del lugar de su residencia.

3. Se establece una bolsa de un total de 25 horas no recuperable para el acompañamiento a médico de Osakidetza a familiares de 1er grado de consanguinidad, siempre y cuando sea debidamente acreditado, y para el acompañamiento al cumplimiento de un deber inexcusable, siempre y cuando, además de aportar el justificante, se acredite

bada.

que el mismo no se puede realizar fuera del horario laboral.

## **11. artikula.- ORDAINDU GABEKO BAIMENAK**

1. Hamabi urtetik beherako haurren edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duten desgaitasun 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.

Eskubide bera izango du langileak, baldin eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin daitekeen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen bigarren odolkidetasun edo ahaidetasun mailara arteko senitarteko baten zaintza zuzenaz arduratu behar badu (Langileen Estatutuaren 37.6 artikula).

Gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopcio aurreko zaintza nahiz harrera iraunkorra egiten dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, proportzioan murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatutako adingabeak minbizia (tumore gaitoa, melanoma edo kartzioma) edo beste gaixotasun larriren bat baldin badu eta, haren ondorioz, ospitalean egon behar baldin badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra baldin badu. Horrelakoetan, langileak Osasun Zerbitzu Publikoaren edo dagokion autonomia-erkidegoaren osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du. Langilearen eskubide hori baliagarri izango da adingabeak

## **Artículo 11. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

1. El/la trabajador/a fijo/a que tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o a una persona con discapacidad 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 (art. 37.6 del E.T.).

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida (art. 37.6 E.T.).

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/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.

hemezortzi urte bete arte.

Atal honetan araututako lanaldiaren murrizketak langileen eskubide individuala dira. Hala ere, empresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, empresak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, empresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik (LEren 37.6 art.).

Langileak berak zehatztuko du ohiko lanaldi oportugia zer-nola murriztuko duen bere lanaldi arruntaren barruan, lanaldi-murrizketei aplikatu beharreko araudian ezarritakoaren arabera (IV. Eranskina).

Halabeharrezko kasuetan izan ezik, langileak hamabost eguneko aurrerapenaz jakinarazik dio enpresari zer egunetan hasi eta bukatuko den bularreko umea zaintzeko baimena edota lanaldi-murrizketa.

Enpresa eta langilea ez badira ados ipintzen Langileen Estatutuaren 4., 5. eta 6. zenbakietan aipatzen diren orduak zehazteko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, lan-arloko jurisdikzioak hartuko du horren gaineko erabakia, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 139. artikulan zehaztutako prozeduraren bidez (LEren 37.7 art.).

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

2. Urtebete baino gehiagoko antzinatasuna duten langileek ordaindu gabeko lizentzia hartu ahal izango dute, baldin eta zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute eta zuzendaritzak ematen badu. Lizentzia hori ez da 3 hilabetetik

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/la mismo/a 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 de conformidad con lo establecido en el reglamento aplicable a las reducciones de jornada (Anexo IV).

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 cuidado de lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del 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 caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario (art. 37.5 del E.T.).

2. El personal con más de un año de antigüedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y mediante concesión de la dirección, podrá disfrutar de una licencia no retribuida, de duración no superior a 3 meses ni inferior a una semana.

gorakoa izango, ezta astebetetik beherakoa ere. Lizentzia hori urte natural bakoitzean behin baizik ezingo da eskatu.

3. Langileak, lanaldia heren bat edo erdira murriztea eska dezake. Ordainketa guztiak, Gizarte Segurantzako kotizazioak barne, neurri berean murriztuko lirateke. Zuzendaritzak, zerbitzuko antolakuntza eta beharrizanak eragozpen ez badira, aintzat hartuko du eskakizuna.

4. Genero-indarkeriaren biktima den emakumeak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, soldata murrizketaren ehunekoan gutxituta edo lanaldia berrantolatuta, ordutegia egokitzearen bidez, ordutegia malgua aplikatzearen bidez edo enpresan erabili ohi diren lanaldia berrantolatzeko beste modu batzuen bidez (LEren 37.8. art.).

5. Kontratazioan legezko mugak egoteagatik Zuzendaritzak 11.2 artikulan jasotako ordaindu gabeko lizentzia bat hartzeko eskaerak ukatzen baditu, langileak borondatezko eszedentzia partikular bat eskatu ahal izango du, ordaindu gabeko lizentziaren baldintza eta baldintza berberetan, eta Zuzendaritzak nahierara erantzun ahal izango dio, zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute.

Borondatezko eszedentzia partikulararen eskaera onartuz gero, bitarteko langileen ordezkapen-kontratu baten bidez bete beharko da, eta langileen legezko ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio.

Borondatezko eszedentzia partikularra ez da arautuko hitzarmen kolektibo honen 13. artikulan jasotako araudiaren eta mugen arabera.

Esta licencia se solicitará una única vez por año natural.

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

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

5. En los supuestos en los que la Dirección deniega las solicitudes para disfrutar una licencia no retribuida recogida en el art. 11.2 por limitaciones legales en la contratación, el/la trabajador/a podrá solicitar una excedencia voluntaria particular en los mismos términos y condiciones de la licencia no retribuida, que la Dirección podrá atender discrecionalmente siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

La excedencia voluntaria particular no se regirá por la reglamentación y limitaciones recogidas en el art. 13 del presente convenio colectivo.

## **12. artikula.- ALDI BATERAKO EZINTASUNEKO ETA JAIOTZE-BAJAK**

1. Aldi Baterako Ezintasun kasuan, egoera horretan egon bitartean, langileak baja hartu behar izan zueneko ordainsariari loturiko lanpostu-puntuen % 100era arteko osagarria gehi 21.1 artikuluko osagariari dagokion zenbateko baliokidea jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta artikulu horretan zehaztutako kausetako bat badagokio eta ABEGatiko lanerako hutsegite-indizea ez bada % 4 baino handiagoa lan-zentro horretan, hilez hil zenbatuta eta hilabeteko aurrerapenarekin, eta amatasun eta laneko istripuen kasuetan izan ezik. Aipatutako indizea % 4 baino handiagoa bada, bakarrik lanpostu-puntuen % 100era arteko osagarria jasotzea bermatuta izango du. Dena den, ez da adierazitakoaren aplikaziorik izango honako dekretua indarrean dagoen bitartean: 3/2014 Dekretua, urtarrilaren 28koa, Euskal Autonomia Erkidegoko arlo publikoko langile publikoek aldi baterako ezintasun-egoeran daudenean eta jakineko baimen batzuk dituzten aldietan jasoko dituzten lansariak eta borondatezko hobekuntzak onartzeko dena.

2. Jaiotzagatiko baimenerako, indarrean dagoen lejeria aplikatuko da.

## **13. artikula.- ESZEDENTZIAK**

1. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

Nahitaezko eszedentzia hartzen duenak eskubidea izango du lanpostua gordetzeko eta antzinatasuna kontuan hartzeko, baldin eta kargu publikoren baterako hautatu edo izendatu izanagatik ezin bada lanera joan.

## **Artículo 12.- BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y NACIMIENTO DE HIJO/A**

1. El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal, mientras que se encuentre en tal circunstancia, percibirá un complemento de hasta el 100% de la retribución vigente en el momento de producirse la baja correspondiente a los puntos puesto más el equivalente a las cantidades correspondientes al complemento del artículo 21.1, en el caso de que estuviera afectado por alguno de ellos y siempre que el índice de absentismo laboral por IT no supere el 4% de la plantilla del centro de trabajo computado mes a mes con uno de antelación, excluidos los casos de maternidad y accidente laboral. En el caso de que se supere el 4% citado, se garantiza la percepción del complemento hasta el 100% de los puntos puesto únicamente. Lo estipulado en este artículo no será de aplicación en tanto en cuanto se mantenga en vigor lo establecido por Decreto 3/2014 de 28 de enero, para la aprobación de las retribuciones y mejoras voluntarias en situaciones de incapacidad temporal y durante el disfrute de determinados permisos, para el personal empleado público al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. En el permiso por nacimiento será de aplicación la legislación vigente en cada momento.

## **Artículo 13.- 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 antzinakotasuna pilatu duen langile finkoak eta mugagabe baina ez-finkoak borondatezko eszedentzia-egoeran sartzeko eskubidea izango du 4 hilabete baino gehiago eta 5 urte baino gutxiagoko epearekin. Langileak eskubide hori berriro baliatu ahal izango du aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira bakarrik.

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

a) Eszedentzia-eskaera ez da izango, inola ere, beste komunikazio-talde batean edo eszedentziak irauten duen edozein unetan EITB Taldeko edozein sozietatetan lan egiten duten enpresetan zuzenean edo zeharka lan egiteko edo laguntzeko.

b) Lanpostua gordeta borondatezko eszedentzia hartzen ari den pertsona batek eszedentziak irauten duen bitartean EITB Taldeko edozein lan unitatean lan egiten hasten den enpresa batean lan egiten badu, EITB taldeko edozein lan unitatera itzultzea edo lanpostu-erreserbarik gabe eszedentzia hartzea aukeratu beharko du; ondorio horietarako aurreko egoeran igarotako denbora zenbatuko da.

c) Lanpostua gorderik eszedentzian dagoen pertsona kopurua ez da lan zentroko langile kopuruaren %5 baino gehiagokoa izango.

d) Goian aipatutako ehunekoak beteta egon ez arren ere ezin izango da eszedentzia eskubidea erabili horrek, eskatu den momentuagatik, eszedentzia gozatzen dauden kategoria eta talde bereko pertsona kopuruarengatik nahiz Langile-batzordeari

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

2. El personal fijo e indefinido no 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 4 meses e inferior a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona solicitante 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 otro grupo de comunicación o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten sus servicios en cualquier unidad de negocio del Grupo EITB.

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

c) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% del centro de trabajo.

d) 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 EITBNET, bien por el momento para el que se solicite o por

igorritako txosten bidez zuzendaritzak behar bezala arrazoitzen duen beste edozein arrazoirengatik ere EITBNETeko jarduera normalaren garapenari kalte handia egiten dionean. Kasu horretan, Zuzendaritzak ahalik eta eperik laburrenean arazoa konpontzeko ahaleginak egingo ditu.

e) Eszedentzia hori ezingo da lanpostu-erreserva gabeko eszedentziaren aurretik edo ondoren hartu, batetik bestera gutxienik lau urteko tartea egon beharko baita.

3. Langile finkoek gehienez ere hiru urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, haurra jaiotzen den egunetik aurrera, edo jaiotzagatiko baja amaitzen denetik aurrera, jaiotzagatiko baja berezkoa denean, edo ebaZen judiziala edo administratiboa ematen denetik aurrera, adopZioa edo harrera gertatzen denean. Lanpostua gordetzeko eszedentzia duten pertsonen kopurua ez da lantokiaren % 5 baino handiagoa izango.

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

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

Eszedentzia hori zatika baliatu ahal izango da.

Langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da (LEren 46.3 art.).

4. Gainerako borondatezko eszedentzia kasuetan, egoera horretan dagoen langileak,

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

e) 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. El personal fijo tendrá derecho a un período no superior a tres años de reserva de puesto de trabajo para atender al cuidado de cada hijo/a, a partir de la fecha de nacimiento de éste/a o, desde el fin de la baja por nacimiento cuando lo sea por naturaleza 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.

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

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

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada

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

4. En el resto de los casos de excedencia voluntaria, la persona trabajadora en esta

beronen kategorian edo antzokoan enpresan dauden edo sor daitezkeen lanpostuetara sartzeko lehentasuna besterik ez du gordeko.

5. Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta Enpresaren Zuzendaritzari luzatu beharko zaio. Zuzendaritzak gehienez ere hilabete bateko epean erantzun beharko du eta horren berri eman beharko die langileen ordezkariei.

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

7. Langile finkoentzat eszedentzia berezi bat sortu da; horrek lanpostua gordetzen du eta eszedentziak irauten duen bitartean antzinatasuna kontatzen du; hori EITB Media SAUko negozio-unitate batean lana egiteko izango da bakar-bakarrik eta beti, langilea eta zuzendaritza ados badaude.

Eszedentzia hori aurrekoekiko independentea da eta aldeek adostutako iraunauldia izango du. Ez da kontuan hartuko 2. eta 3. Ataletan aipatutako %5aren mugaren ondorioetarako.

8. Eszedentzia bat hartzeko, hasi nahi den data baino gehinez 90 egun eta gutxienez 30 egun lehenago egin behar da eskaera.

#### **14. artikulua. MENDEKOTASUNA**

Langileek unean-unean adierazten den zuzendaritzaren mende beteko dituzte eginkizunak.

#### **15. artikulua. ESKLUSIBOTASUNA**

Langileak esklusibotasunez jarduteko konpromisoa hartuko du eta ezingo du beste lan-harremanik izan, Zuzendaritzaren

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.

5. La solicitud escrita de la excedencia deberá ser dirigida a la Dirección de la empresa, que a su vez contestará en el plazo máximo de un mes, dando conocimiento de ella a los representantes de los/las trabajadores/as.

6. La persona trabajadora solicitará el reingreso en la empresa con 30 días de antelación, como mínimo, antes de la finalización de la excedencia.

7. 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 trabajadora y la Dirección estuvieran de acuerdo, y sólo para trabajar en alguna de las unidades de negocio de EITB Media S.A.U.

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

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

#### **Artículo 14.- DEPENDENCIA**

El personal ejercerá las funciones bajo la dependencia de la Dirección que se indique en cada momento.

#### **Artículo 15.- EXCLUSIVIDAD**

El personal adopta el compromiso de prestar los servicios en régimen de exclusividad, no pudiendo mantener ninguna otra relación profesional, salvo autorización expresa de la

berariazko baimena jaso ezean.

Dirección.

#### **16. artikulua. KONFIDENTZIALTASUNA**

Langileek konpromisoa hartzen dute beren lanpostua dela-eta eskuratzentzituzten gaiei eta informazioari buruzko konfidentialtasuna mantentzeko, EITB Taldearen esparruan garatzen diren baldintza eta erabileren arabera.

#### **Artículo 16.- CONFIDENCIALIDAD**

El personal adopta el compromiso de mantener la debida confidencialidad en relación a los asuntos e información a los que por razón de su puesto tenga acceso, en los términos y usos que se desarrollen en el marco del Grupo EITB.

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

### **CAPITULO III.- JORNADA Y HORARIOS**

**17. artikulua.- LANALDIA**

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

**18. artikulua.- EGUTEGIA**

EITBNETen urteko lan-egutegian ezarritako jaiegunak gutxitu gabe, langileak aukerako tokiko jaieguna bat hartu ahalko du, oporraldiari gehitu eta/edo beste edozein alditan baliatuz, zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen.

**19. artikulua. ORDUTEGIAK**

1. Enpresako jardueraren berezko izaera, beharrezko egiten du ordutegien antolaketa, banaketa eta ezarpena egiteko orduan lan konkretuen arretak eskatzen duen malgutasuna edukitza, lan horiek aldakorrak baitira eta ezin baitira beti aurreikusi.
2. EITBNETen jarduera-inguruneak berezko du txandakakotasuna, bai eta ordutegi-modalitate anitzak ere.
3. Aurreko bi puntueta xedatutakoa baztertu gabe, oro har, honako arau orokorrak bete beharko dira:
  - a) Eguneko benetako lanaldi arrunta 7 ordukoa izango da.
  - b) Lanaldiaren bukaera eta hurrengoaren hasiera bitartean gutxienez 12 orduko atseden tarteak egon beharko da.
  - c) Lanaldiaren banaketa bost egunetan egingo da eta horren ondoren bi atseden egun jarrai egongo dira.

**Artículo 17.- JORNADA**

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

**Artículo 18.- CALENDARIO**

Sin perjuicio de las fiestas laborales establecidas en el calendario laboral anual para EITBNET, el personal podrá disponer libremente de la fiesta laboral con carácter local, acumulándola al periodo de vacaciones y/o disfrutándola durante cualquier otro periodo, sin perjuicio de las necesidades del servicio.

**Artículo 19.- HORARIOS**

1. La naturaleza de las actividades de la empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tenga la flexibilidad y la movilidad que exige la atención de los trabajos concretos, que son variables y no siempre previsibles.
2. La turnicidad y la rotación son intrínsecos a la propia actividad del medio EITBNET, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos puntos anteriores, con carácter general se establecen las siguientes normas generales.
  - a) La jornada ordinaria diaria estándar será de 7 horas de trabajo efectivo.
  - b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente habrá un período mínimo de descanso de 12 horas.
  - c) La distribución de la jornada se concentrará en 5 días de trabajo y 2 de descanso consecutivos.

#### 4. Ordutegi-modalitateak:

1-Ordutegi zatitua: eguneko lanari aplikatua eta bi erditan zatitua, egun bakarrean betetzeko, bien artean bazkatzeko ordu bat lagata.

2-Ordutegi jarraitua: egunean bloke bat, benetako lanalditzat hartuko ez den 15 minutuko atsedenaldia eta guzti. Familia eta lan bizitza uztartzearen mesedetan, eskatzen duten langileei ordutegi hori esleitzea aztertuko da, zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen.

3-Asteburuko ordutegia: asteburuko beharrei aurre egiteko, eta lanaldia astean hiruzpalau egunetan banatuko da; horietako bi larunbatean eta igandean izango dira, eta beste biak aurreko eta ondorengo egunetan. Larunbatean eta igandean, gehienez benetako 12 lanordu egunean. Gainerako orduak, asteko ordu kopurura artekoak, beste bi egunetan beteko dira.

Kirolen sailari dagokionez, egun horietarik bat asteburua baino lehenagoa edo ondorengoa izan beharko da. Besteak, zeinahi astegun buruzuri.

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

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

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

#### 4. Modalidades de horarios:

1-Horario partido: aplicado al trabajo diurno y repartido en dos bloques, dentro de un mismo día, con una separación mínima entre ellos de una hora para el almuerzo.

2-Horario continuado: un solo bloque al día, y con un descanso de 15 minutos que no se considerará como de trabajo efectivo. En orden a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, se estudiará la posibilidad de conceder dicho horario al/la trabajador/a que así lo solicite, siempre a salvo las necesidades del servicio.

3-Horario de fin de semana: establecido 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, y los otros dos inmediatamente anteriores y posteriores. La jornada se repartirá como máximo en 12 horas efectivas diarias el sábado y domingo y el resto hasta el total de horas semanales en los otros dos días.

En el caso del área de Deportes, uno de estos días será anterior o posterior al fin de semana y el otro cualquier día de la semana.

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

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

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

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

4 - Lau eguneko ordutegia: asteko lanaldia ondoz ondoko 4 egunekoa izango da. Eguneko lanaldia gehienez benetako 10 lanordukoa izango da, bazkatzeko ordu bateko atsedenaldiarekin.

Ordutegi-modalitate horretan lehentasuna izango dute langile voluntarioek, zerbitzuaren beharrezko eskakizunak betetzen baditzute. Boluntariorik egon ezean, ezingo da inor behartu egoera horretan urtebete irautera, horretarako berariaz kontratatu ez bada. Halaber, ez da langilerik behartuko txanda horretara itzultzera, harik eta bere saileko gainerako langileek txanda hori egin arte.

5-Udako ordutegi jarraitua: uztailean eta abuztuan lanaldi jarraitua egin ahalko da, goizeko eta/edo arratsaldeko txandan, benetako lan gisa zenbatuko ez den 15 minutuko atsedenaldiarekin, zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen, behar bezala justifikatuta.

5 – Gutxi gorabeherako ordutegi-marko bat zehazten da txandak ezartzeko:

Goizez 6:00etatik 14:00etara.

Arratsaldez 14:00etatik 22:00etara.

6 - Txanda-aldeketa 15 egun lehenago jakinaraziko da. Txanda bakoitzen barruan, gehienez ere hiru ordutegi-aldeketa egin ahal izango dira urtean, ordutegia produkzioaren beharretara egokitzen. Ordutegiaren hasiera 15 egun lehenago jakinaraziko zaie eraginpeko pertsonei.

Esleitutako hasierako ordutegiaren eta

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

4 - Horario de cuatro días: la jornada semanal se distribuye en 4 días consecutivos, en cómputo semanal, siendo la jornada planificada diaria de 10 horas de trabajo efectivo máximo, y con una hora para la comida.

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 personas voluntarias, ninguna persona podrá ser obligada a permanecer más de un año en dicha modalidad de horario, salvo que haya sido expresamente contratada para la misma. Asimismo, ningún/a trabajador/a volverá con carácter obligatorio a dicho turno hasta que el resto del personal de su área haya prestado servicios en dicho turno previamente.

5 -Horario continuado de verano: durante los meses de julio y agosto podrá realizarse la jornada diaria de forma continuada por la mañana y/o por la tarde con un descanso de 15 minutos que no se considerará como trabajo efectivo, sin perjuicio de las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente acreditadas.

5 – Se define un marco horario aproximativo para establecer los turnos:

Mañana 6:00 horas a 14:00.

Tarde 14:00 horas a 22:00.

6 - El cambio de turno se notificará con 15 días de antelación. Se podrá realizar hasta un máximo de tres cambios de horario al año dentro de cada turno, para adaptar el horario a las necesidades de la producción. La notificación del comienzo de horario se hará con 15 días de antelación a las personas afectadas.

Un cambio de horario que se repita en el

bigarren aukera gisa esleitutako ordutegi beraren arteko denboran errepikatzen den ordutegi-aldaketa hartuko da ordutegi-aldaketa bakartzat.

Talde bereko langileen artean ordutegi mugagabeak aldatzeko aukera aurreikusten da, betiere hierarkian gorago dagoen arduradunak berariaz onartzen eta baliozkotzen badu.

- 6 - Langilearen eskariz eslei daitezkeen ordutegiek ez dute langilearen aldeko eskubide finkagarririk eragingo.

## 20. artikulua. ORDU ESTRAK

Aurreko artikuluetan xedatutakoa bazter utzi gabe, aparteko ordu iritziko zaie enpresak eskatutako eta/edo langileak justifikatutako lanorduei, baldin eta zerbitzu-arrazoiak direla medio, eguneko lanaldia gainditu bada, edota lege-xedapenek lanaldiari eta lanorduei buruz ezarritakoei.

Asteburuko txandan egonik, lan-astea 4 egunekoa bada, aparteko ordu iritziko zaie 12garrenaren ondorengoei larunbatetan eta igandeetan eta 9garrenaren ondorengoei gainerako egunetan.

Lau laneguneko ordutegia duten langileen kasuan, aparteko ordu iritziko zaie 10garren orduaren ondorengoei.

Langileak astean dagozkion lanegunetan lan egindako aparteko orduak 1. mailakoak izango dira, 2. mailakoak, ordea, dagozkion lanegunetatik kanpo lan egindakoak. Halaber, 2. mailakoak izango dira 22:00etatik aurrera egindakoak. Gauekotasun-plusa barne hartuko dute azken horiek.

Aparteko orduen truke jaso beharreko zenbatekoak hitzarmen honen II. eranskinean jasotakoak izango dira.

tiempo entre el horario inicial asignado y mismo horario asignado como segunda opción, será considerado como un solo cambio de horario.

Se contempla la posibilidad de cambio de horarios ilimitados voluntarios entre personal del mismo equipo siempre y cuando el responsable jerárquico superior lo acepte y valide expresamente.

- 6 - Los horarios que pudieran adjudicarse a petición del personal, no generarán ningún derecho consolidable a favor del mismo.

## Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, serán extraordinarias las horas que, habiendo sido solicitadas por la empresa y/o justificadas por la persona trabajadora por razones del servicio, superen la jornada de trabajo diaria, o en su caso las que puedan establecer las disposiciones legales en materia de jornada y tiempo de trabajo.

Para el personal de turno de fin de semana que desarrolle su trabajo en 4 días, serán horas extraordinarias las que excedan de 12 el sábado o domingo y de 9 el resto de los días.

Para el personal sujeto a horario de cuatro días, serán horas extraordinarias las que excedan de 10 horas diarias.

Las horas extraordinarias trabajadas en los días de trabajo que tenga asignados el personal en la semana correspondiente serán de nivel 1 y las trabajadas fuera de los días normales de trabajo asignados al mismo en una semana serán de nivel 2, así como las realizadas a partir de las 22:00 horas, quedando absorbido en este último caso el plus de nocturnidad.

Las cantidades a percibir en concepto de horas extraordinarias serán las contenidas en el anexo II del presente convenio.

Aparteko orduak denbora librearekin konpentsatuko dira, empresas eta langileak besterik adostu ezean. Aparteko orduak atseden-denborarekin konpentsatzeko, 1,75 atseden-ordu hartuko dira 1. mailako aparteko ordu bakoitzeko, eta 2 ordu 2. mailako ordu bakoitzeko.

Langileak gehienez 4 hilabeteko epea izango du atseden-orduak dagozkiola jakinarazi zaionetik hasita, atseden-egunak eskatzeko. Eskaera egin ezean, Zuzendaritzak erabakiko du noiz, langileari 15 egun lehenago jakinarazita.

Aparteko orduak sortu diren urte naturalean hartu beharko dira denbora librea, hurrengo urteko urtarrilaren 15eko denbora-mugarekin. Hurrengo urteko urtarrilaren 15ean hartu ez diren ordu guztiak urtarriko nominan ordainduko dira.

Atseden-egunak bat etorriz gero, lehentasun-hurrenkera honen arabera eta sarrera-hurrenkeraren arabera ebatzikira dira:

- ⇒ Oporraldiak,
- ⇒ Jaiegunak,
- ⇒ Aparteko orduen konpentsazioa.

## 21. artikulua.- ORDUTEGI ETA LANALDI MALGUTASUNA

Aurreko ordutegi-modalitateetako batean egindako lana, empresas idatziz eta ondorengo paragrafoetan araututakoaren arabera aginduta aldatu behar bada, konpentsazio ekonomikoak jasotzeko eskubidea sortuko du, baldin eta honako baldintzak betetzen badira.

- 1 - EiTBNETen langileek, sarrera eta irteera ordutegi finko zehatzik ez dutenez, eta

La realización de las horas extraordinarias se compensará en tiempo libre, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a. La compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso, se realizará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria de nivel 1 y de 2 horas por cada una de nivel 2.

El personal tendrá 4 meses de plazo, como máximo, desde el día que se le comunique que se han generado para solicitar los días de disfrute. De no realizarse la petición, decidirá la Dirección con un preaviso mínimo al/la trabajador/a de 15 días.

El disfrute en tiempo libre de las horas extras deberá realizarse en el año natural en el que se han generado, con el límite temporal del 15 de enero del año siguiente. Todas aquellas horas generadas y no disfrutadas a fecha 15 de enero del año siguiente, serán abonadas en la nómina de enero.

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

- ⇒ Vacaciones,
- ⇒ Jai egun,
- ⇒ Compensación de horas extraordinarias.

## Artículo 21.- FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y JORNADAS

Cuando el trabajo desarrollado dentro de alguna de las modalidades de horarios anteriores esté sujeto a variaciones a instancias de la empresa y por escrito, de acuerdo con lo que se regula en los apartados siguientes, dará lugar a percibir las compensaciones económicas correspondientes mientras se esté sujeto a dichas circunstancias:

- 1 – Las personas trabajadoras de EiTBNET por su no determinación con carácter fijo de los

ordutegiok maiz antzera aldatu daitezkeenez, 5 puntuko plusa jasoko dute hilean, edota zati proporcionala. Kasu horretan, eguneko lanaldi arrunta benetako 6 eta 9 ordu artekoa izango da; hau da, benetako 35 orduko lanaldi arrunta astean.

Maiz antzera aldatzeak esan nahi du astean bi aldaketa egin ahalko zaizkiola ordutegiari.

Txandakatzea printzipio orokor gisa ezartzen da, eta horrek EiTBNNet-eko plantillaren eskuragarritasun etengabea dakar. Honako berezitasun hauek izango ditu:

- Ez da ordutegi-aldaketa: sarrera- eta irteera-aldaketak dira (baina denboraldirako esleitutako ordutegiari eutsita).
- Asteko zenbaketa: 35 ordu zenbatzeko konpentsazioa astean behin egiten da; hori bai, konpentsazioak berak ez dakar ordutegi-aldaketarik.
- Sarrera- eta irteera-aldaketak: muga gutxi gorabehera bi orduko aldakuntza izatea erabaki da.
- 5 puntu horiek ez dituzte xurgatzen hitzarmen kolektibo honetako 21.3ko 3 puntuak.

Konpentsazio hori aparteko haborokinetan, oporretan eta gaixotasunean ere jasoko da.

2.- Ordutegiak edo marko-txandak honako hauek izango dira:

- Goiza
- Arratsaldea
- Asteburuko 2 modalitate
- 4 eguneko ordutegia.

Txanda-aldaketak mugagabeak izango dira. Gutxi gorabeherako ordutegi-marko bat

horarios de entrada y salida, pudiendo ser modificados con frecuencia moderada, percibirán un plus de 5 puntos/mes o parte proporcional. En este caso, la jornada ordinaria diaria será entre 6 y 9 horas efectivas de trabajo, lo que en cómputo semanal supone una jornada ordinaria efectiva de 35 horas.

Se entiende por frecuencia moderada, la posibilidad de realizar dos cambios por semana en el horario.

La turnicidad y la rotación se establece como principio general y supone una disponibilidad permanente de la plantilla de EiTBNNet. Tendrá las siguientes particularidades:

- No estamos ante un cambio de horario: se trata de variaciones de entrada y salida (pero manteniendo el horario asignado para la temporada).
- Cómputo semanal: la compensación a efectos de cómputo de 35 horas se realiza con carácter semanal, eso sí, la compensación en sí misma no supone un cambio de horario.
- Alteración de entrada-salida: se acuerda que el límite sea aproximadamente dos horas de alteración .
- Estos 5 puntos no absorben los 3 puntos del 21.3 del presente convenio colectivo.

Dicha compensación se percibirá asimismo en las gratificaciones extraordinarias, vacaciones y enfermedad.

2- Los horarios o turnos marco serán los siguientes:

- Mañana
- Tarde
- 2 modalidades de fin de semana
- Horario de 4 días.

Los cambios de turno serán ilimitados. Se acuerda un marco horario aproximativo para

adostu da, honako txanda hauek ezartzeko:

- Goizez 6:00etatik 14:00etara.
- Arratsaldez 14:00etatik 22:00etara.

Txanda- eta/edo ordutegi-aldaketa 15 egun lehenago jakinaraziko da. Aurreabisua errespetatzen ez bada, hitzarmen honen 23.3 artikuluaren arabera konpentsatuko da. Nolanahi ere, enpresak ahalik eta egokien planifikatuko du, aurre-abisurik eza saihesteko.

Denboraldirako ordutegi bat ezarriko da txanda baten barruan, eta gehienez 3 ordutegi-aldaketa egin ahal izango dira urtean, txanda bakoitzaren barruan.

Aldi jakin bateko ohiko plangintzaren barruan finkatutako ordutegiak nabarmen eta maiz aldatzen badira, malgutasun-plus gisa hilean 10 puntuko konpentsazioa jasoko da lau asteko zenbaketen edo 140 orduko konpentsazio ekonomikoa. Konpentsazioa jasotzeko eskubidea izateko, lan-baldintza hauen gutxieneko edo hasierako aldia 28 egunekoa izango da (lau asteko zenbaketa), eta konpentsazioak ez du ordutegi-aldaketari ekarriko. Plus hori bateraezina da lan bereziekin.

Konpentsazioa lehen aipatutako baldintzen mende dagoen bitartean baizik ezingo da jaso. Horrenbestez, ezingo da konsolidatu eta ez da jasotzeko eskubiderik egongo aparteko ordainsarietan, oporraldietan, gaixoaldietan edota gainerako lanerako hutsegiteetan.

Plus hori jasotzeko eskubidearen ondorioetarako, zirkunstanziazko edo noizean behingoi ordutegi aldaketak eta plangintzaren aldaketa arrunten ondoriozko txandakakotasunak eragindakoak ez dira kontuan hartuko.

3 -Planifikatutako txanda eta/edo lan-ordutegi arrunta aldatzen bada 15 eguneko aurrerapenarekin abisurik helarazi gabe, kaltetutako langileak 3 puntuko konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du,

establecer los turnos:

- Mañana 6:00 horas a 14:00 horas.
- Tarde: 14:00 horas a 22:00 horas.

El cambio de turno y/o horario se notificará con 15 días de antelación. De no respetarse el preaviso, se compensará mediante el art. 23.3 del presente convenio. Se acuerda en todo caso, que la empresa planificará de la mejor forma posible a efectos de evitar la falta de preaviso.

Se establecerá un horario para la temporada dentro de un turno y se podrán realizar 3 cambios de horario como máximo al año, dentro de cada turno.

En caso de alteración considerable y de manera habitual de los horarios fijados dentro de la planificación ordinaria de un período concreto, se percibirá en concepto de plus de flexibilidad una compensación económica de 10 puntos/mes en cómputo cuatrimeanal o 140 horas. El período mínimo o inicial por el que se estará sujeto a estas condiciones de trabajo para tener derecho a la compensación será de 28 días (computo cuatrimeanal) y la compensación no supondrá un cambio de horario. Este plus es incompatible con el de trabajos especiales.

Dicha compensación se percibirá únicamente mientras se esté sujeto a las circunstancias antedichas y, por tanto, no será consolidable, ni se tendrá derecho a ella en las gratificaciones extraordinarias, 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.

3 -En caso de que se produzca la alteración del turno y/o horario de trabajo habitual planificado, sin un aviso previo de 15 días, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a percibir una compensación

asteko zenbaketan.

Konpentsazio ekonomiko horri esker, aldaketa gertatu den aste naturalaren barruan, langile horri berari azken orduko produkzio-premien ondoriozko txanda-aldeketa aplikatu ahalko zaizkio.

Edonola ere, hileko zenbaketan, ezingo dira 12 puntu baino gehiago pilatu kontzeptu horrenagatik. Ohiko txandara itzultzeak, aldaketa eragin zuen egoera erregularizatzu ondoren, ez du konpentsazio gehigaririk jasotzeko eskubiderik sortuko.

## 22. artikulua.- LANALDIEN ARTEKO ATSEDENA

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

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

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

económica de 3 puntos en cómputo semanal.

Esta compensación económica posibilitará el que, dentro de la semana natural en la que se haya producido el cambio, a la misma persona trabajadora se le puedan aplicar otros cambios de turno que se hayan 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 12 puntos. La vuelta a su turno habitual, una vez regularizada la situación que motivó el cambio, no generará derecho a ninguna compensación añadida.

## Artículo 22.- DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

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

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

## **IV. KAPITULUA.- LANGILEEN ANTOLAKUNTZA**

## **CAPITULO IV.-ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

**23. artikula: PLANTILLA**

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

**ART.23: 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).

**23. BIS artikula. SAILKAPEN PROFESIONALA**

Hitzarmen honen menpeko langileak I. Lanbide-taldean egongo dira, Eduki Digitalen teknikarien lanbideak barne hartzen dituen Edukien arlo funtzionalean, hain zuzen. II. eranskinean jaso da dagokien ordainsari bermatua.

Segidan deskribatuko diren Eduki Digitalen Teknikarien eduki eta erantzukizunak, Enpresaren gaur egungo egoera eta beharren arabera eratu dira. Bi aldeek honako hau adierazten dute: bi aldeek deskripzioaren azterketari ekingo diotela laster, EITB Taldeko hedabide eta medioen Konbergentzia Planaren eremuan eratuko den Lanbide Sailkapen Sistema berriaren azterketa eta gogoeta izaten denean. Dagokion profila zehazteko, aldakuntzak Administrazio Kontseiluaren menpe jarriko da, behin langileen ordezkariekin akordioa lortu ondoren.

**Artículo 23. BIS- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El personal regido por el presente convenio, se enmarcará dentro del Grupo Profesional I y dentro del área funcional de Contenidos, que engloba las profesiones de técnico/a de Contenidos Digitales, con una retribución garantizada recogida en el Anexo II.

El contenido y responsabilidades de la categoría de técnico/a de Contenidos Digitales que a continuación se describe se han realizado en base a la situación y necesidades actuales de la Empresa. Las partes manifiestan que está previsto próximamente un análisis y reflexión de un nuevo sistema de clasificación profesional, en el marco de un plan de convergencia de soportes y medios del Grupo EITB, en el que ambas partes procederán a la revisión de esta descripción. Previo acuerdo con la representación de los/las trabajadores/as, las modificaciones se someterán al Consejo de Administración para el establecimiento del perfil correspondiente

**24. artikula. EDUKI DIGITALEN TEKNIKARIA**

Edukiak bilatu, sortu eta lantzen dituen eta/edo horretarako beharrezkoak diren baliabide artistikoak eta ekonomikoak, antolaketaok eta giza baliabideak kudeatzen dituen profesionala, edukion behar bezalako mantentze-lanak, eguneraketa, itzulpena eta hedapena bermatuz, dagokion euskarria

**Artículo 24.- TÉCNICO DE CONTENIDOS DIGITALES**

Es el/la profesional que busca, elabora y trata adecuadamente contenidos, y/o en su caso gestiona los recursos artísticos, organizativos, humanos y económicos necesario para ello, asegurando el correcto mantenimiento, actualización, traducción y difusión en el

baliatuz.

Eskakizunak: profesionalak, goi-mailako tituluduna, gaztelania eta euskara menderatzea eta 2 urteko esperientzia antzeko zereginetan eta eduki digitalen tratamendurako aplikazioen erabilera. Irudi-, testu-, audio- eta bideo-edizioko eta HTML lengoaiako erreminten ezagutza balioetsiko da. Halaber, ingelesa jakitea baloratuko da.

Zuzendaritzak aipatutako lanbideei ezarritako betekizunak berrikusi ahalko ditu, prozesu, teknologia eta ekipamendu berrien ezarpenak eragindako antolaketako aldaketetara egokitzeko.

## 25 artikulua. LANPOSTUEN HORNIKUNTZA

EiTBNETen langile finko izateko ezinbestekoa izango da Zuzendari Nagusiak Administrazio Kontseiluarekin bat etorriz deitzen eta ezartzen dituen harrera frogak gainditzea.

Zuzendari Nagusiak, Administrazio Kontseiluarekin bat eginda hutsik gelditzen diren lanpostuen amortizazioa erabaki ahal izango du.

Lanpostu bat hutsik dagoela esango da Zuzendaritza Nagusiak hala dagoela dioenean, plantilako pertsona finko batek plaza libre uzten duenean, EiTBNET utzi duelako edo enpresaren barruan geografikoki aldatu delako.

Administrazio Kontseiluak onartutako lanpostu hutsak edo sortu berriak langile finkoekin bete behar direnean, hautaketa-procedura publiko bidez beteko dira, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak bermatuta.

soporte preciso, de los mismos.

Requisitos: profesionales, con Titulación Superior, dominio del castellano y del euskera y experiencia mínima de 2 años en funciones similares y en el uso de aplicaciones de tratamiento de contenidos digitales. Se valorarán los conocimientos de herramientas de edición de imagen, Lenguaje HTML y herramientas de edición de texto, imagen, audio y vídeo. Se valorará asimismo el conocimiento del inglés.

La Dirección podrá revisar las funciones establecidas para las profesiones mencionadas, con el fin de adaptarla a los cambios organizativos por la implantación de nuevos procesos, tecnologías y equipamientos.

## Artículo 25 - PROVISIÓN DE PLAZAS

El ingreso en situación de personal fijo en EiTBNET sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por la Dirección General, de acuerdo con el Consejo de Administración.

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

Se entenderá por vacante, cuando así se declare su existencia por la Dirección General, la plaza dejada libre por una persona fija de plantilla con motivo de abandonar EiTBNET o de haber sido trasladada geográficamente dentro de la Empresa.

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, se llevará a efecto mediante procedimiento selectivo de carácter público que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad.

## **KAPITULUA.- OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN**

## **CAPITULO V.-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**26. artikulua. LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA**

Enpresako Zuzendaritzak eta langileek euren gain hartuko dituzte laneko segurtasunaren, prebentzioaren eta osasun eta higienearen arloko eskubideak eta elkarrenganako erantzukizunak. Berdin dio eskubide eta erantzukizunok Laneko Istripuak Prebenitzeko 31/95 Legeak adierazitakoak izan, Hitzarmen honetako berariazko xedapenetan jasotakoak izan ala indarrean dagoen legediak ordezko edo osagarri moduan jasotakoak izan.

**27. artikulua. MEDIKU ZERBITZUA**

Enpresako langile guztiei gutxienez mediku azterketa bat eskainiko zaie urtean, eta aurretiakso osasun-azterketa, berriz, langile sartu berriei. Langile sartu berriei osasun-azterketa derrigor egitea agindu ahalko die enpresak, baita mediku-zerbitzuak agindutako langileei ere, egiten duten jarduera dela medio eta indarreko legedia betez.

Langileek eskubidea izango dute egiten dizkieten azterketa medikoen emaitzen berri jasotzeko, bai bakarka jasotzeko ere.

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

**Artículo 26.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras 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.

**Artículo 27.- SERVICIO MÉDICO**

A toda persona trabajadora de la empresa se le ofrecerá al menos una revisión médica anual, así como un reconocimiento médico previo al personal de nuevo ingreso. La empresa podrá establecer la obligatoriedad del reconocimiento médico al personal de nuevo ingreso, así como a aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su actividad el Servicio Médico lo determine conforme a la legislación vigente.

Cada persona trabajadora, individualmente, tendrá derecho a ser informada de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

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

## **VI. KAPITULUA.- GIZA LAGUNTZAK**

## **CAPITULO VI.-PRESTACIONES SOCIALES**

## 28. artikula. BIZITZA, ISTRIPU ETA BEREZKO HERIOTZAKO ASEGURUA

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

- Ezintasun absolutua eta iraunkorra: bere ohiko lanbiderako ezindua egiten duen erabateko elbarritasun iraunkorra jasaten duen aseguratuari 37.500 eurotako ordainketa bermatzen zaio.
- Ezintasun absolutua: ordaindutako edozein lan egitea ezina gertatzen zaien elbarritasun absolutua jasaten duen aseguratuari 52.000 eurotako ordainketa bermatzen zaio.
- Ezintasun handia: elbarritasun handia jasaten duen aseguratuari 75.000 eurotako ordainketa bermatzen zaio.
- Istripuan hiltza: aseguratuaren heriotza istripu baten ondorioz gertatzen bada, izendatutako onuradunei 21.000 euro emango zaizkie.
- Laneko istripuan hiltza: aseguratuaren heriotza lan istripu baten ondorioz gertatzen bada, izendatutako onuradunei 42.000 euro emango zaizkie.
- Heriotza naturala: aseguratua berez hiltzen bada, dagokion polizan izendatutako onuradunei 12.000 euro emango zaizkie.

## Artículo 28.- 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:

- De invalidez total y permanente: se garantiza el pago de 37.500 euros a la propia persona asegurada en caso de que éste sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.
- De invalidez absoluta: se garantiza el pago de 52.000 euros a la propia persona asegurada en el caso de que ésta sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.
- De gran invalidez: se garantiza el pago de 75.000 euros a la propia persona asegurada en el caso de que éste sufra una gran invalidez.
- 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.
- 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.
- De muerte natural: si el fallecimiento de la persona asegurada tiene lugar como consecuencia de muerte natural, se hará entrega a las personas beneficiarias designadas en la póliza correspondiente de un capital de 12.000 euros.

**29. artikulua. LANGILEEN PRESTAKUNTZA**

Langileek kudeaketan, berrikuntza teknologikoan eta bere egitekoak hobeto gauzatzeko gainerako beharrezko alderditan gaitzeko prestakuntza jasoko dute, esleitutako urteko aurrekontuaren mugarekin.

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

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

**Artículo 29.- FORMACIÓN DEL PERSONAL**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a formación en competencias de gestión, innovación tecnológica y otros aspectos necesarios para el mejor desempeño de sus funciones, con el límite presupuestario asignado con carácter anual.

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

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

**30. artikulua- PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK**

1-Enpresak, 20.000 euroko funtsa bat (2020ko balioa) finkatuko du zentro aintzatetsietan bertako langileen prestakuntza errazteko laguntzak emate aldera.

2 .-Lagunza bakoitzerako kopurua ezarri eta ematea Batzorde baten eskumena izango da. Batzorde hori, Langile Batzordeak horretarako izendatutako bi langilek eta zuzendaritzaren bi ordezkari osatuko dute. Batzordeak beharrezko araudia prestatuko du.

3 .-Enpresaz kanpoko beste edozein lagunza jasotzen bada, gainerako zenbatekoa % 100era arte osatuko da.

4 .-Langileen prestakuntzarako lagunza maila Prestakuntzako Batzorde berak erabakiko du.

**Artículo 30.- AYUDAS PARA LA FORMACIÓN**

1-La empresa establecerá un fondo de 20.000 euros (valor 2020) 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 personas trabajadoras nombradas a tal efecto por el Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección. Esta Comisión elaborará el reglamento correspondiente.

3 .-En caso de percepción de cualquier otro tipo de ayuda ajena a la empresa, se complementará el importe restante hasta llegar al 100%.

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

Hori bai, beherazko 3 gradu ezarriz, prestakuntzak honako ezaugarri hauekin zerikusia duenean:

- Pertsonaren jarduera profesionala.
- Enpresaren jarduera.

Beste prestakuntza-mota baten kasuan, urtearen amaieran dagoen funtsa hartuko da kontuan, eta une horretan emango da laguntza.

5. Urte bakotzean erabili ez den kopurua, ondoren gordeko den funtsaren kopuruei metatuko zaie.

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

propia Comisión de Formación, estableciendo tres grados, por orden decreciente, según que la formación esté relacionada con:

- La propia actividad profesional de la persona.
- La actividad de la empresa.

En el supuesto de otro tipo de formación, se estará al fondo existente al final de año, momento en el cual procederá, en su caso, la concesión de la ayuda.

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.

### **31. artikulua. – LAGUNTZA PERTSONA URRITU PSIKIKO EDO FISIKOAGATIK**

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

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

### **Artículo 31.- AYUDA POR PERSONA DISMINUIDA PSÍQUICA O FÍSICA**

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

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

## 32. artikula. KONTSUMORAKO AURRERAKINAK

1. - Langileek eskubidea izango dute egin gabeko lan bati egoztekaoak diren ordainsariak jasotzeo, gehienez 6.000 euroko mugarekin pertsonako, eta gehienez 24 hileko kuotatan itzuli beharko du. Aurrerakin horiek ez dute inolako interesik sortzen, eta gehieneko epea amaitu baino lehen ere itzuli ahal izango dira.
2. - Eskabideak gehienez gertaera eragilea gertatu eta bi hilabetera aurkeztu beharko dira. Nahitaez justifikatu beharreko gastuen araberakoa izango da emango den zenbatekoa, aipatutako gehieneko mugarekin, eta betiere honako baldintzetako bat betetzen bada:
  - Eskatzailea ezkontzean.
  - Eskatzailea dibortziatzean, banantzean edota ezkontza deuseztatzean.
  - Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.
  - Seme-alaben jaiotza.
  - Eskatzailea larriki gaixotzean edo ebakuntza larria egiten zaionean.
  - Ohiko bizilekua (ez bigarren etxebizitza) erostea edo ohiko bizilekua erosteko hartutako banku-kredituak amortizatza.
  - Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezko edo ezinbesteko lanak egitea.
  - Etxez aldatzea.
  - Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.
  - Eskatzaileak edo seme-alabek zentro ofizialean egindako ikasketen matrikulazio-gastuak.
  - Ibilgailua erostea.

## Artículo 32.- ANTICIPOS AL CONSUMO

1. – Las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de cantidades a cargo de retribuciones computables a un trabajo no efectuado, por un importe máximo de hasta 6000 euros por persona, con un plazo máximo de reintegro de 24 mensualidades. Estos anticipos no devengarán interés alguno y podrán ser reintegrados en un plazo inferior al señalado como máximo.
2. – Las solicitudes se presentarán en un plazo máximo de dos meses a partir de la fecha del hecho causante y se concederán siempre que se justifiquen los gastos cuya cuantía determinarán el importe a conceder dentro del límite máximo señalado, y concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - Matrimonio de la persona solicitante.
  - Divorcio, separación o nulidad matrimonial de la persona solicitante.
  - Fallecimiento del/la cónyuge o hijos/as.
  - Nacimiento de hijos/as.
  - Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante.
  - Adquisición de vivienda habitual (no segunda vivienda) o amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
  - Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
  - Traslado de domicilio.
  - Adquisición de mobiliario para la vivienda habitual.
  - Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales en relación con la persona solicitante o hijos/as.
  - Adquisición de vehículo.

Gutxienez urtebeteko tarteak egon behar da emandako aurrerakina guztiz itzuli denetik hurrengoa eskatu daitekeenera arte. Borondatezko bajaren eta eszedentzia-eskaeraren kasuetan itzuli gabeko aurrerakinaren zatia itzuli beharko da.

Kontsumo-aurrerakineta urtero bideratutako zenbatekoa 35.000 euro izango da EiTBNET osorako (2020ko balioa), eta eskaeren sarrera-hurrenkeraren arabera banatuko dira.

### **33. artikulua. JANTOKIRAKO DIRULAGUNTZA**

Langileek Bilboko edo Miramongo enpresa-jantokietan egindako otorduek kostuaren % 40ko dirulaguntza izango dute. Egunean kontsumizio bakarra lagunduko da diruz eta jantokiko ordainlekuaren ordainketa egitean aplikatuko da.

Deberá transcurrir un período mínimo de un año entre la devolución de un anticipo concedido y la solicitud de otro. En caso de baja voluntaria y solicitud de excedencia deberá reintegrarse el importe pendiente del anticipo.

El importe destinado a anticipos al consumo para cada año será de 35000 euros para todo EITBNET (valor 2020), y se distribuirá en riguroso orden de entrada de solicitudes.

### **Artículo 33.- SUBVENCIÓN AL COMEDOR**

La comida o cena que el personal efectúe en el comedor de empresa de Bilbao o Miramón tendrá un subvención del 40% del coste. Esta subvención se aplicará sobre una única consumición al día y deberá ser abonada para ser objeto de subvención en las cajas del comedor.

## **VII. KAPITULUA -      ORDAINKETA ERREGIMENA**

## **CAPITULO VII.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES**

### 34. artikulua. ORDAINSARIA

Langileen urteko ordainsari gordina II. eranskinean zehaztutakoa izango da, eta 2015eko urtarriaren 1etik aurrera aplikatuko da. II Eranskinean, baita honako Hitzarmen Kolektiboaren araudian, puntuaren balioa aipatuko da. Puntuak, zenbait ordaintze kontzepturen neurri unitateak, 2020. urtean 21,2109 euroko balioa izango du.

Aurreko paragrafoan zehaztutakoa baztertu gabe, eduki digitalen teknikariaren lan-kategoriak, langile finkoen eta mugagabe ez-finkoen kasuan, hileko 16,44 puntuko igoera izango du, harik eta 2016ko abenduaren 31n hileko 120 puntura (14 ordainsari) iritsi arte. Igoera era mailakatuan gauzatuko da eta bi ordainketa-data izango ditu, honela: 2015eko urtarriaren 1ean 8,22 puntuko igoera aplikatuko da hilean eta 2016eko urtarriaren 1ean, berriz, hilean 120 puntu izatera iritsiko da.

Aldi baterako langileen kasuan, eduki digitalen teknikariaren kategoriaren balorazioa I. Eranskinean zehaztutakoa izango da, eta modu automatikoan lortuko da hileko 120 puntuko balorazioa 14 ordainsaritan, kategoriaren berezko funtzoak bi urtez betetzen badituzte (antzinatasuna ezartzeko aplikatu beharreko irizpideei jarraituz).

Langileen urteko ordainsari osoek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak oro har aplikatzen duen hazkunde globala izango dute.

Langile guztiek dute eskubidea ekainean aparteko haborokin bat eta abenduan beste bat jasotzeo, hilaren 23a baino lehen. Haborokin bakoitza II. eranskineko soldataren

### Artículo 34.- RETRIBUCIÓN

La retribución bruta anual del personal será la definida en el Anexo II con efectos desde 1 de enero de 2015. Tanto en la tabla salarial anexa (Anexo II), como a lo largo de las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo, se hará referencia en determinados conceptos retributivos al “punto” como unidad de medida cuyo valor equivale en 2020 a 21,2109 euros.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la categoría profesional de Técnico/a de Contenidos Digitales experimentará, para el personal fijo e indefinido no fijo, un incremento total equivalente a 16,44 puntos/mes hasta alcanzar en fecha 31 de diciembre de 2016 los 120 puntos/mes en 14 pagas. Dicho incremento se hará efectivo de forma progresiva en las dos fechas de pago y de la forma siguiente: el 1 de enero de 2015 se procederá al incremento de 8,22 puntos/mes en la categoría y el 1 de enero de 2016 la categoría alcanzará el valor de 120 puntos/mes.

Para el personal temporal la valoración de la categoría de Técnico/a de Contenidos Digitales será la definida en el Anexo I y alcanzará con carácter automático la valoración de 120 puntos/mes en 14 pagas, en caso de desempeño durante dos años de las funciones propias de la categoría (siguiendo los criterios aplicables para establecer la antigüedad).

Las retribuciones íntegras anuales de carácter fijo de las personas trabajadoras experimentarán el crecimiento global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Todo el personal tiene derecho a percibir una gratificación extraordinaria en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, antes del día 23, equivalente cada una al importe del

zenbatekoaren baliokidea izango da.

Urte osoan lan egin ez duten langileei aparteko haborokinak ordainduko zaizkie, urteko seihibileko natural bakoitzean lan egindako denboraren proportzioan. Ondorio horietarako, ekaineko haborokina lehenengo seihibilekoari egokituko zaio, eta abendukoa bigarrenari.

### 35. artikulua. ANTZINATASUN OSAGARRIA

Langile finkoek, soldatz gain, enpresan egindako hiru urteko aldi bakoitzeko antzinatasunagatik Hitzarmen honetako II. Eranskinean ezartzen diren kopuruak jasoko dituzte. Horretarako ez da kontuan hartuko langileak kontrataua 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 14 hilekotan (paga estra biak barne), beste inolako ordainketa kontzeptutarako kontuan hartu gabe.

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

**Lehenengoa:** langile bakoitzak EITBNETen emandako lan-zerbitzuak zenbatuko dira, zerbitzuak ematen hasten denetik. Historikoan kontratu-harreman bat baino gehiago badago, alta-faseen batura kontuan hartuta egingo da zenbaketa.

sueldo del Anexo II.

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

### Artículo 35.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

El personal fijo percibirá, además de su sueldo, las cantidades que se fijan en el anexo II de este convenio por cada tres años de antigüedad en la empresa. No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales la persona tenga suspendido el contrato, salvo en las situaciones de incapacidad temporal, o excedencia forzosa por la ocupación de cargo público.

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

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

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

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

**Hirugarrena:** arrazoi objektiboek justifikatutako bestelako antzinatasun-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 kontratacio-aldiak.
- Langileak bere borondatez uko egiteagatik amaitu diren zerbitzu-aldiak, borondatezko bajaren ondoren eta gehienez 10 egun naturalen barruan kontratu bat sinatu ezean.
- Prestakuntza-kontratuak (gaur egun praktika-kontratua bakarrik).

**Laugarrena:** langile bat behin baino gehiagotan egon bada altan lan-kategoria bat baino gehiagorekin, hirurtekoaren hilabeteko zenbateko proporcionala aplikatuko da aldietako bakoitzaren hirurtekoaren berariazko balioaren arabera.

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

### **36. artikulua. ERANTZUKIZUN BEREZIKO OSAGARRIA**

Lanpostu bat betetzean gerta daitezkeen eta lanbide-talde eta -maila desberdinietan ohikoak direnak gainditzen dituzten

**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 horas 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 períodos y/o situaciones:

- Períodos 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/a 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 sólo el contrato de prácticas).

**Cuarto:** en el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera en el mes diversas fases de alta con categorías profesionales distintas, el devengo mensual del trienio se aplicará conforme al valor específico del trienio de cada una de ellas.

Por la aplicación de las reglas establecidas en el presente acuerdo relativas al cómputo y devengo del complemento de antigüedad, ningún/a trabajador/a temporal podrá disfrutar de una tratamiento diferente que el que correspondería a una persona fija.

### **Artículo 36.- COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD ESPECIAL**

Retribuye las especiales circunstancias que puedan concurrir en el desempeño de un puesto de trabajo y que superan las

inguruabar bereziak ordaintzen ditu, hala nola erantzukizun berezia, konfianza eta prestasuna, betiere Zuzendaritzak hala iritzita.

Baldintza bereziok eragindako pertsonaren Eduki Digitalen Teknikari lanbide-kategoriarri dagokion hileko soldatua gordinaren % 5 eta % 30 artekoa izango da osagarriaren zenbatekoa eta bakarrik egoera horretan emandako aldian iraungo du jasotzeko eskubideak. Horrenbestez, ezingo da finko bihurtu, egiteko horiek gauzatzeko behar den denbora-tartea edozein dela ere.

Zuzendaritzak ezartzen dituen beste batzuen artean, Zuzendaritzak esleitutako ardurengatiko eta edizioarengatiko osagarri horren zenbatekoa 13,68 puntuko izango da hilean.

- Editorea ez badago fisikoki bere lanpostuan, EITBren edozein lan-instalaziotan badago, aurreikusi behar da ez dela ordezkatu behar funtzietaan lehenengo 3 orduetan.
- Plangintza-kontuengatik editorea lantokitik kanpo geratzen bada (asteburuetako kasuetan), lehen ordutik eginkizunetan ordezkatuko duen pertsona izendatuko da, eta lanpostu-osagarri bat kobraztuko du editore gisa benetan lan egindako orduengatik.

### 37. artikulua. JAIEGUNETAKO OSAGARRIA

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.

habituales de los diferentes grupos y niveles profesionales, tales como especial responsabilidad, confianza y disponibilidad, siempre a criterio de la dirección.

Su valoración oscilará entre el 5% y el 30% del salario bruto mensual correspondiente a la categoría profesional de Técnico/a de Contenidos Digitales 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.

Entre otros que se puedan establecer por la Dirección, el importe de este complemento por responsabilidades y funciones de edición asignadas por la Dirección será de 13,68 puntos/mes.

- En los supuestos en los que la persona editora no esté físicamente en su puesto de trabajo, si se encuentra en cualquiera de las instalaciones de trabajo de EITB, se presupone que no debe ser sustituida en las funciones en las primeras 3 horas.
- Si por cuestiones de planificación, la persona editora se ausenta del centro de trabajo (casos de fin de semana), se designará la persona que le sustituirá en las funciones desde la primera hora, cobrando un complemento de puesto de trabajo por las horas efectivamente trabajadas en calidad de editor/a.

### Artículo 37.- COMPLEMENTO DE FESTIVOS

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

Asteburuko ordutegia duten eta lan-zerbitzuak jaiegun batean ematen dituzten langileei jaiegun horretan lan egindako ordu kopuru bera zenbatuko zaie.

Al personal con horario de fin de semana que preste servicios laborales en un día festivo dentro de la semana se le computará el mismo número de horas trabajadas en dicho festivo.

### **38. artikulua. GUAUEKO LANAREN OSAGARRIA**

Gaez benetan lan egindako orduek (gaueko 10etatik goizeko 6etara) ordu arruntaren balioaren % 35eko ordainsari osagarria izango dute, II. Eranskinean zehaztutakoaren arabera.

### **Artículo 38.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD**

Las horas efectivamente trabajadas en período nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas), tendrán una retribución complementaria equivalente al 35% del valor de la hora ordinaria, según se detalla en el Anexo II.

### **39. artikulua. EGUN BEREZIETAKO OSAGARRIA**

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

### **Artículo 39.- COMPLEMENTO DE DÍAS ESPECIALES**

El personal que haya 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	PUNTUAK PUNTOS
<b>Abenduaren 24a</b> 24 de diciembre	Arratsaldea Tarde	2
<b>Abenduaren 25a</b> 25 de diciembre	Gaua Noche	8
<b>Abenduaren 25a</b> 25 de diciembre	Goiza Mañana	2
<b>Abenduaren 31a</b> 31 de diciembre	Arratsaldea Tarde	2
<b>Urtarrilaren 1a</b> 1 de enero	Arratsaldea Tarde	8
<b>Urtarrilaren 1a</b> 1 de enero	Gaua Noche	2

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.

Arratsaldeko txanda 14:00etatik 22:00ak artekoa da; eta goizeko txanda sarrera

Se considera turno de tarde el comprendido entre las 14:00 y las 22.00 horas; y turno de mañana cuando la entrada se realice hasta las

14:00ak artekoa denean.

14:00 horas, incluido.

#### 40. artikulua. LAN BEREZIEN OSAGARRIA

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

- a) Lan-ordutegien erabateko zehaztugabetasuna eta mugikortasuna.
- b) Eguneko lanaldia hamaika ordutik gorakoa bada.

Egoera berezi horietan lan egiten duten langileek 9 puntuko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute benetan egoera horietan dauden egun bakoitzeko.

Plus hori jasotzeak dedikazio berezia konpentsatzen du, eta bateraezina da aparteko orduak kobratzearekin, hamabi ordutik beherako lanaldien arteko atsedenaaldiagatiko konpentsazioarekin eta gaueko lanaren plusarekin, bertan sartuta daudelako.

2. Zerbitzu horiek ematen diren bitartean, ez dira aplikatuko hitzarmen kolektiboan lanaldieei eta atsedenari buruz ezarritako aurreikuspenak (gaueko lana, lanaldien arteko atsedena, aparteko orduak), ez eta horiei lotutako ordainsari osagarriak ere. Bai aplikatuko dira larunbat, igande eta jaiegunetako osagarriak edo plusak.

Osagarri horren ordez, hitzarmen kolektibo honen 40. artikulan ezarritako "lanaldi bereziak" jasoko dira, artikulu horretan ezarritako baldintzak aldi berean betetzen diren kasuetan.

#### Artículo 40.- COMPLEMENTO DE TRABAJOS ESPECIALES

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

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

El personal que desempeñe su trabajo en las mencionadas especiales circunstancias percibirá una compensación económica equivalente a 9 puntos por cada día en que efectivamente esté sujeto a los mismos.

La percepción de este plus compensa la especial dedicación y, es incompatible con el cobro de horas extraordinarias, la compensación por descanso entre jornadas inferior a doce horas y el plus de nocturnidad, por estar ya comprendidas en el mismo.

2. Durante el tiempo en que se presten estos servicios no se aplicarán las previsiones del convenio colectivo en materia de jornadas y descanso (nocturnidad, descanso entre jornadas, horas extra...), así como tampoco las retribuciones complementarias asociadas a éstas. Si serán de aplicación los complementos o pluses de sábado, domingo y festivos.

Este complemento será sustituido por el de "jornadas especiales" estipulado en el artículo 40 del presente convenio colectivo en aquellos casos en los que concurren simultáneamente los requisitos establecidos en el mencionado artículo.

Informazio-ekitalditarako eta jaialdietarako sistema progresibo bat ezartzen da, jarraian zehazten dena:

- Egun 1etik 3ra: 5 puntu egun bakoitzeko.
- 4tik 6ra: 4 puntu egun bakoitzeko.
- 7tik 9ra: 3 puntu egun bakoitzeko.
- 9tik aurrera: 2 puntu egun bakoitzeko.
- Muga: 50 puntu (16 egunen baliokidea).

#### **40 BIS artikula. LAN-DENBORA ANTOLATZEA. DENBORA LIBREKO KONPENTSAZIOA.**

Hitzarmen-plusak (aurrerantzean, ZPak) denbora libre bihurtzeko aukera, ondoren zehazten diren parametroen arabera:

##### **Denbora-eremua**

Abiapuntua da lanaldia urtekoa dela, benetan lan egindako lanaldia eta librantzak barne.

Egiturazko librantza guztiak (oporrik eta jaiegunkak) sortzen diren urte naturalean hartu behar dira, indarrean dagoen araudi aplikagarrian berariaz zehaztutako kasuetan izan ezik.

Antolaketa-kontuengatik sortutako gainerako librantzak (ZP, Z12 eta ZX) sortu eta hurrengo urteko martxoaren 31ko denbora-mugara arte goza daitezke, urteko hilabete guztietan librantzen gozamena areago zabaltzeko.

##### **Eskabidea:**

ZXen eta X12ren eskaerak hitzarmen kolektibo aplikagariaren arabera arautuko dira.

Ahal dela, ZP-ak taldeka eskatuko dira, baina eskaerak lanaldi solteetan edo astebetetik beherako blokeetan egin ahal izango dira,

Se establece un sistema progresivo para los eventos informativos y festivales, que se viene a detallar a continuación:

- Días 1 a 3: 5 puntos cada día.
- Días 4 a 6: 4 puntos cada día.
- Días 7 a 9: 3 puntos cada día.
- Días 9 en adelante: 2 puntos cada día.
- Tope: 50 puntos (que equivale a 16 días).

#### **Artículo 40 BIS. ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO. COMPENSACIÓN EN TIEMPO LIBRE.**

La posibilidad de convertir los pluses de convenio en tiempo libre, en adelante, ZP-s, bajo los parámetros que a continuación se vienen a detallar:

##### **Ámbito-temporal**

Se parte de la base de que la jornada de trabajo es anual, comprendiendo la jornada efectivamente trabajada, así como las libranzas.

Toda libranza estructural (vacaciones y festivos) ha de disfrutarse en el año natural en curso de su generación, salvo en aquellos supuestos expresamente explicitados en la normativa vigente aplicable.

El resto de libranzas generadas por cuestiones organizativas (ZP, Z12 y ZX) podrían disfrutarse hasta el límite temporal del 31 de marzo del año siguiente a su generación, con el fin de poder alisar más el disfrute de libranzas en todos los meses del año.

##### **Solicitud:**

La solicitud de las ZX y X12 se regirán por el convenio colectivo aplicable.

Las ZP-s se solicitarán preferentemente de manera agrupada, aunque se permitirán solicitudes en jornadas sueltas o bloques inferiores a una semana, con un preaviso

gutxienez 15 egun lehenago jakinarazita.

mínimo de 15 días.

#### Kontzesioa:

Otsailaren 28a baino lehen eskatutako librantzak martxoaren 31 baino lehen jakinarazi beharko dira, eta oporretarako egiten den kudeaketa bera izango dute.

ZPen eskaerak edo plusak denbora libre bihurtzeagatiko egunak garaiz eta behar bezala onartuko dira, baldin eta kontrataziorik ez badakarte.

Z-ak sortzen ari den urteko abenduaren 31n ezin izan badira denbora libre gisa hartu, langileak abenduko nominan ordaintzeko eskuatu ahal izango du, edo sortu eta hurrengo urteko martxoaren 31 baino lehen gozatzeko. Kontratacio-arratoiak tarteko ezin badira hurrengo urteko martxoaren 31 baino lehen gozatu, ordu-zorra martxoko nominan ordainduko da.

Bat etorriz gero, 20. artikuluko lehentasun-hurrenkera honela zehaztuko da:

- Oporraldiak
- Jaiegunak
- ZPak
- ZXak

#### Concesión:

La concesión de las libranzas solicitadas con anterioridad al 28 de febrero, deberá ser conocida con fecha límite del 31 de marzo y su gestión será la que se viene haciendo para las vacaciones.

Las solicitudes de ZP-s o días de disfrute por la conversión de pluses en tiempo libre, se aceptarán en tiempo y forma, siempre y cuando no supongan contratación.

Si llegado el 31 de diciembre del año en curso de generación de las Z-s, éstas no hubieran podido ser disfrutadas en tiempo libre, la persona trabajadora podrá solicitar el abono de las mismas en la nómina de diciembre, o el disfrute con anterioridad al 31 de marzo del año siguiente al de su generación. Si por razones de contratación no fuera posible el disfrute con anterioridad del 31 de marzo del año siguiente, el débido de horas será abonado en la nómina de marzo.

En caso de coincidencia, la prelación del artículo 20 quedaría detallada de la siguiente manera:

- Vacaciones.
- Jai Egun
- ZP
- ZX

#### 41. artikulua. JOAN-ETORRIAK ETA KILOMETRAJEA

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

#### Artículo 41.- DESPLAZAMIENTO Y KILOMETRAJE

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

Langileak, empresa ados dela, zerbitzua betetzeko desplazamenduan bere ibilgailua erabiltzen badu, II. eranskinean ezarritako zenbatekoa ordainduko zaio. Ibilgailu horretan bertan, zerbitzu-arrazoiak tarteko, eramandako bidaari 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.

personal con la debida responsabilidad.

En los casos en que el personal, de acuerdo con la empresa, utilice el vehículo propio para los desplazamientos por razones del servicio, se le abonará la cantidad establecida en el Anexo II. Por cada persona trabajadora adicional que por razones del servicio se desplace en el mismo vehículo, se abonará al/la propietario de éste un complemento de 0,03 euros pero sin que el complemento total por ocupantes pueda exceder de 0,06 euros. Serán por cuenta del propietario del vehículo todos los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento, y seguro de vehículo. La empresa abonará, previa justificación, el importe del peaje de autopista.

## 42. artikulua. DIETAK

Zerbitzuaren arrazoiak direla-eta, langileak lan-zentrotik desplazatu eta baziaria edo afaria ostalaritzako establezimenduetan egin behar badu, baziari edo afari bakoitzaren truke II. eranskinean jasotako zenbatekoak jasoko ditu dieta gisa.

## Artículo 42.- DIETAS

Cuando por razones del servicio el personal tenga que efectuar desplazamientos fuera de su centro de trabajo que les obligue a realizar la comida del mediodía (almuerzo) o la cena en establecimientos de hostelería, tendrán derecho a recibir en concepto de dietas y por cada almuerzo o cena las cantidades recogidas en el anexo II.

Langileak enpresaren kontura baziatzeko edo afaltzeko eskubidea duela ulertuko da, baldin eta lan-zentrora 15:30ak edo 23:30ak baino lehen, hurrenez hurren, ezin bada itzuli.

Se entenderá que el personal 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 horas o de las 23,30 horas, respectivamente.

Ondoz ondoko bi gau edo gehiago ohiko bizilekutik kanpo igaro behar dituzten langileek, ezarritako dieteaz gain, II. Eranskinean ezarritako osagarri gehigarria jasoko dute ostatu hartutako gau bakoitzeko.

Aquellos/as trabajadores/as que deban pernoctar fuera de su entorno habitual durante dos o más noche continuadas percibirán, por cada día que pernocten y además de las dietas estipuladas, la compensación adicional establecida al efecto en el Anexo II.

Desplazatu behar izanaren ondorioz langileak etxebizitzatik kanpo igaro behar badu gaua, hiru izarreko hotelean edo baliokidean, banako gelan, ostatu hartu eta gosaltzeagatikо gastuak enpresaren kontura izango dira. Era berean, langileak 3 izarreko ostatu baten

En caso de que por motivos del desplazamiento, la persona trabajadora se vea obligada a pernoctar fuera de su domicilio, los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas o equivalente, en habitación individual, serán

zenbateko egunerau estandarra koblatu ahal izango du, EiTBNETentzat urte bakoitzaren hasieran jakinarazitako kostuaren arabera, eta bere kabuz jardun ahal izango du ostatua bilatzen, aldez aurretik jakinarazita eta lanaren garapenari kalterik eragin gabe. Ezustekorik gertatuz gero, eta hotela erreserbatzeko aukera guztiak agortutakoan, langileak goragoko kategoriako beste batean ostatu hartu ahal izango du, eta behar bezala justifikatu beharko du.

Hitzarmen kolektibo honen 40. artikuluan zehaztutako lan berezien osagarriari kalterik egin gabe, langileak enpresaren kontura lo egin ahal izango du lana 24:00ak izan ondoren amaitzen badu eta bere bizilekua ekoizpen-lekutik 30 kilometro baino urrunago badago, betiere ekoizpenak hotela erreserbatu badio edo gaua igarotzearen egiaztagiria aurkezten badu. Denbora hori ez da benetako landenboratzat hartuko.

#### 43. artikulua. AURRERAKINAK

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

#### 44. artikulua. PRAKTIKA KONTRATUAK

Praktika kontratuen ordaina, kontratua indarrean dagoen lehenengo urterako, Hitzarmenean maila bereko langile guztientzat kontzeptu guztiengatik ezarritako soldataren %70 izango dela erabaki da eta bigarren

por cuenta de la Empresa, quien se encargará de efectuar la reserva. Asimismo, el/a trabajador/a podrá optar por cobrar el importe actualizado standard de un alojamiento de 3 estrellas, según el costo para EiTBNET 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, la persona trabajadora podrá alojarse en otro de categoría superior, debiendo ser oportunamente justificado.

Sin perjuicio del complemento de trabajos especiales definidos en el art. 40 del presente convenio colectivo, el trabajador podrá pernoctar por cuenta de la empresa cuando finalice el trabajo después de las 24 horas y su domicilio esté ubicado a más de 30 kilómetros del lugar de producción siempre y cuando producción le haya reservado el hotel o presente el justificante de la pernocta. Este tiempo no será computado como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 43.- ANTICIPOS

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

#### Artículo 44.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Se acuerda que la retribución para los contratos en prácticas sea del 70% del salario fijado en convenio por todos los conceptos para el personal de su misma categoría, durante el primer año de vigencia del

urtean ezarritako soldataren %85.

contrato, y del 85% del salario fijado en convenio durante el segundo.

## **VIII. KAPITULUA - DISZIPLINA ARAUAK**

## **CAPITULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**45. artikula. ARAU OROKORRAK**

1. Hutsegitetzat hartuko dira Langileen Estatutuaren 54. artikulan zerrendatutako eta Kapitulo honetan ezarritako kontratuaren ez-betetze kasuak.
2. Hitzarmen honetan ezartzen dena urratzen duen edo ordenamendu juridikoaren urraketa suposatzen duten aginduak betetzeari ezetta ematea ez da desobedientziatzat edo disiplina hutsegitetzat joko.
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 62. artikulan xedatutakoa betekoa da.

**46. artikula. FALTEN SAILKAPENA**

Faltak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke. Zerrendatzeko eta ez mugatzeko, faltak osatzen dituzten arau-hausteaak zerrendatzen dira:

**46.1.- Falta arinak**

- a) Dagokion lana egiterakoan arrazoitu gabeko deskuidu edo atzerapenak, beti ere, zerbitzuan kalte garrantzitsurik sortzen ez badute.
- b) Hilabete batean arrazoitu gabeko puntualtasun ezagatiko hutsegiteak, horiek 30 minuto baino gehiagokoak badira.

**Artículo 45. NORMAS GENERALES**

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.
4. 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. 62 Clasificación de las faltas.

**Artículo 46.- 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:

**46.1.- 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) Lanaldia bukatu ondoren, beste langile batek ordezkatu behar duenean, hora etorri baino lehen edo nagusiek ordezkao ipini baino lehen lanpostua utzea; horrek zerbitzuari kalte txikia eragiten dionean. Egindako kaltea handia balitz hutsegitea larritzat edo oso larritzat joko litzateke kasuaren arabera.
- d) Lehen lanegunean lanera huts egitearen berri ez ematea edo arrazoitutako motiboren batengatik lanera huts egiten denean dagokion baja garaiz ez jakinaraztea; ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada.
- e) Materiala, altzariak, jantziak edo tresnak kontserbatzerakoan edukitako deskuidu txikiak.
- f) Publikoari edo lankideei zor zaien begirune eta ardurarik ez edukitzea eta jaramonik ez egitea.
- g) Pertsonal sailari etxe edo bizileku aldaketaren berri ez ematea, eta baita Gizarte Segurantzako erregimenari eragiten dioten familia aldaketen berri ez ematea ere.
- h) Lantokietan lankideekin eztabaida zakarrak izatea.
- 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) 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.

#### **46.2. Falta larriak**

- a) Zigorra jasan ondoren, 30 eguneko epean lanera etortzerakoan egindako 3 puntualtasun hutsegite baino gehiago.
- b) Dagokion baimen edo arrazoirk gabe lanera huts egitea.
- c) Eragin ekonomikoa daukaten familia aldaketak Pertsonal zerbitzuari apropos ezkutatzea.
- d) Agindutako eginkizunak edo laneko agindu nahiz arauen esanak kontuan ez hartzea edo horiek ez betetzea. Horrek disiplina apurtze gogorra badakar edo

#### **46.2. 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

hortik enpresarako kalte nabarmena eratorriko balitz oso hutsegite larritzat hartu ahal izango litzateke.

- e) Beste langile bat bertan dagoenaren itxurak egitea bere ordez izenpetu edo fitxatuz.
- f) Lanaren martxa onari kalte egiten dion arduragabekeria edo axolagabekeria.
- g) Zerbitzu egintzan zuhurtzigabetasuna. Berarentzat edo lankideentzat istripu arriskua edo instalakuntzetan matxura arriskua badakar oso hutsegite larritzat joko da.
- h) Lanaldian norberaren lanak egitea edo lokalak, instalakuntzak edo enpresako material nahiz tresnak norberarentzat erabiltzea.
- i) Hiru hilabeteko epearen barruan, edo eta zigorra egon bada 3 hutsegite arin errepikatu edo berriro egitea (puntualtasunari dagozkionak salbu), nahiz eta izaera ezberdinekoak izan.
- j) Lantoki barruan istiluak sortzea.
- k) Nagusiek larderiaz jokatzea.
- l) Barne izaera edo izaera izkutua duten enpresako langileen datuen berri beste batzuei ematea, horrek kalte moral edo materialik egiten ez badu. Hutsegitea oso larria izango da bere lana dela-eta datu horietara sarbide zuzena duen langile batek egiten badu
- m) Arrazoirik gabe lanpostua uztea.

#### **46.3. Falta oso larriak**

- a) Hiru falta larri pilatza 90 egun naturaleko epean.
- b) Iruzurra, konfidantza gehiegikeria, leialtasunik eza, lankide bati, enpresari edo lanorduetan enpresa barruan beste edonori egindako lapurreta edo ebazketa.

manifesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

- e) Simular presencia de otra persona fichando o firmando por ella.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para sí o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.
- h) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la empresa.
- i) La reiteración o reincidencia en 3 faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza dentro del período de 3 meses y/o mediando sanción.
- j) Los altercados dentro del lugar de trabajo.
- k) Los abusos de autoridad por parte de los/las 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.

#### **46.3. 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) Empresako materialak eta instalazioak guztiz hondatu, kaltetu edo horiei zenbait akats eragitea, apropos nahiz ardurarik gabe, horrek empresari kalte handia sortzen dionean.
  - d) Lanorduetan behin eta berriz mozkorturik edo drogaturik egotea.
  - e) Posta sekretua haustea edo derrigorrez isilpean egon behar duten dokumentuak gaizki erabiltzea.
  - f) Hitzezko nahiz egitezko tratu txarrak eragitea, edo begirune eta arretarik ez izatea nagusiei edo horien familiakoei eta lankide eta menpekoei.
  - g) Laneko segurtasun eta higiene arauak ez betetzea edo barkatu ezineko arduragabekeria nahiz axolagabekeria dela-eta lanean istripu larriak sortzea. Bere inguruau dagoen istripua izandako bati laguntzarik ez eskaintza.
  - h) Lanpostua uztea horrek kalte handiak eragiten dituenean.
  - i) Lanean errendimendua gutxitzea borondatez eta jarraian.
  - j) Lankideekin borroka edo istiluak sortzea.
  - k) Zigortutako hutsegite larriak errepikatzea, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, beti ere, lehenengoa egin zenetik 6 hilabete baino gutxiago pasatu badira.
  - l) Larderia, horrek aparteko izaera larria duenean.
  - m) Ohiko lantokitik kanpo bere kategoria profesionalari dagozkionak diren lanak egiteari arrazoik gabe uko egitea, beti ere, egin beharreko lana EiT Brentzat denean.
  - n) Armak, drogak edo pertsona, gauza edo instaluntzei arrisku edo kalteak sor lekizkiokeen edo eta lanaren martxa
  - c) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la empresa que causen a ésta daño grave.
  - d) La embriaguez o toxicomanía reiteradas durante el servicio.
  - e) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de reserva obligada.
  - f) Los malos tratos de palabra y obra o faltas de respeto y consideración graves a los/las jefes/as o sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
  - g) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como el no prestar auxilio a toda persona accidentada a su alcance.
  - h) El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicio grave.
  - i) La disminución continua y voluntaria del rendimiento del trabajo.
  - j) Originar riñas o pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.
  - k) La reiteración de falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de 6 meses de la primera.
  - l) El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.
  - m) La negativa injustificada 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 EiT.
  - n) La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para

normalari kalte egin lekiokeen beste edozein materia lantokian sartzea.

las personas y/o cosas o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

#### 47. artikulua. AGINTEKERIA

Agintekeria iritziko zaio hierarkian gorago dagoen edo lan kategoria handiagoa duen langileak, lege-agindu bat edo Hitzarmen hau urratuz, beheragoko maila duen bati eragiten dion ekintza arbitrario bat gauzatzeari edo ezaugarri horiek dituen agindua emateari, hala nola irain, mehatxu, hertsapen edo derrigortzeei.

#### Artículo 47.- ABUSO DE AUTORIDAD

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

#### 48. artikulua. ZEHAPENAK

Langileei faltengatik jar dakizkiekeen gehieneko zehapenak:

##### 48.1. Falta arinak

- Hitzezko ohartarazpena.
- Idatzizko ohartarazpena.
- Egun bat eta birako lana eta soldata kentzea.

##### 48.2. Falta larriak

- Enplegua eta soldata etetea hiru eta hogeita hamar egun artean.

##### 48.3. Falta oso larriak

- Hogeita hamaiatik hirurogei egunera bitarteko lana eta soldata kentzea.
- Lanetik botatzea EiTBN dituen eskubide guztiak galdua.

#### 49. artikulua. ZEHAPENAK BETETZEA

Enpresak ez du falta larrien edo oso larrien ondorioz ezarritako lan enplegu eta soldata kentzea berehala betetzea eskatuko, zehatutako langileak modu eraginkorrean

#### Artículo 48.- SANCIJONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

##### 48.1. Por faltas leves

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

##### 48.2. Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

##### 48.3. Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en EITBNET.

#### Artículo 49.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCJONES

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 trabajadora

horren kontra demanda bat aurkeztu duela egiazatzen duenean. Kasu horretan zigorra dagokion epaia jakin ondoren beteko da.

sancionada acredeite 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.

## 50. artikula. FALTEN PRESKRIPZIOA ETA BALIOGABETZEA

1. Faltak Langileen Estatutuko 60.2 artikuluan esaten den moduan preskribituko dute.
2. Faltak eta zehapenak baliogabetzea: Egindako falten ondoriozko kontrako balorazioak ezeztatu egingo dira: falta arinak, 6 hilabeteren buruan; larriak, 12ren buruan; eta, azkenik, oso larriak, 18 hilabeteren buruan. Epea zehapenak irmo bilakatzen diren unetik zenbatuko da.

## Artículo 50.- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE FALTAS

1. Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2. del Estatuto de los Trabajadores.
2. Cancelación de faltas y sanciones. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas: a los 6 meses, las faltas leves; al año, las graves; y a los 18 meses, las muy graves, respectivamente. El plazo comenzará a contarse desde la fecha en que dichas sanciones se hagan firmes.

## 51. artikula. ZEHAPEN-PROZEDURA

a) Falta larrien eta oso larrien ondoriozko zehapenak ezarri aurretik, horren berri emango zaio langileari idatziz, egozten zaizkionak eta horiek zein arau hausten dituzten adierazita. 4 egun balioduneko epea izango du langileak jakinarazpenaren hurrengo egunetik hasita, defentsa-alegazioak aurkezteko.

b) Egoki jotzen diren frogak egin ondoren, ofizioz edo langilearen eskariz, erabakiaren proposamena egingo da. Langile Batzordeari helaraziko zaio eta, horrek, berriz, 5 eguneko epean dagokion txostena aukeztuko du.

## Artículo 51. PROCEDIMIENTO SANCIÓNADOR

- 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, el/la trabajador/a podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.
- b) Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del/la trabajador/a, se formulará propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa que deberá emitirlo en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la

correspondiente solicitud.

- c) Epe hori pasatu ondoren Enpresako Zuzendaritzak dagokion erabakia emango du eta hori interesatuari eta Langile-batzordeari jakinaraziko zaio.

- 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.

## 52. artikulua. BERME PROZESALAK

1.EiTBNETen intereseko lana dela eta, zuzenbide zibilaren arabera atxilotu, auzipetu, prozesatu edo auzitara eramandako langilearen defentsa juridikoa, prozesuko ordezkaritza, epai-keta-kostuak eta fidantzak bermatuko ditu enpresak, eta langileak abokatua nahiz prokuradorea askatasunez hautatzeko eskubidea izango du, horretarako sinatutako aseguru-polizan adierazitako baldintzetan. Poliza horren ale bat atxiki zaio negoziazioaren azken aktari.

2. Ez da justifikatu gabekotzat hartuko langilea lanera ez joatea atxilotu egin dutelako, baldin eta langilea egotzi zaizkionetik errugabetzen badute. Horrelakoetan, enpresak ordaindu egingo ditu 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.

## Artículo 52.- 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 EITBNET, 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, un ejemplar de la cual acompaña al acta final de la negociación.

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

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

**IX. KAPITULUA. LANGILEEN PARTE-HARTZEAZ.**  
**CAPÍTULO IX: DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS/AS**  
**TRABAJADORES/AS**

### 53. artikulua. LANGILEEN PARTE-HARTZEA

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

### 54. artikulua. ENPRESA-BATZORDEA

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

2. Batzorde hori honela osatuko da:

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

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

TAMAINA TAMAÑO	ORDAINDUTAKO ORDUAK HORAS RETRIBUIDAS
<b>50-100 langile bitartean</b>	De 50 a 100 trabajadores/as
<b>101-250 langile biartean</b>	De 101 a 250 trabajadores/as
<b>251-500 langile bitartean</b>	De 251 a 500 trabajadores/as
<b>500 langile baino gehiago</b>	Más de 500 trabajadores/as

eta kide bakoitzaren urteko orduak pilatu ahal izango dira.

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

### ART. 53: PARTICIPACIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

El personal tiene derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en los siguientes artículos.

### ART.54: COMITÉ DE EMPRESA

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

2. La composición del mismo sera la siguiente:

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

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

pudiendo acumular las horas de cada persona integrante en cómputo anual.

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

**55. artikulua. LANGILEEN ORDEZKARIAK**
**ART. 55: DELEGADOS/AS DE PERSONAL**

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

1. En aquellos centros de trabajo en los que el número de trabajadores/as sea inferior a 50, éstos/as estarán representados/as por delegados/as de personal en número:

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

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

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

**56. artikulua. ENPRESA BATZORDEAREN ESKUMENAK**
**ART.56:COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA**

Indarren dagoen legediak ematen dituen eskubide eta ahalmenak aparte utzi gabe, Langile-batzordeari ondorengo eskumenak onartzten zaizkio:

a) Enpresaren Zuzendaritzatik informazioa jasotzea:

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

2. Urtero; Langile-batzordeak eskura izango ditu eta ondo ezagutuko ditu Aurrekontuak, Balantzeak, Emaitzen kontua eta Memoria.

3. Langilegoa prestatzeko dauden planen eta ikastaroen berri izango du enpresak horiek martxan jarri aurretik.

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

5. Hasi baino bi hilabete lehenago programazio orokorraren nondik norakoak

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

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

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

eta produkzio planen berri izango du.

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

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

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

b) Zuzendaritzak lan-kontratuen kopia emango dio Enpresa Batzordeari.

meses a su ejecución.

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

7. Sobre las nuevas contrataciones, ceses y ascensos.

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

b) La Dirección entregará al Comité de Empresa copia de los contratos de trabajo.

I. ERANSKINA	ANEXO I
<b>Langile guztiei aplikagarri zaizkien arau orokorrak</b>	<b>Normas generales aplicables a todo el personal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Dagozkiengi lanak egiteko esleitutako ibilgailuak gidatzeaz arduratzea.</li> <li>⇒ Dagokien arduradunak agindutako eta lanari loturiko ikastaroak jaso eta ematea.</li> <li>⇒ Dagokien arduradunak agindutako eta lanari loturiko txostenak egitea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Hacerse cargo de la conducción de los vehículos que se le asignen para la ejecución de sus trabajos.</li> <li>⇒ Recibir e impartir los cursillos que, relacionados con su trabajo, le sean solicitados por su responsable.</li> <li>⇒ Elaborar los informes que, en relación con su trabajo le sean solicitados por su responsable.</li> </ul>
<p>Aipatutako lan-arloak, oro har, profesionalari lanean jarduteko adierazitako esparrua denak, adiera eta irismen desberdinak izan ditzake lanbide-taldearen eta arlo funtzionalaren arabera, Zuzendaritzak ezarritako lan-banaketari jarraiki.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ El área de trabajo para cada persona será asignada en cada momento por el/la responsable correspondiente, pudiendo, en función de las necesidades del servicio, realizarse los cambios que se consideren precisos.</li> </ul> <p>El concepto “área de trabajo”, que significa genéricamente el ámbito de la actividad en el que al/la profesional se le encarga desarrollar su labor, puede tener significados y alcances diferentes según cada grupo profesional y área funcional, en función de la organización del trabajo fijada por la Dirección.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Oro har, goi-mailek beheragoko gaineko aginte funtzionala dute, bai lanbide-talde eta arlo funtzional berean, bai talde edo arlo artean.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Como principio general las categorías superiores tienen mando funcional sobre las inferiores, ya sea dentro del mismo grupo profesional y área funcional o inter grupos o áreas.</li> </ul>

**+ II. ERANSKINA/ ANEXO II**

\*Puntuaren balioa (2020)/Valor del punto : 21,2109 euro

Lan Maila Categoría	Hileko Soldata Gordina Salario Bruto Mensual	Urteko Soldata Gordina Salario Bruto Anual	Puntuak /hilero
Digital Edukien Teknikaria Técnic@ en Contenidos Digitales	2.545,30€	35.634,31 € (**)	120

<b>Antzinatasuna Antigüedad</b>
<b>57,25 €/trienio</b>

<b>Kilometroak Kilometraje</b>
<b>0,29 €/km</b>

**DIETAK**

<b>Estatuan En el Estado</b>	<b>Tokia Lugar</b>	<b>Lanegunak Laborables</b>	<b>Larunbata, igandeak eta jai egunak Sábados, domingos y festivos</b>
		14,10 €	22,25 €
<b>Ipar Euskadin En Iparralde</b>		20,02 €	25,21 €
<b>Gainontzean Resto</b>		27,07 €	27,07 €

<b>1 mailako Aparteko orduak</b>	<b>2 mailako Aparteko orduak</b>	<b>Gaueko Lanaldia Nocturnidad</b>
<b>23,87 €/ordua</b>	<b>27,31 €/ordua</b>	<b>7,63 €/ordua</b>

(\*\*) Ezarritako balorazioa Euskal Autonomia Erkidegoko 2010. urteko Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen Legea aldatzen duen ekainaren 24ko 3/2010 Legea aplikatzearen ondorioz 2010etik aurrera egiten ari diren deskontuak baino lehenagokoa da. / (\*\*) La valoración establecida tiene carácter previo a los descuentos que se vienen practicando desde el año 2010 como consecuencia de la aplicación de la Ley 3/2010, de 24 de junio, de modificación de la Ley por la que se aprobaron los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010.

### III. ERANSKINA: Erakunde Publikoan eta bere Sozietateetan sartzeko Arauak

#### SARRERA

EiTB erakunde publikoa sortzeko 5/1982 Legeak, EiTBNer 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 ezarritako aplikatuko zaiela.

Horretarako, arau sorta egonkor bat zehaztu behar da, erakunde publikoari eta bere sozietateei, baita EiTBNETri ere, zerbitzu egingo dieten langileen sarbidea arautuko duena.

Ondorio horietarako, Legean ezarritakoaren arabera, zuzendari nagusiak onartutako arau hauetan ezarrita dagoen moduan gauzatu beharko da bete gabeko lanpostu edo lanpostu sortu berri finkoen hornikuntza.

#### IZAERA JURIDIKOA. SARTZEKO ARAUAK

Erakundeko eta ETB SA, EI SA, RV SA eta EiTBNET bere sozietateetako langileen aukeraketa deialdi publiko bidez egingo da, merezimendu-, gaitasun eta berdintasun-printzipioetan oinarritutako sistemen arabera.

Lanpostu berrietan eta Zuzendaritz Nagusiak bete gabeko lanpostu gisa izendatu dituenetan, langile finkoen hornikuntza lehiaketa libre bidez egingo da. Lehiaketa arau hauetan ezarritakoek arautuko dute, eta deialdian ezarritako betekizunak betetzen dituzten pertsonak aurkeztu ahalko dira.

Lanpostu horiek lan-izaerakoak izango dira,

### ANEXO III: Normas de Ingreso en la plantilla del Ente Público y sus Sociedades

#### 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 Pùblicas ETB y EI, determinó que el personal del Ente Público y sus Sociedades se regirá 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, además de en EiTBNET.

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. NORMAS DE INGRESO

La selección de personal para el Ente y sus unidades de negocio, ETB, EI, RV y EiTBNET se hará mediante convocatoria pública y de acuerdo con sistemas basados en los principios de mérito, capacidad e igualdad.

La provisión con personal fijo de las plazas declaradas vacantes por la Dirección General y de las plazas de nueva creación, 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,

Langileen Estatutuaren 1.1. artikuluan ezarritakoaren babesean. Lanpostuen hornikuntzarako deitutako probak ez dira oposizio-lehiaketa edo oposizio motakoak izango, eta ez zaie aipatutako horien araubide juridikoa aplikatuko.

Lanpostuen hornikuntzarako probak Epaimahai Ebaluatzale batek zehaztu eta epaituko ditu.

al amparo de lo dispuesto en el artículo 1-1º 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.

## EPAIMAHAI EBALUATZAILEA

### 1. Epaimahai Ebaluatzalearen eginkizunak

Hauek dira Epaimahai Ebaluatzalearen eginkizunak:

- a) Lanpostuen hornikuntza 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 proba kanporatzaileak izango diren edo ez ere.

Hautagaiek egin beharreko probak hiru arlora bideratu ahalko dira:

- ⇒ Oinarrizko ezagutzak edo orokorrak.
  - ⇒ Lanpostuari buruzko berariazko ezagutzak, hala teorikoak, nola praktikoak.
  - ⇒ Hautagaiaren gaitasunak edo trebetasunak, erakundearen oinarrizko gaitasunen aldean.
- 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-empresa espezializatu bat

## TRIBUNAL EVALUADOR

### 1. 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 las personas candidatas podrán orientarse en tres aspectos:

- ⇒ Conocimientos básicos o generales.
  - ⇒ Conocimientos específicos sobre el puesto, tanto teóricos como prácticos.
  - ⇒ Competencias o habilidades de la persona candidata, 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

kontratatzea proposatzea.

- g) Lehiaketa administratzeko eta gauzatzeko balizko arazoak konpontzea.
- h) Zuzendari Nagusiari deialdiko lanpostuak esleitzeko proposamena helaraztea.
- i) Bilkuren akta jasotzea, akta-idazkari bat horretara bideratuta, ahotsa bai, baina botorik izango ez duena.

Epaimahai Ebaluatzalearen erabakiak gehiengo soilez hartuko dira; epaimahaikide bertaratu edo ordezkatu bat, boto bat.

## 2.- OSAERA

### 2.1 Euskal Telebistako lanpostuen hornikuntzarako:

- a) Kudeatzaitza, Zuzendaritza Nagusiaren izenean, eta presidentea izango dena.
- b) ETBko zuzendaria.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Balibideen Zuzendaritza.
- d) Bete beharreko lanpostua dagoen saileko burua edo Zuzendaritza.
- e) Administrazio-kontseiluko bi kide, Kontseiluak berak izendatuak.
- f) Bete beharreko lanpostua dagoen saileko ETBren langile finko bat, Enpresa Batzordeak izendatua.

### 2.2 Eusko Irratiko eta Radio Vitoriako lanpostuen hornikuntzarako:

- a) Kudeatzaitza, Zuzendaritza Nagusiaren izenean, eta presidentea izango dena.
- b) Irrati-difusioko koordinazio-zuzendaria.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Balibideen Zuzendaritza.
- d) Bete beharreko lanpostua dagoen irratikateko Zuzendaritza.
- e) Administrazio-kontseiluko bi kide, Kontseiluak berak izendatuak.
- f) Bete beharreko lanpostua dagoen saileko Eusko Irratiaren edo Radio Vitoriaren langile finko bat, Enpresa Batzordeak

selección de personal.

- g) Resolver los problemas de administración y realización del concurso.
- h) Proponer a la Dirección General la adjudicación de las plazas convocadas
- i) Levantar actas de sus sesiones, para lo que existirá una persona Secretaria de Actas, con voz pero sin voto.

Las decisiones del Tribunal Evaluador se tomarán por mayoría simple, correspondiendo un voto a cada una de las personas miembros del Tribunal presentes o representadas.

## 2.- COMPOSICIÓN

### 2.1 Para provisión de plazas en Euskal Telebista:

- a) Gerencia, en representación de la Dirección General, quien ostentará la Presidencia.
- b) Dirección del medio ETB.
- c) Dirección de Recursos Humanos del Ente y sus Sociedades.
- d) Dirección o máximo/a responsable del área a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos personas miembros del Consejo de Administración, designadas por éste.
- f) Una persona de la plantilla fija de ETB perteneciente al área o sección a la que pertenezca la plaza a cubrir, designada por el Comité de Empresa.

### 2.2 Para provisión de plazas en Eusko Irratia y Radio Vitoria:

- a) Gerencia, en representación de la Dirección General, quien ostentará la Presidencia.
- b) Dirección Coordinación de Radiodifusión
- c) Dirección de Recursos Humanos del Ente y sus Sociedades.
- d) Dirección de la emisora a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos personas miembros del Consejo de Administración, designadas por éste.
- f) Una persona de la plantilla fija de Eusko Irratia o Radio Vitoria perteneciente al área o sección a la que pertenezca la

izendatua.

plaza a cubrir, designada por el Comité de Empresa.

### **2.3 Erakundeko lanpostuen hornikuntzarako:**

- a) Kudeatzaitza, Zuzendaritza Nagusiaren izenean, eta presidentea izango dena.
- b) Zuzendaritza Nagusiaren Kabineteko Zuzendaritza.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliaibideen Zuzendaritza.
- d) Bete beharreko lanpostua dagoen saileko burua edo Zuzendaritza.
- e) Administrazio-kontseiluko bi kide, Kontseiluak berak izendatuak.
- f) Bete beharreko lanpostua dagoen saileko EiTBreng langile finko bat, Enpresa Batzordeak izendatua.

### **2.3 Provisión de plazas en el Ente:**

- a) Gerencia, en representación de la Dirección General, quien ostentará la Presidencia.
- b) Dirección del Gabinete de Dirección General.
- c) Dirección de Recursos Humanos del Ente y sus Sociedades.
- d) Dirección o máximo/a responsable del área a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos personas miembros del Consejo de Administración, designadas por éste.
- f) Una persona de la plantilla fija de EITB perteneciente al área o sección a la que pertenezca la plaza a cubrir, designada por el Comité de Empresa.

### **2.4 EiTBNETeko lanpostuen hornikuntzarako:**

- a) Kudeatzaitza, Zuzendaritza Nagusiaren izenean, eta presidentea izango dena.
- b) EiTBNETeko Zuzendaritza
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliaibideen Zuzendaritza
- d) Bete beharreko lanpostua dagoen saileko burua edo Zuzendaritza.
- e) Administrazio-kontseiluko bi kide, Kontseiluak berak izendatuak.
- f) Bete beharreko lanpostua dagoen saileko EiTBNETen langile finko bat, Enpresa Batzordeak izendatua.

Zuzendaritza Nagusiak lehiaketa deitzeko erabakiaren berri emango dio Enpresa Batzordeari edo langileen ordezkariei eta, horrenbestez, prozesuari hasiera emateko, Epaimahai Ebaluatzailea eratu beharra adieraziko die.

Epaimahai Ebaluatzailearen osaera balekoa izango da, baldin eta bilkura eratzailean kideen gehiengo osoa bildu bada. Hala, bere funtzioei ekingo die, lehiaketaren edozein unetan izendatutako gainerako kideak epaimahaian sartzea baztertu gabe. Hala eta guztiz ere,

### **2.4 Provisión de plazas en el EiTBNET:**

- a) Gerencia, en representación de la Dirección General, quien ostentará la Presidencia.
- b) Dirección de EiTBNET.
- c) Dirección de Recursos Humanos del Ente y sus Sociedades.
- d) Dirección o máximo/a responsable del área a la que pertenezca la plaza a cubrir.
- e) Dos personas miembros del Consejo de Administración, designadas por éste.
- f) Una persona de la plantilla fija de EiTBNET perteneciente al área o sección a la que pertenezca la plaza a cubrir, designada por el Comité de Empresa.

La Dirección General informará al Comité de Empresa o Delegados/as 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 estuviera 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

Epaimahaiaren gainerako bileretan, epaimahai-kide gisa izendatutako Zuzendaritzako kideek bere funtziok bilerara bertaratutako epaimahai-kideei eskuordetu ahalko dizkiete. Zuzendaritzaren ordezkaririk ez balego, bere funtziok tazituki Kudeatzaitzaren esku geratuko direla ulertuko da. Kudeatzaitzako ordezkaririk ere ez balego, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren esku geratuko lirateke. Era berean, langileen ordezkari gisa izendatutako epaimahai-kideak bere funtziok Enpresa Batzordeak izendatutako beste langile baten esku utzi ahalko ditu.

incorporar al mismo el resto de los miembros que hayan sido designados/as. Ello no obstante, para el resto de reuniones del Tribunal, los miembros de la Dirección señalados/as como integrantes de los respectivos Tribunales podrán delegar sus funciones en otros/as 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 la Gerencia o, en caso de ausencia de ésta, en la Dirección de Recursos Humanos. Igualmente, la persona del Tribunal designada en representación de la plantilla podrá delegar su asistencia y funciones en cualquier otro/a trabajador/a designado/a por el Comité de Empresa.

## DEIALDIA

### 1. Argitaratzea

Deialdia argitara emango da argitaratzeko hautatutako komunikabideen bitartez eta, nolanahi ere, eitb.eus gunean. Eskabideak aurkezteko epea 15 egun naturalekoa izango da, azken argitalpena egin denetik hasita.

### 2. Edukia

Lehiaketa-deialdiak, gutxienik, honako informazio hau barne hartuko du:

- a) Bete beharreko lanpostuen izena eta kopurua.
- b) Lanpostuei dagozkien ezaugarri eta funtzi nagusiak.
- c) Ordainsari ekonomikoa.
- d) Hautagaien betekizunak, betetze-maila agiri bidez egiaztago behar dela espresuki adierazita eskabidean.
  
- e) Balioetsi beharreko merezimenduak eta, hala dagokionean, merezimenduok egiazatzeko modua.
- f) Egin beharreko proben nolakotasuna (ariketa teknikoak, proba praktikoak,

## CONVOCATORIA

### 1. Publicación

La convocatoria se publicará en los medios que se determinen al efecto y, en todo caso, en eitb.eus. 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 las personas candidatas, con 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,

elkarrizketak, proba psikoteknikoak, etab.) eta ariketak zein arlori buruzkoak izango diren, proba kanporatzaileak espresuki nabarmenduta.

g) Eskabideak onartzeko epemuga.

Probak egingo diren dataren eta lekuaren gutxi gorabeherako xehetasunak.

h) Pertsona baliaezinen erreserba egitea, espresuki adierazita hautagai izan daitezkeen lanpostuak. Horietan lehentasuna izango dute.

EiTBN sartzeko oinarrizko betekizunak honako hauek izango dira:

a) Berariazko titulua eta lanpostua betetzeko beharrezkoak diren gainerako ezaugarriak edukitzea.

b) Lehiaketako lanpostuaren eginkizunak betetzea eragotz edo zaildu dezakeen gaixotasun edo ezintasun fisiko edo psikikorik ez izatea, betiere Elbarrituen gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legearen 38.3 artikuluan xedatutakoa alde batera utzi gabe.

## PROBAK EGITEA

Epaimahaiak kideetako baten edo hirugarren baten esku utzi ahalko du hautagaiek egin beharreko proben edo ariketen prestaketa.

Eskabideak aurkezteko epea amaituta, behin-behinean hautatutako pertsona guztiei proba kanporatzaileak egingo zaizkie. Aurrerapen nahikoaz jakinaraziko zaie EiTBN webgunearren bidez proba non eta noiz izango den.

Proba horietara bertaratu ahalko dira Epaimahaiko kideak, nahi izanez gero.

Idatzizko probetan, eta zuzenketa objektiboa bermatzeko, hautagaia zenbakizko kode baten bidez identifikatuko da, paperean bere izenik jaso gabe.

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.

Fecha y lugar orientativos para la celebración de las pruebas.

i) Reserva concreta a favor de personas minusválidas, 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/a de sus miembros o en una tercera persona la preparación de los ejercicios o pruebas concretas que habrán de realizar las personas candidatas.

A partir del cierre de admisión de solicitudes, se celebrarán las pruebas eliminatorias a todas las personas inicialmente preseleccionadas, 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/as miembros del Tribunal que así lo deseen.

En las pruebas escritas y para garantizar la objetividad a la hora de su corrección, la persona examinada se identificará por un código numérico, sin hacer constar su nombre en el papel.

## PROBEN KALIFIKAZIOA ETA EMAITZAK ARGITARATZEA

Proba kanporatzailerik balego, horien aurretiak kalifikazioa egingo da, hala nola lehen hautaketa. Proba gainditu duten pertsonek prozesuan aurrera egingo dute. Gainditu ez dutenei gainditu ez dutela jakinaraziko zaie.

Emaitzak eta hautaketa-prozesuan zehar ezagutzen eman beharreko beste edozein gorabehera EITBren webgunearren bidez argitaratuko dira.

Horretarako ardura duten langile espezializatuek proba guztiak amaitu eta zuzendu ondoren, Epaimahai Ebaluatzaileak hautagaiak kalifikatuko ditu, ezarritako balorazio-irizpideen arabera, eta emaitzak argitaratuko ditu. Hautatutako pertsonak zein diren adieraziko du, eta Zuzendaritz Nagusiarri proposatuko zaio horiek kontratatzea. Epaimahaiak probak gainditu dituztenen artean aukeratuko ditu deialdiaren baldintzak betetzen dituzten pertsonak, eta kontratazioaren aurreko prozesuaren edozein unetan berretsi ahal izango du hautatutako pertsonek deialdiaren baldintza guztiak betetzen dituztela.

Proben ebaluazioan berdinketarik balego, Epaimahaiaren erabakia bete beharreko lanpostuaren berariazko prob(et)an kalifikazio onena atera duen hautagaiaren aldekoa izango da.

Hautagaiak gehienez hamar egun naturaleko epea izango dute emaitzak argitaratu direnetik hasita, azterketari buruzko informazioa eskatzeko. Epaimahaiak horrelakoei arreta emateko arduradun bat izendatuko du.

## KONTRATAZIOA

Eskatutako gutxieneko kalifikazioa gainditu duen hautagairik balego, enpresek oinarriean ezarritako epean kontratatu beharko dituzte,

## 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 las personas que las hubieran superado. A las 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 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 las personas candidatas según los criterios de valoración que se hubieran establecido, así como a la publicación de los resultados, señalando las personas seleccionados cuya contratación se propone a la Dirección General. El Tribunal seleccionará de quienes hubieren superado las pruebas, aquellas personas que reúnan los requisitos de la convocatoria, pudiendo en cualquier momento del proceso previo a la contratación confirmar la acreditación por parte de las personas seleccionadas 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 aquella persona que entre las empatadas haya obtenido mejor calificación en la prueba o pruebas específicas del puesto a cubrir.

Las personas candidatas 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/as que hayan superado los mínimos de calificación exigidos, procederá a

deialdiko lanpostu kopurua bete arte. Haien dagokien azterketa medikua gainditu beharko dute. Hala ere, epe hori atzeratzeko aukera egongo da, aldeak ados jarri gero.

Kontratua mugagabea izango da, baina probaldia izango du.

Lehiaketa librearen emaitzan, eskainitako lanpostu baino hautagi onartu gehiago badago, hautatu ez diren pertsonek lehentasunezko eskubidea izango dute probaldia gainditzen ez dutenek beteko ez dituzten lanpostuak betetzeko. Era berean, lehentasunezko eskubidea izango dute kategoria bereko beste lanpostu batzuk betetzeko, Zuzendaritzak lanpostu horiek betetzea erabakitzen badu eta barne-promozioko fasea agortu bada, aurkeztu diren deialdia ebatzi ondorengo 2 urteetan. Horretarako ez dute berriro lehitu beharko.

Halaber, barne-arauen arabera, pertsona horiek lan poltsan sartuko dira lehiaketako lanpostuen kategoria bereko lanpostuak betetzeko, aldi baterako kontratacioak egiteko beharra dagoenean.

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/as 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 admitidas 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 candidato/as, 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 laboral.

#### IV. ERANSKINA. LANALDI-MURRIZKETEI APLIKATU BEHARREKO ARAUDIA

##### Aldez aurreko gogoetak:

Arau orokorra eguneko lanaldi-murrizketa izango da, eta ohiko lan-txandaren/-ordutegiaren barruan eskatu beharko da ordutegia zehaztea.

- Ordutegia beste txanda batean zehaztea eskatu nahi den kasuetan, txanda aldatzeko eta zehazteko eskaera egin beharko da aldez aurretik.
- Irregular txandan dauden langileei ohiko ordutegitzat hartuko zaie horren aurreko azken txanda/ordutegia.

Orduak lanaldi osoetan metatu ahal izango dira aste berean edo hamabostaldietan, eta metatutako orduak asteko ohiko lan-txandaren/ordutegiaren barruan eskatu beharko dira.

- Metaketa onartuko da, baina baliteke zerbitzu-arrazoiengatik, zehaztapena ez onartzea.
- Salbuespen gisa, hamabost eguneko mugatik gorako metaketa-eskaera egin ahal izango da, eta, nolanahi ere, eskaera eragin duen premia behar bezala egiaztu beharko da.

##### Irizpide aplikagarriak:

Aldez aurretik, lehentasuna izango dute denboran ordenatuta onartuta dauden eskabideek, azken onarporenaren zain daudenen aurrean.

#### ANEXO IV. REGLAMENTO APPLICABLE A LAS REDUCCIONES DE JORNADAS

##### Consideraciones previas:

La regla general serán la reducción de jornada diaria y cuya concreción horaria deberá solicitarse dentro del turno/horario de trabajo habitual.

- En aquellos casos en los que se quiera solicitar la concreción horaria en otro turno distinto, se deberá solicitar previamente el cambio de turno y la solicitud de concreción en el mismo.
- Al personal que se encuentre en situación de IT, se le considerará horario habitual el último turno/horario previo a la misma.

Se podrán acumular las horas en jornadas completas dentro de una misma semana o en períodos quincenales, y la concreción horaria acumulada deberá solicitarse dentro del turno/horario semanal habitual.

- Se aceptará la acumulación, pero la concreción podría no ser aceptada por cuestiones de servicio.
- Excepcionalmente se podrá hacer una solicitud de acumulación mayor al tope quincenal, y en todo caso la necesidad que motiva la solicitud deberá ser debidamente acreditada.

##### Criterios aplicables:

Con carácter previo, tendrán prevalencia las solicitudes que por orden en el tiempo ya han sido aceptadas frente a las que están pendientes de aceptación final.

Zerbitzuak horretarako aukera ematen badu eta beste eskubide batzuekin gatazkariak ez badago, eskaera onartuko da.

Zerbitzuak berak baimentzen dituenak baino eskaera gehiago dauden kasuetan, eta betiere antolamendu- eta ekoizpen-beharrak bideragarriak badira, jarraian zehazten den hurrenkera aplikatuko da:

Si el servicio lo permite y no hay conflicto con otros derechos se aceptará la solicitud.

En aquellos supuestos en los que haya más solicitudes de las que el propio servicio permite, y siempre que las necesidades organizativas y de producción sean viables, la prelación a aplicar, será la que a continuación se viene a detallar:

- Beharrizana behar bezala egiaztatzen duten eskaerek lehentasuna izango dute dokumentu-justifikaziorik aurkeztu ez dutenen aurrean.
- Denborari dagokionez:
  - a) Urteko eskabideak
  - b) Eskaerak denbora luzeenetik laburrenera
- Lanaldiaren zehaztapenari dagokionez...
  - a) Eguneroko ohiko murrizketa-eskaerak
  - b) Asteko lanaldia metatuta duten eskaerak
  - c) Hamabostaldiko lanaldia metatzeko eskaerak
- A nivel temporal:
  - a) Las solicitudes de carácter anual
  - b) Las solicitudes de mayor a menor tiempo
- A nivel de concreción de jornada...
  - a) Solicitudes de reducción ordinaria diaria
  - b) Solicitudes con acumulación de jornada semanal
  - c) Solicitudes con acumulación de jornada quincenal

#### Procedura

- Langileak, Tortolika bidez, 30 egun lehenago eskatzen du, betiere presazko arrazorik ez bada sortu, eskatutako murrizketaren ehunekoa edo zehaztapena, edozein modalitatetan.

Bideragarritasun operativoari edo zerbitzu-bideragarritasunari buruzko erantzuna gehienez 7 eguneko epean eman beharko da, eskaera jasotzen den egunetik zenbatzen hasita.

#### Procedimiento

- Se solicita por el/la trabajador/a vía Tortolika con una antelación de 30 días, salvo causa urgente sobrevenida, el porcentaje de reducción o la concreción solicitada en cualquiera de sus modalidades.

La respuesta relativa a la viabilidad operativa, o de servicio, deberá darse con un plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de la recepción de la solicitud.

Easkaera onartzen ez bada, negoziazio-aldi bat hasiko da enpresaren eta langilearen artean, eskatutako murrizketaren ordutegia zehazteko.

➤ Laneko Departamentu Juridikoak aztertuko du ea bat datorren aplikatu beharreko legezko araudiarekin edo araudi konbentzionalarekin. Uko egingo dio, dagokion azalpenarekin.

- Onartuz gero, balidazio-katean hurrengo mailara igaroko da.
- Eskaerari uko eginez gero, dagokion azalpena erantsiko da.

➤ Bigarren fasean, eskaeraren bideragarritasun operatiboa aztertuko du Plangintza Sailak edo Zuzendaritzak, CECORen arabera.

- Onartuz gero, balidazio-katean hurrengo mailara igaroko da.
- Eskaerari uko eginez gero, plangintzak/zuzendaritzak beste aukera batzuk jasoko ditu, halakorik balego.

○ Aukeraren bat egokia izango balitz, bigarren eskaera egingo luke berriro, eta bigarren fase honetan onartuko litzateke.

○ Ukatuz gero, pertsonak bilera eska dezake. Zuzendaritzaren aldetik, Giza Baliabideetako arduradun bat eta ekintza-arloko beste bat joango dira. Langileak langileen ordezkari batekin joan ahal izango du,

En caso de no aceptación de la solicitud se iniciaría un periodo de negociación entre empresa y trabajador/a de cara a establecer la concreción horaria de la reducción solicitada.

➤ El Departamento Jurídico-Laboral analizará su ajuste a la normativa legal o convencional aplicable. Rechazará con la aclaración correspondiente.

- En caso de ser aceptada pasará al siguiente nivel en la cadena de validación.
- En el caso de rechazar la solicitud incorporará la aclaración correspondiente

➤ En un segundo estadio, el Departamento de Planificación, o Dirección, según CECO, analizará la viabilidad operativa de la solicitud.

- En caso de ser aceptada pasará al siguiente nivel en la cadena de validación.
- En el caso de rechazar la solicitud, Planificación/Dirección incorporará alternativas, si las hubiere.

○ Si alguna de las alternativas fuera satisfactoria volvería a realizar una segunda solicitud que sería aceptada en este segundo estadio.

○ En el caso de que fuera rechazado, la persona podría solicitar reunión. Por parte de la Dirección asistirían una persona de responsabilidad de RRHH y otra del área operativa. El/la trabajador/a podrá acudir

hala nahi badu. Eskaerak aurrera egiten ez badu, Zuzendaritzak behar bezala argudiatu beharko du.

con un/a representante de los trabajadores/as si así lo desea. En caso de no prosperar la solicitud, deberá ser debidamente argumentado por parte de la Dirección.

- Aurreko faseetan balidatu ondoren, Giza Baliabideen Zuzendaritzak azken balidazioa emango du sisteman.

- Validados en los estadios anteriores, Dirección de RRHH dará la última validación en el sistema.

Irizpide horien aplikazioa une bakoitzean indarrean dagoen legeriari lotuta dago.

La aplicación de estos criterios está vinculada a la legislación vigente en cada momento.