

---

---

**AURKIBIDEA / INDICE**

---

---

**Orria****I. KAPITULUA. - XEDAPEN OROKORRAK****DISPOSICIONES GENERALES**

---

1. Art.- Eremua / Ámbito Territorial	2
2. Art.- Langile Esparrua / Ámbito Territorial	2
3. Art.- Denbora Esparrua / Ámbito Temporal	2
4. Art.- Salaketa / Denuncia	2
5. Art.- Arau Hurrenkera / Prelación Normativa	3
6. Art.- Xurgapena eta Konpentsazioa/Absorción y Compensación.	3
7. Art.- Batzorde misto parekidea / Comisión Mixta Paritaria	3

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

---

8. Art.- Oporrak / Vacaciones	5
9. Art.- Norberaren aukerako egunak / Días de libre disposición	7
10. Art.- Ordaindutako Lizentziak / Licencias retribuidas.	7
11. Art.- Ordaindu gabeko Lizentziak / Licencias no retribuidas .	10
12. Art.- Abe, amatasun eta aitatasun bajak / Bajas por IT, Maternidad y Paternidad	12
13. Art.- Eszedentziak / Excedencias	13
14. Art.- Mendekotasuna / Dependencia	15
15. Art. – Esklusibotasuna / Exclusividad	15
16. Art. – Konfidentziasuna / Confidencialidad	16

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

---

17. Art.- Lanaldia / Jornada	18
18. Art.- Egutegia / Calendario	18
19. Art – Ordutegiak / Horarios	18
20. Art – Aparteko orduak / Horas extraordinarias	21
21. Art – Ordutegi eta lanaldi malgutasuna / Flexibilidad de horarios y jornadas	22
22. Art – Lanaldien arteko atsedena / Descanso entre jornadas	23

**IV. KAPITULUA. - LANGILEEN ANTOLAKUNTZA  
ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

---

23 Art.- Lanbide Sailkapena / Clasificación Profesional	26
24. Art.- Eduki Digitalen Teknikaria / Técnico de Contenidos Digitales	26
25. Art.- Lanpostuen hornikuntza / Provisión de plazas	27

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

---

26. Art.- Lan Arriskuen Prebentzioa /Prevención de Riesgos Laborales	29
27. Art.- Mediku Zerbitzua / Servicio Médico	29

**VI. KAPITULUA. - GIZA LAGUNTZAK  
PRESTACIONES SOCIALES**

---

28. Art.- Bizitza, istripu eta heriotza naturaleko aseguru / Seguro de vida, accidentes y muerte natural	31
29. Art.- Prestakuntza / Formación	32
30. Art.- Prestakuntzarako Laguntzak / Ayudas a la formación	32
31. Art.- Gutxitu fisiko eta sikikoagatiko laguntza / Ayuda por persona disminuida psíquica o física	33
32. Art.- Kontsumorako aurrerakinak / Anticipos al consumo	33
33. Art.- Jantokirako diru laguntzak / Subvención al comedor	35

Orria

**VII. KAPITULUA. - ORDAINKETA ERREGIMENA  
REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

---

34. Art.- Ordainsaria / Retribución	37
35. Art.- Antzinakotasun osagarria / Complemento de antigüedad	38
36. Art.- Erantzukizun bereziko osagarria / Complemento de Responsabilidad Especial	39
37. Art.- Jaiegunen osagarria / Complemento de festivos	40
38. Art.- Gauekotasun osagarria / Complemento de nocturnidad	40
39. Art.- Egun berezien osagarria / Complemento de días especiales	40
40. Art.- Lan berezien osagarria / Complemento de trabajos especiales	41
41. Art.- Desplazamenduak - Kilometroak / Desplazamiento - kilometraje	42
42. Art.- Dietak / Dietas	43
43. Art.- Aurrearkinak / Anticipos	43
44. Art.- Praktika kontratuak / Contratos en prácticas	44

Orria

**VIII. KAPITULUA. - DISZIPLINA ARAUAK  
REGIMEN DISCIPLINARIO**

---

45. Art.- Arau orokorrak / Normas generales	46
46. Art.- Falta sailkapena / Clasificación de las faltas	46
47. Art.- Agintekeria / Abuso de autoridad	49
48. Art.- Zehapenak / Sanciones	49
49. Art.- Zehapenak ez betetzea / Incumplimiento de sanciones	50
50. Art.- Faltak preskribatzea eta ezeztatzea / Prescripción y cancelación de faltas	50
51. Art.- Zehapen prozedura / Procedimiento sancionador	50
52. Art.- Prozesu bermeak / Garantías procesales	51

**ERANSKINAK / ANEXOS**

---

Orria

I. ERANSKINA -	Langile guztiei aplikagarri zaizkien arau orokorrak Normas generales aplicables a todo el personal	52
II. ERANSKINA -	Soldatak, Antzinasuna, Kilometroak, aparteko orduak, Gaueko Lanaldia Retribuciones, Antigüedad, Kilometraje Horas extraordinarias, Nocturnidad	53
III. ERANSKINA	Erakunde Publikoan eta bere Sozietateetan sartzeko Arauak Normas de Ingreso en la plantilla del Ente Público y sus Sociedades	54

**1.- KAPITULUA.XEDAPEN OROKORRAK**  
**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **1. artikulua.- LURRALDE ESPARRUA**

Hitzarmen kolektibo honetan jasotako arauak EiTbNETen Bilboko lan-zentroan aplikatzekoak izango dira, baita, hala dagokionean, enpresak bere zerbitzuak eskaintzea baimendutako lan-zentro guztietan ere.

### **2. artikulua.- LANGILE ESPARRUA**

Hitzarmen kolektibo hau II. eranskinetako lanbide-kategoriako EiTbNET SAREN langile guztiak aplikatzekoak izango da.

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

- ⇒ Izendapen libreko zuzendaritza-kideak.
- ⇒ Enpresak programa, sail, espazio eta zerbitzu jakin batzuetarako kontratatutako kolaboratzaileak eta aholkulariak.
- ⇒ Jarduera jakin batzuetarako kontratatutako zerbitzuak eskaintzen dituzten langile artistikoak.

### **3. artikulua.- DENBORA ESPARRUA**

Hitzarmen honen indarraldia 2015eko urtarrilaren 1ean hasi eta 2016ko abenduaren 31n amaituko da. Zuzendaritzak honako konpromisu hau adierazten du: ordezkatzeko duen hitzarmen berri bat sinatu arte, azken hitzarmen kolektiboa indarrean mantentzea.

### **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.

### **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 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 vigencia del presente Convenio, se extenderá el uno de enero de 2015 hasta el día treinta y uno de Diciembre de 2016. 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 HURRENKERA**

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

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

## **6. artikulua. XURGAPENA ETA KONPENTSAZIOA**

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

## **7. artikulua.- BATZORDE MISTO PAREKIDEA**

Hitzarmen honen ondorioetarako, Batzorde Misto Parekidea sortu da. Enpresaren eta langileen bina ordezkari osatuko da, eta azken horietatik bat Hitzarmenaren negoziazioan esku hartu duena izan beharko 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 2 miembros de la Empresa y 2 por parte de los trabajadores/as, uno de ellos el 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 3 días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes convocantes.

## **II. KAPITULUA .- OPORRAK, LIZENTZIAK, 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-saso 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 egin 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 puntuko 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 egin ahalko du, konpentsaziorik gabe.

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

3 - Urteko lehen bi hilabeteetan, sailburu guztiak mendeko langileei oporraldia noiz hartu nahi luketen adieraztea eskatuko diete. Informazio hori esku artean, eta zerbitzuaren premien arabera, martxoaren 31 baino lehen langile bakoitzaren opor-plana osatu eta interesdunari

## Artículo 8.-VACACIONES

1 - Los 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 1 año de servicio en la Empresa.

2 - El período de disfrute de las vacaciones será, preferentemente, el comprendido entre los meses de Junio a Septiembre. Si el trabajador lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, dicho trabajador podrá disfrutar de las vacaciones o parte de ellas fuera del plazo anteriormente establecido.

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

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

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

3 - Dentro de los dos primeros meses del año, el responsable de cada 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



jakinarazi beharko dio, azken horiek egoki iritzitako aldaketak proposatzeko.

Sail, kategoria eta txanda bereko langileak ez balira ados jarriko, familia-erantzukizunak dituzten langileei emango zaie lehentasuna, seme-alaben oporraldiarekin bat etor dadin beren oporraldia, eta eskubide hori babestuta badago, antzinakotasun handienekoak izango du lehentasuna, lehen urtean. Ondorengo urteetan gauza bera gertatuko balitz, txandakatzek edo txandak proposatu ahalko dira inplikatu guztiek lehentasuna izan dezaten noizbait, betiere zerbitzuaren premiak babestuta.

4 - Oporretan dagoen langileak, oporren gozamenerako eragozpen handiak sortzen dizkion gaixotasun edo lesio larriren baten ondorioz, gutxienez 4 egunez ospitaleratu beharra badauka, eta hori guztia medikuak emandako frogagiri egokiaren bidez egiaztatzen bada, oporraldiaren zenbaketa eten egingo da eta, beraz, ez dira kontuan hartuko langileak bajan egoteagatik galdu dituen opor-egunak, oporraldiaren zenbaketari dagokionez. Lesio larririk balego, enpresaren zerbitzu medikoaren irizpena ere eskatu da, oporren gozamina nabarmen urratu ahal den zehazteko. Hala, enpresako Zuzendaritzak kasuaren segimendua egin ahalko du, aldeak ados jarriko ez balira.

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

6 - Honako artikulua honetan ezarritako arauen arabera egindako oporren banaketak enpresako langileek zerbitzua behar bezala eskaini ahal izatea espresuki bermatu behar du.

cada persona y la comunicará a los interesados, con el fin de que se puedan proponer por éstos las modificaciones que estimen pertinentes.

En caso de que no existiese acuerdo entre los 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 y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo, el primer año. Si volviese a repetirse la situación en años posteriores, se plantearían rotaciones o turnos para que todos los implicados puedan ser favorecidos consecutivamente, siempre a salvo las necesidades del servicio.

4 - En el caso de que durante el disfrute de vacaciones el trabajador tuviera que ser hospitalizado como mínimo por 4 días o le sobreviniera una enfermedad o lesión importante que le supusiera quebranto sustancial para el disfrute de las vacaciones, todo ello acreditado mediante el oportuno justificante médico, quedaría suspendido el cómputo de vacaciones sin que, por tanto, se tengan en cuenta a esos efectos los días que hubiera dejado de disfrutar como consecuencia de la baja. En el supuesto de lesión importante se requerirá asimismo dictamen del servicio médico de la empresa para la determinación de la existencia de quebranto sustancial en el disfrute, realizándose por parte de la Dirección de la empresa un seguimiento del caso si hubiera disconformidad entre las partes.

5 - El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por el/la trabajador/a a la licencia por gestación, adopción, gestación subrogada, alumbramiento y lactancia, 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 - Oporren egutegia behin osatuta, talde, sail eta maila profesional bereko bi lagunek, ados jarrita, txanda aldatzea erabakitzen badute, eta zerbitzuaren premiak babestuta badaude, enpresak aldaketa onartuko du.

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

Langileak urtean norberaren aukerako 3 egun gozatzeko aukera izango du, errekuaratzekoak izango direnak. Egun horiek errekuaratzeko eta egun horiek libre hartzeko modua sailburuarekin adostu beharko du, eta ezingo zaie kalterik eragin zerbitzuaren premiei.

#### **10. artikulua.- ORDAINDURIKO BAIMENAK**

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

1 - Langileak hala eskatuta, 20 egun naturaleko aldi etenik gabean, 3 egun gehiago luzatzeko aukerarekin, baina ordainsaririk gabe, ezkontza kasuan edo bikotekideen urte bateko baino gehiagoko elkarbizitza egiaztatuan, adierazitako gauzapen-dataren inguruan. Gauzapen-data jaieguna bada, zenbaketa horren osteko lehen egun naturalarekin hasiko da. Baimen hori berriro hartu ahal izateko 10 urte igaro beharko dira, eta ez da berriz ere jasotzeko aukerarik izango bikotekideak lehengo berak badira.

2 - 3 egun naturaleko epean, seme-alabaren jaiotza tarteko (horietako bi lanegunak izan

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.

#### **Artículo 9.- DIAS DE LIBRE DISPOSICION**

El trabajador podrá disfrutar con carácter anual, de hasta un máximo de 3 días de libre disposición, de carácter recuperable. La fórmula de recuperación así como la libranza de los días será acordado con el responsable y no podrá perjudicar las necesidades del servicio.

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

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

1 - Durante 20 días naturales ininterrumpidos, con la posibilidad de aumentarlos en 3 días más que tendrían carácter de no retribuidos, a petición del personal, en caso de contraer matrimonio o convivencia en pareja estable de más de un año acreditada, 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. Este permiso sólo podrá volver a disfrutarse transcurridos 10 años desde su concesión, y no podrá hacerse efectivo si coinciden las dos personas de la pareja a las que se hubiera concedido anteriormente.

2 - Durante 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo (al menos dos de los días

beharko dira). Erditzeak arazo klinikoak balekarzkie amari edo seme-alabari, bikotekideak baimena 2 egun natural gehiago luzatzeko eskubidea izango du. 3 egun naturaleko epean, Estatuko haur bat adopzioan hartzeagatik eta/edo haurdunaldia

Estatu barruan subrogatzeagatik, eta 7 egun naturalekoan, berriz, atzerriko haur bat adopzioan hartzeagatik eta /edo haurdunaldia atzerrian subrogatzeagatik (azken kasu horretan, adoptatutako haurren sorterrira sartzeko beharrezko denbora kontuan hartu beharko da baimenaren hasiera zehazteko). Adopzio kasuetan, gehieneko adina 8 urte izango da.

3 - 5 egun naturaleko epean, ezkontidea, bikotekidea edo seme-alaba hiltzen bada, eta 2 egun naturalekoan, aldiz, odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoren bat hiltzen bada. Norberaren gurasoetako bat bada, egun horietarik gutxienik bat baliouduna izan beharko da.

4 - 5 egun naturaleko epean, ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren gaixotasun larrian, eta 2 egun naturalekoan, aldiz, odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoren baten gaixotasun larrian. Baimena egun erdirako edo egun osorako hartu ahalko da, betiere zerbitzuaren premiak kontuan hartuta.

5 - Egun natural batean, odolkidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoren baten ezkontzan.

6 - 2 egun naturaleko epean (gutxienik bat laneguna izan beharko da), ohiko etxebizitza aldatzeagatik, errolda-ziurtagiria aurkeztuta.

7 - Odolkidetasun edo ahaidetasuneko lehen gradura arteko senitartekoren bati kontsultara laguntzeko behar den denboran. Horretan emandako denbora errekueratzeko aukera egongo da.

8 - Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal

serán laborables). Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del/la hijo/a, la pareja tendrá derecho a una ampliación de la licencia en 2 días naturales.

Durante 3 días naturales en el caso de formalización y recogida de una adopción nacional y/o gestación subrogada y de 7 en los casos de adopción y/o gestación subrogada internacional (en este último caso se tendrá en cuenta el tiempo necesario para acceder al país del adoptado para inicio de la licencia). La edad máxima en los casos de adopción será de 8 años.

3 - Durante 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero/a o hijo y durante 2 días naturales en caso de fallecimiento de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si se trata del padre o madre propios, al menos uno de estos días será hábil.

4 - Durante 5 días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, compañero/a o hijo y 2 días naturales en caso de enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. EL disfrute de los días podrá efectuarse a media jornada o en jornada completas, siempre atendiendo a las necesidades del servicio.

5 - Durante un día natural en caso de matrimonio de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad.

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

7 - Durante el tiempo necesario para acompañar a consulta a un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. El tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

8 - Por el tiempo indispensable para el

baterako, beharrezkoa den denbora. Legezko arauren batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez joatearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioenaren arabera jokatu da. Halaber, langileak odolkidetasun edo ahaidetasuneko lehen gradura arteko senitarteko baten betebeharrak publiko eta pertsonal saihetsezin bat bete ahal izateko baimena hartzeko eskubidea izango du, behar bezala justifikatzen bada eta aurreko betekizunak betetzen badira. Azken kasu horretan, emandako denbora errekuuperatzeko aukera egongo da.

9 - Langileek, bederatzi hilabetetik beherako haurra edoskitzeagatik, ordubetez lanera huts egiteko eskubidea izango dute, eta ordu hori zati bitan banatu ahal dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkunen kasuan. Emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordean lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu berberarekin. Edoskitzea artifiziala denean, eskubidea aitari laga diezaiokio amak, aitak aurrez horren eskabide justifikatua eginez gero. Amak lan egiten duela eta baimena hartzeko eskubideari uko egiten diola ziurtatu behar du. Ordua zehaztea eta edoskitzeko baimena hartzeko aldia erabakitzea langileari dagokio, bere lanaldi arruntaren barruan. Emakumeak aurreko paragrafoan azaldutako lizentzia erabiltzeko edo denbora hori haurdunaldi amatasun-altaren ondoren jasotako ordainduriko baimen gisa metatzeko aukera izango du. Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete faltatzeko eskubidea izango dute.

10 - Langileari behar besteko denbora-lizentzia emango zaio Gizarte Segurantzako mediku espezialistaren kontsultara joateko, medikuntza orokorreko medikuak hala agintzen duenean eta kontsulta-orduak eta lanekoak aldi berean direnean. Horretarako, langileak medikuaren

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. Asimismo, justificándolo debidamente y siempre que se den los requisitos mencionados, tendrá derecho a esta licencia el personal para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este último caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

9 - Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En caso de lactancia artificial, se podrá hacer extensivo este derecho al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia e imposibilidad para disfrutar el derecho. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal 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 nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

10 - Durante el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el personal facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el

agindu horren egiaztageria aurkeztu beharko dio aurrez enpresari. Halaber, langileak odolkidetasun edo ahaidetasuneko lehen gradura arteko senitarteko bati medikura laguntzeko baimena hartzeko eskubidea izango du aurreko betekizunak betetzen badira. Kasu horretan, emandako denbora errekeratzeko aukera egongo da.

11 - Langileari behar besteko denbora-lizentzia emango zaio azterketetara aurkezteko eta lehentasun-eskubidea izango du txanda aukeratzeko garaian, titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak eginez gero, hala nola gida-baimena lortzeko edo berritzeko azterketa egiteko, horien egiaztageriak Zuzendaritzari aurkeztu badizkio.

12 - Jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko behar beste denbora; betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

13 - Halaber, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeen lan-hutsegiteak, erabatekoak edo partzialak izan, arrazoituztat joko dira, arretarako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek, kasuan kasu, zehazten dituzten denboran eta baldintzetan.

Baimen horien iraunaldia bi egun naturalez luzatu ahalko da, langileak adierazitako motiboa dela medio, etxetik 130 km-ra baino gehiagora mugitu behar badu.

## **11. artikulua.- ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK**

1 - 10 urte baino gutxiagoko haur baten edo adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz mugitu ezin daitekeen odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitarteko baten edo elbarritasun fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat duen pertsona baten zaintza zuzenaz arduratu behar den langileak (azken biek ordaindutako jarduerarik egiten ez badute) lanaldia laburtzeko

personal a la empresa el volante acreditativo de la referida prescripción médica. Asimismo y siempre que se den los requisitos mencionados, tendrá derecho a esta licencia quien acompañe a consulta a un/a familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, el tiempo invertido en la misma tendrá carácter recuperable.

11 - Durante el tiempo que necesiten para asistir a exámenes y derecho a preferencia a elegir turno de trabajo las personas que 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.

12 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13 - 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.

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

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

1 –La persona que tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, en ambos casos que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la

eskubidea izango du, soldata-murrizketa proportzionalarekin: lanaldi laburtuaren zortzirenaren eta erdiaren artekoa izango da murrizketa. Adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin daitekeen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitarteko baten zaintza zuzenaz arduratu behar duen langileak eskubide berdina izango du.

Seme-alabak goiztiar jaio badira edo, zeinahi arrazoiengatik, seme-alabek jaio eta ospitalean egon behar badute, amak edo aitak lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, bi ordutan gehienez ere, soldata-murrizketa proportzionalarekin.

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

2 - Urtebeteko antzinakotasuna baino handiagoa duen langileak, zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen eta Zuzendaritzak onartuta, ordaindu gabeko baimena izango du astebete eta hiru hilabete arteko aldi baterako. Baimena urtean behin eskatu ahalko da.

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

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.

disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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. Esta licencia se solicitará una única vez por año natural.

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

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.

## **12. artikulua. ABE, AMATASUN ETA AITATASUN 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.a) artikuluko osagarriari dagokion zenbateko baliokidea jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta artikuluko horretan zehaztutako kausetako bat badagokio eta ABEGatik 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.

Amatasun eta haurdunaldi subrogatu kasuetan, langileek 16 astez kontratua eteteko eskubidea izango dute, lanpostuaren berehalako erreserbarekin. Erditze anizkoitzetan, epe hori bi astez luzatu daiteke seme-alabako (LE, 48.4. art.) eta interesdunak nahi eran programatuko du baimena, etenik gabe, erditu aurretik edota ondoren hartuz. Egoera horretan egon bitartean, langileak baja hartu behar izan zueneko ordainsariari loturiko lanpostu-puntuen % 100era arteko osagarria gehi 21.1. artikuluko osagarriari dagokion zenbateko baliokidea jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta artikuluko horretan zehaztutako kausetako bat badagokio eta aurreko paragrafoan adierazitakoaren arabera betetzen bada lanerako hutsegite-indizea. Aldi hori igaro ostean langilea ez badago lanera itzultzeko moduan, ABE egoeran sartuko da, eta horri dagozkion izapideak egin beharko ditu.

## **Artículo 12.- BAJAS POR IT, MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

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.

En el caso de maternidad y gestación subrogada el personal tendrá derecho a 16 semanas de suspensión del contrato con reserva inmediata de puesto de trabajo, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a. (art 48.4 E.T.), pudiendo ser distribuidos a opción de la interesada, sin solución de continuidad, entre antes y después del parto. Durante este período percibirán 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 estuvieran afectados/as por alguno de ellos y siempre que se cumpla lo referente al absentismo laboral tal y como indicado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho período el/la trabajador/a no se

encontrase en condiciones de reincorporarse al trabajo, pasará a la situación de I.T. debiendo realizar los trámites oportunos.

### 13. artikulua.- ESZEDENTZIAK

1 - Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

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

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

2 - Enpresan gutxienik urtebeteko antzinakotasuna pilatu duen langile finkoak borondatezko eszedentzia-egoeran sartzeko eskubidea izango du 4 hilabete eta 5 urte arteko aldi baterako. Langileak eskubide hori berriro baliatu ahal izango du aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau (4) urte igaro badira bakarrik.

Borondatezkoan lanpostua gordeko da, baldin eta eszedentzia ez bada bi urtetik gorakoa eta honako eskakizun hauek betetzen badira:

a) Eszedentzia ez da inola ere hartu ahaliko aldi horretan EITB taldeko edozein sozietateri zerbitzu egingo dion komunikazio-talde edo enpresaren batean zuzenean edo zeharka lan egiteko edo kolaboratzeko.

b) Lanpostu-erreserba duen borondatezko eszedentzia hartu duen pertsona aldi horretan EITB taldeko sozietateren bati zerbitzu egiten hasten bada, EITB taldeko sozietateren batera lanera itzuli edo lanpostu-erreserba gabeko eszedentzia-egoerara aldatu hautatu beharko du, lehengo egoeran emandako denbora kontuan hartuz.

### 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.

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

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

La excedencia voluntaria será con reserva de puesto si es en período no superior a dos 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 sociedad 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 empresa del Grupo EITB, aquella deberá optar entre reincorporarse a cualquier sociedad del grupo EITB o pasar a excedencia sin reserva de puesto, computándose a estos efectos el tiempo transcurrido en la



c) Lanpostu-erreserbako eszedentzian dagoen pertsonen kopurua ezingo da izan lan-zentroko langile-kopuru osoaren % 5 baino handiagoa.

d) Ezingo da eszedentzia-eskubidea gauzatu, aurreko ehuneko gaingaitu ez arren, eszedentzia-egoerak EITBNETen ohiko jardunbidea larri kaltetzen badu, izan eskaera egin den garaia, izan jada eszedentzia hartutako taldeko edo kategoría profesional bereko pertsona-kopuruagatik, izan Zuzendaritzak, Langileen Ordezkaritari igorritako txosten baten bidez, justifikatutako beste zehazki arrazoiengatik. Kasu horretan, Zuzendaritza eragozpenak ahalik eta epe laburrean gaingaitzen ahaleginduko da.

e) Eszedentzia hori ezingo da lanpostu-erreserba gabeko eszedentziaren aurretik edo ondoren hartu, batetik bestera gutxienez lau (4) urteko tartea egon behar baita.

3 - Langile finkoek gehienez hiru urteko baimena izango dute, bi urteko lanpostu-erreserbarekin, zaindu beharreko haur bakoitzeko, jaiotegunetik, edota ama bada, amatasun-bajaren amaieratik, edota ebazpen judiziala edo administratiboa eman den datatik hasita, adopzio edo harrera kasuetan. Lanpostu-erreserbako eszedentzian dagoen pertsonen kopurua ezingo da izan lan-zentroko langile-kopuru osoaren % 5 baino handiagoa.

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

Era berean, langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitarteko bat zaintzeko, baldin pertsona hori ezin bada bere kabuz moldatu – adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz ezgaitasunen bat izateagatik– eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

anterior situación.

c) El número de personas en excedencia con esta reserva de puesto de trabajo no excederá del 5% (cinco por ciento) 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 el número de personas del mismo grupo o categoría profesional que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido al Delegado de Personal. 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 (4) años.

3 – El personal fijo tendrá derecho a un período no superior a tres años con dos de reserva de puesto de trabajo para atender al cuidado de cada hijo, a partir de la fecha de nacimiento de éste o, si se trata de la madre, desde el fin de la baja maternal, cuando lo sea por naturaleza o a partir de la resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción o acogimiento.

Si el padre y la madre trabajan en la misma Empresa, sólo uno de ellos 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 familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4 - Gainerako borondatezko eszedentzia kasuetan, langileak lehentasunezko eskubidea izango du enpresan bere kategoria berean edo antzeko kategorian egon edo sor litezkeen lanpostu hutsak betetzeko.

5 - Idatzizko eszedentzia-eskaera enpresako Zuzendaritzari igorri beharko zaio. Horrek gehienez hilabete bateko epea izango du erantzuteko, eta erantzuna bera langileen ordezkariari jakinaraziko die.

6 - Langileak enpresara itzultzeko eskaera eszedentzia amaitu baino gutxienez 30 egun lehenago egin beharko du.

7 - Langile finkoen kasuan, eszedentzia mota berezi bat sortuko da; lanpostu-erreserba duena eta eszedentziaren iraunaldia antzinakotasunari gehituko zaiona. Mota horretako eszedentzia hartzeko, langilea eta Zuzendaritza ados egon beharko dira, eta langileak bakarrik EiTbN edo EiTbren sozietateetako batean lan egin beharko du.

Eszedentzia hori aurrekoekiko independentea da eta aldeek adostutako iraunaldia izango du. Ez da kontuan hartuko 2. eta 3. paragrafoetan aipatutako % 5aren muga.

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

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

Langilea zuzendaritzak unean-unean agindutakoen mende arituko da.

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

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

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

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 trabajadores/as/as.

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

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

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

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 a prestar los servicios en régimen de exclusividad, no pudiendo mantener ninguna otra relación

baimena jaso ezean.

profesional, salvo autorización expresa de la Dirección.

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

Langileak behar besteko konfidentziasunez jarduteko konpromisoa hartuko du, lanpostua dela eta, ezagun ditzakeen gaien eta informazioen gainean.

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

El personal adopta el compromiso a 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**

Ezarrিতako 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 ezarrিতako jaiegunak gutxitu gabe, langileak aukerako tokiko jaiegun bat hartu ahalko du, oporraldiari gehitu eta/edo beste edozein alditan baliatuz, zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen.

#### **19. artikulua. ORDUTEGIAK**

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

2 - EiTBNETen jarduera-inguruneak berezkoa du txandakortasuna, hala nola ordutegi-modalitate anitzak.

3 - Aurreko bi puntuetan xedatutakoa bazter utzi gabe, oro har, honako arau orokorrak bete beharko dira:

a) Lanaldi arrunta honakoa izango da: benetako 7 lanordu egunean.

b) Egun bateko lanaldia amaituz geroztik hurrengo hasi arte, gutxienez 12 orduko atsedena egongo da.

c) Lanaldia 5 lanegun eta 2 atsedena-egun ondoz ondoko osatuta egongo da.

4 - Ordutegi-modalitateak:

#### **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 - Modalidades de horarios:

1 - Ordu-tegi zatitua: eguneko lanari aplikatua eta bi erditan zatitua, egun bakarrean betetzekoa, bi erdien artean bazkaltzeko ordu bat lagata.

2 - Ordu-tegi jarraitua: egunean bloke bat, benetako lanaldi gisa hartuko ez den 15 minutuko atsedendiarekin. Familia eta lan bizi-tza uztartzearen mesedetan, eskatzen duten langileei ordu-tegi hori esleitzea aztertuko da, zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen.

3 - Asteburuko ordu-tegia: asteburuko premiei aurre egitekoa, astean hiruzpalau eguneko, horietarik bi larunbata eta igandea direla. Larunbatean eta igandean; gehienez benetako 12 lanordu egunean. Gainerako orduak, asteko ordu kopurura artekoak, beste bi egunetan beteko dira.

Kirolen sailari dagokionez, beste bi egun horietarik bat asteburua baino lehenagoa edo ondorengo izan beharko da. Bestea, zainahi astegun buruzuri.

3 eguneko lan-astea edukiz gero, astean 32 ordu egin beharko dira lan; gehienez 12 ordu egunean.

Jaieguna astegun buruzurian egokitu bada, egun horretako lana aipatutako bi ordu-tegi-modalitate horietako zainahitara atxikitako langileei esleitu ahalko zaie, librantza-egun gisa ostirala edo astelehena eskainiz.

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

Ordu-tegi horien berarizkotasuna dela medio,

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 a los/as trabajadores/as que así lo soliciten, 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 32, 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.

Por la especificidad de estos horarios, el

lanegunen arteko atsedaldia 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, bazkaltzeko ordu bateko atsedaldiarekin.

Ordutegi-modalitate horretan lehenetsua izango dute langile boluntarioek, zerbitzuaren beharrezko eskakizunak betetzen badituzte. Boluntariorik egon ezean, ezingo da inol 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 atsedaldiarekin, zerbitzuaren premiak ez badira eragozpen.

5 - Txanda aldaketa 15 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko da. Urtean gehienez hiru ordutegi aldaketa egin ahalko dira txanda bakoitzean, ordutegia produkzio-beharretara egokitzeko. Ordutegi-hasieraren jakinarazpena 15 eguneko aurrerapenarekin helaraziko zaie eragiten dien pertsoneri.

6 - Langilearen eskariz esleitu daitezkeen ordutegiek ez dute langilearen aldeko eskubiderik eragingo.

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

5 - 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.

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

## 20. artikulua. APARTEKO ORDUAK

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 gaintu bada, edota lege-xedapenek lanaldiari eta lanorduei buruz ezarritakoei.

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

Lau lan-eguneko 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.

Aparteko orduak egitea, nagusiki, atseden-orduekin konpentsatuko da. Hala, 1. mailako aparteko ordu bakoitzeko 1,75 atseden-ordu emango dira, 2 atseden-ordu, berriz, 2. mailako ordu bakoitzeko.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du atseden-orduak dagozkiola jakinarazi zaionetik hasita, atseden-egunak eskatzeko. Eskiera egingo ez balu, Zuzendaritzak erabakiko du noiz, langileari 15 egun lehenago jakinarazita.

## 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 el/la trabajador/a 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.

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 dos 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/a trabajador/a de 15 días.



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

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

## **21. artikulua.- ORDUTEGI ETA LANALDI MALGUTASUNA**

Aurreko ordutegi-modalitateetako baten arabera egindako lanak, enpresak idatziz eta ondorengo paragrafoetan araututakoaren arabera agindutako oporrei loturikoa 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 ordutegiok maiz antzera aldatu daitezkeenez, 5 puntuko plusa jasoko dute hilean, edota zati proportzionala. 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.

Kompentsazioa aparteko ordainsarrietan, oporretan eta gaixoaldian ere jasoko da.

2 - Aldi jakin bateko plangintza arruntean finkatutako ordutegi normalak nabarmen eta ohikotasunez aldatzen badira, 10 puntu hileko jasoko dira malgutasun-plusaren konpentsazio ekonomiko gisa, lau astean behingo zenbaketan. Lan-baldintza horien mende egon beharreko gutxieneko edo hasierako aldia 28 eguneko izango da, konpentsazioa jaso nahi bada. Plus hori eta lan bereziei dagokiena ez dira bateragarriak.

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 - Los trabajadores/as de EiTbNET por su no determinación con carácter fijo de los 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.

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

2 - 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 cuatrimestral. El período mínimo o inicial que se estará sujeto a estas condiciones de trabajo para tener derecho a la compensación será de 28 días. Este plus es incompatible con el de trabajos especiales.

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

Plus hori jasotzeko eskubidearen ondorioetarako, aldi baterako edo noizean behingo 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, asteko zenbaketan.

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

Edonola ere, hileko zenbaketan, ezingo dira hilean 10 puntu baino gehiago pilatu kontzeptu horrengatik. Aldaketa eragin duen egoera oneratuta, ohiko txandara itzultzeak ez du konpentsazio gehigarririk 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 atsedean hori hartu, hartugabeko ordu bakoitza 1,75 atsedean

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

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

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, el/la trabajador/a afectado tendrá derecho a percibir una compensación económica de 3 puntos en cómputo semanal.

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

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

## **Artículo 22.- DESCANSO ENTRE JORNADAS**

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

En el supuesto de que por necesidades ineludibles del servicio una persona no pueda disfrutar de dicho descanso, cada hora no

ordurekin konpentsatu beharko da.

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

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**  
**CAPÍTULO IV.-ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

### **23. artikulua. LANBIDE SAILKAPENA**

Hitzarmen honen arauen peko 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 deskribituko diren Eduki Digitalen Teknikarien eduki eta erantzunkizunak, Enpresaren gaur egungo egoera eta beharren arabera eratu dira. Bi aldeek honako hau adierazten dute: bi aldeek deskripzioaren azterketari ekingo diotela, EITB Taldeko hedabide eta medioen Konbergentzia Planaren eremuan eratuko den Lanbide Sailkapen Sistema berriaren azterketa eta gogoeta izaten denean. Honako hau, dagokion perfila zehazteko Administrazio Kontseiluaren menpe jarriko da, langileen ordezkariekin akordioa lortu ondoren.

### **24. artikulua. EDUKI DIGITALEN TEKNIKARIA**

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

Eskakizunak: goi-mailako tituluduna, gaztelania eta euskara menderatzea eta 2 urteko esperientzia antzeko zereginetan eta eduki digitalen tratamendurako aplikazioen erabileran. 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,

### **Artículo 23.- 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 de Contenidos Digitales, con una retribución garantizada recogida en el anexo II.

El contenido y responsabilidades de la categoría de Técnico 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 trabajadores/as, las modificaciones se someterán al Consejo de Administración para el establecimiento del perfil correspondiente.

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

Es el 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 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 valorará 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,

teknologia eta ekipamendu berrien ezarpenak eragindako antolaketako aldaketetara egokitzeko.

## **25. artikulua. LANPOSTUEN HORNIKUNTZA**

EiTBNETen langile finkoak sartzeko, ezinbestekoa izango da Zuzendaritza Nagusiak, Administrazio Kontseiluaren adostasunarekin, dagozkion hauta-probak ezarri eta deitutakoak gainditzea.

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

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

Administrazio Kontseiluak hutsik izendatutako lanpostuak edo sortu berri dituenak betetzeko, langile finkoz betetzekoak badira, 25. artikuluan zehaztutako lehiaketa libreko sistema erabiliko da.

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.

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

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

## **26. artikulua. LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA.**

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

## **27. artikulua. MEDIKU AZTERKETA**

Enpresako langile guztiei gutxienez mediku azterketa bat eskainiko zaie urtean, eta aurretiazko 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 los trabajadores/as 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 todo/a trabajador/a 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 aquellos/as trabajadores/as a los/as que por la naturaleza de su actividad el Servicio Médico lo determine conforme a la legislación vigente.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado 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. artikulua. BIZITZA, ISTRIPU ETA HERIOTZA NATURALEKO ASEGURUA

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

- ⇒ Ezintasun absolutua eta iraunkorra: 37.500 euro ordainduko zaizkio asegurudunari berari, baldin eta bere ohiko lanbidea gauzatzeko ezintasun absolutu eta iraunkorren bat badu.
- ⇒
- ⇒ Ezintasun absolutua: 52.000 euro ordainduko zaizkio asegurudunari berari, baldin eta irabazi asmoko edozein jarduerara gauzatzeko ezintasun absoluturen bat badu.
- ⇒
- ⇒ Ezintasun handia: 75.000 euro ordainduko zaizkio asegurudunari berari, baldin eta ezintasun handiren bat badu.
- ⇒
- ⇒ Istripuan hiltzea: aseguruduna istripu baten ondorioz zendu bada, zehaztutako onuradunek 21.000 euro jasoko dituzte.
- ⇒
- ⇒ Laneko istripuan hiltzea: aseguruduna laneko istripu baten ondorioz zendu bada, zehaztutako onuradunek 42.000 euro jasoko dituzte.
- ⇒
- ⇒ Heriotza naturala: aseguruduna istripu baten ondorioz zendu bada, zehaztutako onuradunek 12.000 euro jasoko dituzte.
- ⇒

## 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 al propio asegurado 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 al propio asegurado en el caso de que éste sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.
- ⇒ De gran invalidez: se garantiza el pago de 75.000 euros al propio asegurado en el caso de que éste sufra una gran invalidez.
- ⇒ De fallecimiento por accidente: si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 21.000 euros.
- ⇒ De fallecimiento por accidente laboral: si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de accidente laboral se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 42.000 euros.
- ⇒ De muerte natural: si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia de muerte natural, se hará entrega a los beneficiarios designados en la póliza correspondiente de un capital de 12.000 euros.

### **29. artikulua. PRESTAKUNTZA**

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

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

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

### **30. artikulua- PRESTAKUNTZARAKO LAGUNTZAK**

1 - Enpresak, 2013ko balioko. 20.146,85 eurotako diru kopurua gordeko du zentro aintzatetsietan bertako langileen prestakuntza errazteko.

2 - Laguntza bakoitzerako kopurua ezarri eta ematea Batzorde baten eskumena izango da. Batzorde hori, Langile Batzordeak horretarako izendatutako langile bik eta zuzendaritzaren ordezkari bik osatuko dute, eta dagokion araudia berak ezarriko du.

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

4 - Langileen prestakuntzarako laguntza maila Prestakuntzako Batzorde berak erabakiko du. Hori bai, beheazko 3 gradu ezarriz, prestakuntzak honako ezaugarri hauekin zerikusia duen arabera:

### **Artículo 29.- FORMACIÓN**

Los/as trabajadores/as 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 trabajador/a 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.

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

1 - La Empresa establecerá un fondo de 20.146,85 euros (valor 2013) para la concesión de ayudas destinadas a facilitar la formación del personal en centros reconocidos.

2 - La adjudicación y establecimiento de la cuantía de cada ayuda será competencia de una Comisión, formada por dos trabajadores/as nombrados/as a tal efecto por el Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección. Esta Comisión elaborará el reglamento correspondiente.

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

4 - El nivel de ayuda para la formación del propio personal se determinará por la propia Comisión de Formación, estableciendo tres grados, por orden decreciente, según que la formación esté relacionada con:

- ⇒ Langilearen eduki profesionala
- ⇒ Enpresaren jarduera
- ⇒ Beste motatako prestakuntza. Honako ustezkoa izatekotan, eta laguntza onartzeko, urte amaierako diru kopuruaren azterketari ekingo zaio.

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

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

### **31. artikulua. - GUTXITU FISIKO ETA SIKIKOAGATIKO LAGUNTZA**

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

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

### **32. artikulua. KONTSUMORAKO AURRERAKINAK**

1 - Langileek eskubidea izango dute egin gabeko lan bati egoztekoak diren ordainsariak jasotzeko, gehienez 7.000 euroko mugarekin pertsonako, eta gehienez 24 hileko kuotatan itzuli beharko du. Aurrerakin horiek ez dute inolako interesik sortzen, eta gehienezko epea amaitu baino lehen ere itzuli ahal izango dira.

- ⇒ La propia actividad profesional de la persona.
- ⇒ La actividad de la Empresa.
- ⇒ Otro tipo de formación; en este supuesto, se estará al fondo existente al final de año, momento en el cual procederá, en su caso, la concesión de la ayuda.

5 - 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.

### **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.

### **Artículo 32.- ANTICIPOS AL CONSUMO**

1 - Los trabajadores/as 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

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 betetzen bada:

- Eskatzailea ezkontzean.
- Eskatzailea dibortziaztean, 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 amortizatzea.
- Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezko edo ezinbesteko lanak egitea.
- Etxez aldatzea.
- Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.
- Eskatzaileak edo seme-alabek zentro ofizialetan egindako ikasketen matrikulazio-gastuak.
- Ibilgailua erostea.

Gutxienez urte bateko tartea egon behar da emandako aurrerakina guztiz itzuli denetik hurrengo eskatu daitekeenera arte. Borondatezko bajaren eta eszedentzia-eskaeraren kasuetan itzuli gabeko aurrerakinaren zatia itzuli beharko da.

Kontsumo-aurrerakinetara urtero bideratutako zenbatekoa 35.000 euro izango da EITBNET osorako, eta eskaeren sarrera ordenaren arabera banatuko dira.

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 del solicitante
- Divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante
- Fallecimiento de cónyuge o hijos
- Nacimiento de hijos
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave del 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 el solicitante o hijos
- Adquisición de vehículo.

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, y se distribuirá en riguroso orden de entrada de solicitudes.

### **33. artikulua. JANTOKIRAKO DIRU LAGUNTZAK**

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

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

La comida o cena que los trabajadores/as efectúen 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.- REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

### 34. artikulua. ORDAINSARIA

Langileen urteko ordainsari gordina II. eranskinean zehaztutakoa izango da, eta 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da. II eranskinean, baita honako Hitzarmen Kolektiboaren araudian, puntuaren balioa aipatuko da. Puntuak, zenbait ordaintze kontzepturen neurri unitateak, 2015. urtean 19,546 eurotako balioa izango du.

Aurreko lerrokadan zehaztutakoa baztertu gabe, eduki digitalen teknikariaren lan-kategoriak, langile 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: 2015eko urtarrilaren 1ean 8,22 puntuko igoera aplikatuko da eta 2016ko urtarrilaren 1ean, berriz, hilean 120 puntu izatera iritsiko da.

2017ko urtarrilaren 1etik aurrera, aldi baterako langileen kasuan, eduki digitalen teknikariaren kategoriaren balorazioa I. eranskinean zehaztutakoa izango da eta automatikoki hilean 120 puntukoa (14 ordainsari) izatera iritsiko da, kategoriari dagozkion lanetan bi urtez jarraian jardun bada.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileen urte osoko ordainsari finkoek, oro har, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak 2016 ekitaldirako aplikatuko duen igoera izango dute

Langile guztiek ekainean eta abenduan aparteko ordainsari bana jasotzeko eskubidea dute, hilaren 23aren aurretik, II. eranskinean adierazitako soldataren baliokideak izango direnak.

### 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 2015 a 19,546 euros.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la categoría profesional de Técnico de Contenidos Digitales experimentará, para el personal indefinido, 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.

A partir del 1 de enero de 2017 y para el personal temporal la valoración de la categoría de Técnico 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 continuados de las funciones propias de la categoría.

Con efectos 1 de Enero de 2016, las retribuciones íntegras anuales de carácter fijo de los/as trabajadores/as experimentarán el crecimiento global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2016.

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



## Anexo II.

Urte osoa lan egin ez duten langileek urteko seihileko natural bakoitzean lan egindako denboraren arabera aparteko ordainsariak jasoko dituzte. Ondorio horietarako, ekaineko ordainsarian lehen seihilekoa ordainduko da, bigarrena, aldiz, abendukoan.

### **35. artikulua. ANTZINAKOTASUN OSAGARRIA**

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

Langileak antzinakotasunagatik dagokion zenbatekoa jasoko du ordainketa sorrarazi duen hilabetearen lehen egunetik, hamalau ordainsaritan (bi apartekoak barne), eta bestelako ordainsarrietan kontuan hartu gabe.

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

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

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

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.

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

7 ordu egunean).

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

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

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

Antzinakotasun-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**

Lanpostuan jarduteari loturiko baldintza berezien ordainsaria da, talde eta maila profesionalari dagozkionak baino garrantzitsuagoak diren egitekoen truke emandakoa; esaterako, erantzukizun, konfiantza eta prestasun ezohikoak beharrezkoak diren egitekoei dagokie, betiere Zuzendaritzak hala iritzita.

Baldintza bereziok eragindako langilearen oinarritzko soldataren % 5 eta 30 artekoa izango da osagarriaren zenbatekoa eta bakarrik egoera horretan emandako aldiaren iraungo du jasotzeko

efektibamente trabajados.

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

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

Cuarto: en el supuesto de que el /la trabajador/a tuviera en el mes diversas fases de alta con categorías profesionales distintas, 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 un 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 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 de Contenidos Digitales de la persona afectada por esas

eskubideak. Horrenbestez, ezingo da finko bihurtu, egiteko horiek gauzatzeko behar den denbora-tartea edozein dela ere.

Besteak beste Zuzendaritzak agindu ditzaken Edizio funtzio eta erantzunkizunak direla eta osagarriaren balioa 13,68 puntu hilerokoa izango da.

### **37. artikulua. JAIEGUNEN OSAGARRIA**

Lan egindako eta beste astegun batean opor egindako larunbata bakoitzeko 4 puntuko ordainsari osagarria jasoko da. Lan egindako eta beste astegun batean opor egindako igande bakoitzeko, berriz, 5 puntuko ordainsari osagarria jasoko da.

### **38. artikulua. GAUEKOTASUN OSAGARRIA**

Gaueko benetako lanorduek (22:00etatik 6:00etara) lan egindako ordu arrunten balioaren % 35eko ordainsari osagarria izango dute, I. eranskinean zehaztutakoaren arabera.

### **39. artikulua. EGUN BEREZIEN OSAGARRIA**

Jarraian adierazitako egunetan eta txandetan lan egin behar duten langileek kasuan kasuko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute.

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.

### **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.

### **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.

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

Los/as trabajadores/as que hayan de prestar su servicio en los días y turnos que a continuación se indican recibirán la compensación económica señalada para cada uno de ellos.

<i>EGUNA / DIA</i>	<i>TXANDA / TURNO</i>	<i>PUNTU / PUNTOS</i>
Abenduaren 24 <sup>a</sup> 24 de Diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos
Abenduaren 25 <sup>a</sup> 25 de Diciembre	Goizeko txanda Turno de mañana	8 puntu/puntos
Abenduaren 25 <sup>a</sup> 25 de Diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos
Abenduaren 31 <sup>a</sup> 31 de Diciembre	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos
Urtarrilaren 1 <sup>a</sup> 1º de Enero	Goizeko txanda Turno de mañana	8 puntu/puntos
Urtarrilaren 1 <sup>a</sup> 1º de Enero	Arratsaldeko txanda Turno de tarde	2 puntu/puntos

Konpentsazioa jasotzeko, aski izango da adierazitako egun eta txanda horietan lan egitea, kasuan kasuko gainerako ordainsariak jasotzea kaltetu gabe.

Arratsaldeko txanda 15:30etik 22:00ak artekoa da; gauekoak, 17:00etatik 03:00etara eta 22:00etatik 06:00etara artekoak, lanaldia egiaz 22:00ak eta gero amaitu bada; eta goizekoa, sarrera-ordua 15:30ean edo lehenago duena.

#### **40. artikulua. LAN BEREZIEN OSAGARRIA**

Ekitaldi bereziak (txirringularitzako probak, hauteskundeak, erreportaje bereziak atzerrian) direla medio, jarraian zerrendatutako baldintzak betetzen diren lanak bi egunez jarraian egin behar

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.

Se considera turno de tarde el comprendido entre las 15:30 y las 22.00 horas; turno de noche, el comprendido entre las 17:00 y las 03:00 y entre las 22:00 y las 06:00, cuando el fin de la jornada se realice efectivamente después de las 22:00 h y turno de mañana cuando la entrada se realice hasta las 15:30 horas, incluido.

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

Aquellos/as trabajadores/as que con motivo de eventos excepcionales (vueltas ciclistas, elecciones, reportajes especiales en el extranjero) deban desempeñar su trabajo durante más de dos días continuados en unas condiciones en las

dituzten langileek jasoko dute osagarria.

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

Aipatutako baldintza berezi horietan lan egingo duten langileek baldintza horien mende dagoen eguneko 9 puntuko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute.

Plusaren bidez konpentsatuko da arduraldi berezia, eta baterazina da aparteko orduak kobratzearekin, lanegunen artean 12 ordutik beherako atsedendialdiगतiko konpentsazioarekin eta gauekotasan plusarekin, jada barne hartzen dituelako.

#### **41. artikulua. DESPLAZAMENDUAK / KILOMETROAK**

Enpresak lan-zentrotik zerbitzua eskaini beharreko lekura arteko desplazamendua egiteko garraio bide egokiak eskainiko ditu. Desplazamendua enpresaren ibilgailuan eginez gero, gasolina, konponketa, mantentze-lan eta aseguruaren ondoriozko gastuak enpresaren konturakoak izango dira eta langileak behar besteko arduraz jokatu beharko du.

Langileak, enpresa ados dela, zerbitzua betetzeko desplazamenduan bere ibilgailua erabiltzen bada, II. eranskinean ezarritako zenbatekoa ordainduko zaio. Ibilgailu horretan bertan, zerbitzu-arrazoiak tarteko, eramandako bidaiari gehigarri bakoitzaren truke 0,03 euroko osagarria jasoko du jabeak, gehienez 0,06 euro jasotzeko mugarekin. Ibilgailuaren jabearen konturakoak izango dira gasolina, konponketa, mantentze-lan eta aseguruaren ondoriozko gastuak. Enpresak autobideko bidesaria ordainduko du, egiaztagiria aurkeztuz gero.

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 (11) 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.

#### **Artículo 41.- DESPLAZAMIENTO / 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 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 trabajador adicional que por razones del servicio se desplace en el mismo vehículo, se abonará al propietario de éste un complemento de 0,03 euros pero sin que el complemento total por ocupantes pueda exceder de 0,06 euros. Serán por cuenta del propietario del vehículo todos los gastos de gasolina, reparaciones, mantenimiento, y seguro de vehículo. La empresa abonará, previa justificación, el importe del peaje de autopista.

#### **42. artikulua. DIETAK**

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

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

Bi ondoz ondoko gau edo gehiago ohiko bizilekutik kanpo igaro behar dituzten langileek, ezarritako dietez gain, II. eranskinean ezarritako osagarri gehigarria jasoko dute ostatu hartutako gau bakoitzeko.

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

#### **43. artikulua. AURRERAKINAK**

Langileek, eta beraiek baimendutako legez-ordetzakiek, uneko edo ondorengo –baldin eta

#### **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.

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.

Aquellos 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.

En caso de que por motivos del desplazamiento, el/la trabajador/a se vea obligado/a a pernoctar fuera de su domicilio, los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de tres estrellas o equivalente, en habitación individual, serán por cuenta de la Empresa, quien se encargará de efectuar la reserva. Asimismo el/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, el/a trabajador/a podrá alojarse en otro de categoría superior, debiendo ser oportunamente justificado.

#### **Artículo 43.- ANTICIPOS**

Todo/a trabajador/a, y con su autorización su representante legal, tendrá derecho a percibir

nomina-itxiera gertatuz gero– hilabeteari dagozkion hartzekoen konturako zenbatekoak jasotzeko eskubidea izango dute, jasotako azken ordainsariaren % 90eko mugarekin. Aurrerakina itzultzeko epea hiru hilekoa izango da eta ezingo da beste aurrerakinik eskatu aurrekoa kitatu arte.

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.

#### **44. artikulua. PRAKTIKA KONTRATUAK**

Praktika-kontratuen ordainsaria Hitzarmenean ezarritako kategoria bereko langileen ordainsari osoaren % 70 izango da kontratuaren lehen urtean. Bigarreanean, berriz, Hitzarmenean ezarritako ordainsariaren % 85 izango da.

#### **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 contrato, y del 85% del salario fijado en Convenio durante el segundo.

**VIII. KAPITULUA - DISZIPLINA ARAUAK**

**CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO**



#### **45. artikulua. ARAU OROKORRAK**

Falta iritziko zaie Langileen Estatutuaren 54. artikuluan zerrendatutako eta Kapitulu honetan ezarritako kontratuaren ez-betetze kasuei.

Ez da diziplina-gabetasun edo desobedientzia gisa hartuko Hitzarmen honetan ezarritakoa urratzen dituzten aginduak betetzeari uko egitea edo lege-ordenamendua urratzea dakarten arauak ez betetzea.

#### **46. artikulua. FALTA SAILKAPENA**

Falta arinak, larriak eta oso larriak bereizi dira. Oro har, asmo mugatzailerik gabe, honako hauek dira falta iritzitako arau-haustekak:

##### **46.1.- Falta arinak**

- ⇒ Egin beharreko lana gauzatzean huts egitea edo atzeratzea, zerbitzuan nahasmendu garrantzizkorik eragiten ez bada.
- ⇒ Justifikatu gabeko puntualtasun hutsegiteak, hilean 30 minututik gorako atzerapena pilatzean.
- ⇒ Lanaldia amaitu eta lanpostua uztea, txanda hartu behar duen lankidea oraindik azaldu ez bada edo arduradunek ordezkioa bidali aurretik, zerbitzuan nahasmendu garrantzizkorik eragiten ez bada. Kaltearen handia gorabehera, falta larria edo oso larria izan ahalko da.
- ⇒ Lehen lanegunean lanera ez joatea horren berri eman gabe edo dagokion baja dagokionean ez izapidetzea, lanera ez joateko justifikazioen bat egonik, berri emateko edo izapidetzeko ezintasuna egiaztatu ezean.
- ⇒ Hanka-sartze txikiak egitea materiala, altzariak, arropak edo lanabesak zaintzerakoan.
- ⇒ Jendea zein lankideak behar bezala eta egoki ez artatzea.

#### **Artículo 45.- NORMAS GENERALES**

Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y las establecidas en este Capítulo.

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.

#### **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**

- ⇒ Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que produzca perturbaciones no importantes en el servicio.
- ⇒ Las faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.
- ⇒ El abandono del puesto de trabajo, después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que éste se haya presentado o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y que pueda derivar en algún perjuicio no importante para el servicio. Si el perjuicio fuera importante, la falta podría ser calificada de grave o muy grave, según el caso.
- ⇒ 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.
- ⇒ Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

- ⇒ Langilearen Atarian etxebizitza aldaketak eta Gizarte Segurantzako erregimen orokorrari eragiten dioten familia aldaketak ez jakinaraztea.
- ⇒ Lankideekin indarkeria bidezko liskarrak izatea lantokian.
- ⇒ No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.
- ⇒ No comunicar a Langilearen Ataria los cambios de residencia o domicilio, así como las variaciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.
- ⇒ Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.

#### 46.2.- Falta larriak

- ⇒ Hogeita hamar eguneko epean hirutan baino gehiagotan lanera berandu iristea justifikaziorik gabe, lehendik zehapena jaso denean.
- ⇒ Baimen edo arrazoi justifikaturik izan ez eta lanera ez joatea.
- ⇒ Eragin ekonomikoko familia aldaketak nahita ez jakinaraztea Langilearen Atariari.
- ⇒ Agindutako betekizunak edo lan-agindu eta -arauak ez obeditzea edo ez betetzea. Arau hauste horrek diziplina nabarmen haustea badakar edo enpresari kalte nabarmena badakarkio, falta oso larritzat jo ahal izango da.
- ⇒ Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordeztuz edo sinatuz.
- ⇒ Arduragabeki edo zabarki aritzea lanean, lan-jarduera onean eragina badu.
- ⇒ Lanean zuhurtziaz gabe aritzea. Beretzat edo bere lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo instalazioetarako matxuraren arriskua eragiten badu, oso larritzat jo ahal da.
- ⇒ Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, baita baimenik gabe enpresaren egoitzak, instalazioak, tresnak edo materialak norberaren kontuetarako erabiltzea ere.
- ⇒ 3 falta arin pilatzea (puntualtasun arlokoak izan ezik), diren motakoak direla, 3 hilabeteko epean eta/edo lehendik zehapena jaso bada.
- ⇒ Lantoki barruko liskarrak.
- ⇒ Nagusiek agintekeriaz jokatzeko.
- ⇒ Enpresaren barne edo isilpeko alderdiei edo langileen baldintza pertsonalen berri ematea hirugarrenei, kalte moral edo materialik eragiten ez bada. Falta oso larritzat hartuko

#### 46.2- Faltas graves

- ⇒ Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 30 días habiendo mediado sanción.
- ⇒ Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- ⇒ Omitir conscientemente la comunicación a Langilearen Ataria de las alteraciones familiares con repercusión económica.
- ⇒ La desobediencia o incumplimiento de las funciones encomendadas o de órdenes o normas de trabajo. Si este incumplimiento implica quebranto manifiesto de la disciplina o de él se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- ⇒ Simular presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- ⇒ La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- ⇒ La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para sí o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.
- ⇒ Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, locales, instalaciones, útiles o materiales de la Empresa.
- ⇒ 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.
- ⇒ Los altercados dentro del lugar de trabajo.
- ⇒ Los abusos de autoridad por parte de los superiores.
- ⇒ La información a terceros de circunstancias

da, arau-hauslea bere lanpostuaren datuotarako sarbide zuzenaz baliatu bada.

⇒ Lana justifikaziorik gabe bertan behera uztea.

#### 46.3.- Falta oso larriak

- ⇒ Hiru falta larri pilatzea 90 egun naturaleko epean.
- ⇒ Iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeta edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lapurtzea, enpresaren egoitzan edota jardunean.
- ⇒ Enpresaren materialak edo instalazioak gaizki erabiltzea, erabilezin uztea edo kaltetzea, kalte larria eraginez,
- ⇒ Lanean hordituta edo drogen eraginpean hainbat alditan egotea.
- ⇒ Postako sekretuak urratzea edo zuhurtzia bereziko dokumentuak behar ez bezala erabiltzea.
- ⇒ Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, eta horiekiko errespetu eta begirune falta larriak izatea.
- ⇒ Laneako segurtasun eta higiene arauak ez betetzea edo axolagabekeria edo zuhurtziagabekeria barkaezinaz istripu larriak eragitea edo istripua izan duenari laguntzarik ez ematea, emateko moduan egon arren.
- ⇒ Lanpostua bertan behera uztea, kalte larria eraginez.
- ⇒ Laneako errendimendua etengabe eta nahita murriztea.
- ⇒ Lankideen arteko liskar eta borroka sortzea maiz.
- ⇒ Zehatutako falta larriak behin baino gehiagotan egitea, betiere lehengotik harako sei hilabeteko epearen barruan egiten badira.
- ⇒ Agintekeria bereziki larriz jokatzeta.
- ⇒ Langileak bere lan kategoriarik dagozkion egitekoak ohiko lantokik kanpo gauzatzeari justifikatu gabe uko egitea, egiteko horiek EITBNETentzat egitekoak badira ere.

personales de trabajadores/as o de la Empresa, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si las comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.

⇒ El abandono injustificado del trabajo.

#### 46.3- Faltas muy graves

- ⇒ La tercera falta grave en el período de 90 días naturales.
- ⇒ El fraude, el abuso de confianza, la deslealtad o el hurto o robo, tanto a un compañero de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier caso.
- ⇒ Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de la Empresa que causen a ésta daño grave.
- ⇒ La embriaguez o toxicomanía reiteradas durante el servicio.
- ⇒ Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de reserva obligada.
- ⇒ Los malos tratos de palabra y obra o faltas de respeto y consideración graves a los/as jefes/as o sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
- ⇒ 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 todo accidentado a su alcance.
- ⇒ El abandono del puesto de trabajo que cause perjuicio grave.
- ⇒ La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo.
- ⇒ Originar riñas o pendencias con los/as compañeros de trabajo.
- ⇒ La reiteración de falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de 6 meses de la primera.

- ⇒ Lan-zentroan armak, drogak edo pertsonentzat, ondasunentzat edo instalazioentzat arriskutsuak edo kaltegarriak izan daitezkeen edo lan-jardun normalari eragin diezaioketen materialak sartzea.
- ⇒ El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.
- ⇒ La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su categoría profesional, fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para EITBNET.
- ⇒ La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

#### **47. artikulua. AGINTEKERIA**

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

#### **Artículo 47.- ABUSO DE AUTORIDAD**

Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe jerárquico, o trabajador de categoría superior al afectado, de un acto arbitrario que implique infracción de 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**

Faltak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zehapenak honako hauek izango dira:

#### **Artículo 48.- SANCIONES**

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

##### **48.1.- Falta arinak**

- ⇒ Hitzez kargu-hartzea.
- ⇒ Idatziz kargu hartzea.
- ⇒ Egun bat eta bi arteko enplegua eta soldata etetea.

##### **48.1.- Por faltas leves**

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

##### **48.2.- Falta larriak**

- ⇒ Enplegua eta soldata etetea hiru egunetik hogeita hamar egunera bitarte.

##### **48.2.- Por faltas graves**

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

##### **48.3.- Falta oso larriak**

- ⇒ Enplegua eta soldata etetea hogeita hamar egunetik hirurogei egunera bitarte.
- ⇒ Kaleratzea, eta EITBNETen izandako eskubide guztiak galtzea.

##### **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.

#### **49. artikulua. ZEHAPENAK EZ BETETZEA**

Enpresak ez du falta larrien edo oso larrien ondorioz ezarritako enplegu eta soldata etendako zehapenak berehala betetzea eskatuko, zehatutako langileak erabaki horren demanda aurkeztu izanaren frogagiria aurkezten badu. Kasu horretan, zehapena demandari dagokion Epaia jakinarazitakoan sartuko da indarrean.

#### **50. artikulua. FALTAK PRESKRIBATZEA ETA EZEZTATZEA**

Faltak Langileen Estatutuaren 60.2 artikulua ezarritako moduan preskribatuko dira.

Faltak eta zehapenak ezeztatzea. Egindako falten ondoriozko kontrako balorazioak ezeztatu egingo dira: falta arinak, 6 hilabeteren buruan; larriak, 12ren buruan; eta, azkenik, oso larriak, 18 hilabete eta gero. Epea zehapenok indarren sartzen den unetik zenbatuko da.

#### **51. artikulua. ZEHAPEN PROZEDURA**

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 biharamunetik hasita, defentsa-alegazioak aurkezteko.

Egokitzat jotako probak ofizioz edo langilearen eskariz egin ondoren, ebazpen-proposamena helaraziko zaio Enpresa Batzordeari. Honek, eskabidea jasotzen duen egunaren biharamunetik hasita, 5 egun balioduneko epea izango du erabaki bat hartzeko.

Epea amaitutakoan, Enpresa Zuzendaritzak

#### **Artículo 49.- INCUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES**

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

#### **Artículo 50.- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN DE FALTAS**

Las faltas prescribirán en los términos que establece el artículo 60.2. del Estatuto de los Trabajadores.

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.

#### **Artículo 51.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de 4 días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará propuesta de resolución que será sometida a informe del Comité de Empresa que deberá emitirlo en el plazo de 5 días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la

dagokion ebazpena eman eta interesdunari eta Enpresa Batzordeari jakinaraziko die.

Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa.

## 52. artikulua. PROZESU BERMEAK

EiTBNETen intereseko lana dela eta, zuzenbide zibilaren arabera atxilotu, auzipetu, prozesatu edo auzitara eramandako langilearen defentsa juridikoa, prozesuko ordezkariak, epaiketa-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.

Ez da justifikatu gabeko hutsegitez hartuko langilea lanera ez joatea atxilotu egin dutelako, baldin eta langilea egotzi zaizkionetatik errugabetzen badute. Horrelakoetan, enpresak ordaindu egingo ditu ordura arte ordaindu ez dizkion ordainsari finkoak, antzinakotasuna kontuan hartuta.

Artikulu honetan ezarritako bermeei eta estaldurei bere horretan eutsiko zaie, baita lan-kontratua etenda ere, babestu beharreko gertakariak kontratuaren indarraldian gertatu badira.

Artikulu honetako bermeek ez dute barne hartuko langileei ezar dakizkiokeen zehapen judizialen ondoriozko erantzukizuna.

## Artículo 52.- GARANTÍAS PROCESALES

La Empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, encausado, procesado o demandado 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 y procurador en las condiciones que se señalan en la póliza de seguros suscrita con esta finalidad, un ejemplar de la cual acompaña al Acta Final de la negociación.

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

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.

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

## I. ERANSKINA

### Langile guztiei aplikagarri zaizkien arau orokorrak

- ⇒ Dagozkien lanak egiteko esleitutako ibilgailuak gidatzeaz arduratzea.
- ⇒ Dagozkien arduradunak agindutako eta lanari loturiko ikastaroak jaso eta ematea.
- ⇒ Dagozkien arduradunak agindutako eta lanari loturiko txostenak osatzea.
- ⇒ Dagozkien arduradunak esleituko die lan-arloa langileei, eta, zerbitzuaren beharrak gorabehera, egokitzat jotako aldaketak egin ahalko ditu.

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.

- ⇒ Oro har, goi-mailek beheragokoen gaineko aginte funtzionala dute, izan lanbide-talde eta arlo funtzional berean, izan talde edo arlo artean.

## ANEXO I

### Normas generales aplicables a todo el personal

- ⇒ Hacerse cargo de la conducción de los vehículos que se le asignen para la ejecución de sus trabajos.
- ⇒ Recibir e impartir los cursos que, relacionados con su trabajo, le sean solicitados por su responsable.
- ⇒ Elaborar los informes que, en relación con su trabajo le sean solicitados por su responsable.
- ⇒ 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.

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.

- ⇒ 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.

## ANEXO II / II ERANSKINA

\* Puntuaren balioa: 19,546 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	2.024,24 €	28.338,52 € (**)	103,56

Antzintasuna Antigüedad
52,62 €/trienio

Kilometroak Kilometraje
0,29 €/km

### DIETAK

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

1 mailako Aparteko orduak	2 mailako Aparteko orduak	Gaueko Lanaldia Nocturnidad
17,98 €/ordua	20,55 €/ordua	5,65 €/ordua

(\*\*) 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, EiTBren eta ETB zein EI bere sozietateen arteko arauketa juridikoa ezartzekoak, martxoaren 27ko 8/1998 Legeak eta ETB eta EI sozietate anonimo publikoak eratzeari buruzko uztailaren 19ko 157/1982 eta 158/1982 Dekretuek aldatu zutenak, zehazten du erakunde publikoko eta bere sozietateetako langileei lanlegedian ezarritakoa aplikatuko zaiela.

Horretarako, arau sorta egonkor bat zehaztu behar da, erakunde publikoari eta bere sozietateei, baita EiTBNETeri 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**

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

Lanpostu berrietan eta Zuzendaritza Nagusiak bete gabeko lanpostu gisa izendatu dituenetan, langile finkoen hornikuntza lehiaketa libre bidez egingo da. Lehiaketa arau hauetan ezarritakoez

### **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 Públicas ETB y EI, determinó que el personal del Ente Público y sus Sociedades se registrará por lo dispuesto en la legislación laboral.

Por ello, es necesario definir una serie de normas de carácter estable, relativas a regular el ingreso del personal que entre a prestar sus servicios en el Ente Público y las mencionadas Sociedades, 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**

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

La provisión con personal fijo de las plazas declaradas vacantes por la Dirección General y de las plazas de nueva creación, se hará mediante concurso libre, que se regulará por lo

arautuko dute, eta deialdian ezarrirako betekizunak betetzen dituzten pertsonak aurkeztu ahalko dira.

Lanpostu horiek lan-izaerakoak izango dira, Langileen Estatutuaren 1. artikuluan ezarrirakoaren 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 Ebaluatzaile batek zehaztu eta epaituko ditu.

## **EPAIMAHAI EBALUATZAILEA**

### **1. Epaimahai Ebaluatzailearen eginkizunak**

Hauek dira Epaimahai Ebaluatzailearen 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 arlorat bideratu ahalko dira:

- ⇒ Oinarrizko ezagutzak edo orokorrak.
- ⇒ Lanpostuari buruzko berriak, 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,

establecido en las presentes normas y a las que podrán presentarse todas las personas que reúnan los requisitos que se fijan en la convocatoria.

Estas plazas tendrán el carácter de laborales, 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.

## **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

hala dagokionean, aurretiaz zehaztea lanpostua betetzeko beharrezko gutxieneko kalifikazioa.

- e) Hala dagokionean, lanpostu bakoitzeko merezimendu edo eskarmentu-maila jakin batzuk balioesteko sistema zehaztea, hala nola balioesteko irizpideak eta arauak.
- f) Hala dagokionean, langileen aukeraketako kanpo-enpresa espezializatu bat kontratatzea proposatzea.
- g) Lehiaketa administratzeko eta gauatzeko balizko arazoak konpontzea.
- h) Zuzendaritza Nagusiari deialdiko lanpostuak esleitzeko proposamena helaraztea.
- i) Bilkuren akta jasotzea, akta-idazkari bat horretara bideratuta, ahotsa bai, baina bozik izango ez duena.

Epaimahai Ebaluatzailearen erabakiak gehiengo soilaz hartuko dira; epaimahaikide bertaratu edo ordezkatu bat, boz bat.

## 2.- OSAERA

### 2.1 Euskal Telebistako lanpostuen hornikuntzarako:

- a) Kudeatzaile, Zuzendaritza Nagusiaren izenean, eta presidentea izango dena.
- b) ETBko zuzendaria.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliabideen 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

Tribunal acuerde y, en su caso, determinar de antemano las calificaciones mínimas requeridas para ocupar plaza.

- e) Determinar, en su caso, para cada puesto, el sistema de valoración de determinados méritos o niveles de experiencia, así como los criterios y normas para su valoración.
- f) Proponer, en su caso, la contratación de una empresa externa especializada en selección de personal.
- g) Resolver los problemas de administración y realización del concurso.
- h) Proponer 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

**lanpostuen hornikuntzarako:**

- a) Kudeatzailletza, Zuzendaritza Nagusiaren izenean, eta presidentea izango dena.
- b) Irrati-difusioko koordinazio-zuzendaria.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliabideen Zuzendaritza.
- d) Bete beharreko lanpostua dagoen irrati-kateko 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 izendatua.

**2.3 Erakundeko lanpostuen hornikuntzarako:**

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

**2.4 EiTbNETeko lanpostuen hornikuntzarako:**

- a) Kudeatzailletza, Zuzendaritza Nagusiaren izenean, eta presidentea izango dena.
- b) EiTbNETeko Zuzendaritza.
- c) Erakundeko eta bere sozietateetako Giza Baliabideen 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.

**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 plaza a cubrir, designada por el Comité de Empresa.

**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 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.

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

Epaimahai Ebaluatzailearen osaera balekoa izango da, baldin eta bilkura eratzailan kideen gehiengo osoa bildu bada. Hala, bere funtzioei ekingo die, lehiaketaren edozein unetan izendatutako gainerako kideak epaimahaian sartzea baztertu gabe. Hala eta guztiz ere, Epaimahaiaren gainerako bileretan, epaimahai-kide gisa izendatutako Zuzendaritzako kideek bere funtzioak bilerara bertaratutako epaimahai-kideei eskuordetu ahalko dizkiete. Zuzendaritzaren ordezkariak ez balego, bere funtzioak tazituki Kudeatzailearen esku geratuko direla ulertuko da. Kudeatzailetzako ordezkariak ere ez balego, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren esku geratuko lirakeke. Era berean, langileen ordezkari gisa izendatutako epaimahai-kideak bere funtzioak Enpresa Batzordeak izendatutako beste langile baten esku utzi ahalko ditu.

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 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, nolana ere, eitb.com 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:

## CONVOCATORIA

### 1. Publicación

La convocatoria se publicará en los medios que se determinen al efecto y, en todo caso, en eitb.com. Se establecerá un plazo para la presentación de solicitudes de 15 días naturales como mínimo desde la última de las publicaciones.

### 2. Contenido

La convocatoria del concurso habrá de contener, al menos, la siguiente información:

- a) Bete beharreko lanpostuen izena eta kopurua.
  - b) Lanpostuei dagozkien ezaugarri eta funtzio nagusiak.
  - c) Ordainsari ekonomikoa.
  - d) Hautagaien betekizunak, betetze-maila agiri bidez egiaztatu behar dela espresuki adierazita eskabidean.
  - e) Balioetsi beharreko merezimenduak eta, hala dagokionean, merezimenduok egiaztatzeko modua.
  - f) Egin beharreko proben nolakotasuna (ariketa teknikoak, proba praktikoak, elkarriketak, proba psikoteknikoak, etab.) eta ariketak zein arlori buruzkoak izango diren, proba kanporatzaileak espresuki nabarmenduta.
  - g) Eskabideak onartzeko epemuga.
  - h) Probak egingo diren dataren eta lekuaren gutxi gorabeherako xehetasunak.
  - i) Pertsona baliaezinen erreserba egitea, espresuki adierazita hautagai izan daitezkeen lanpostuak. Horietan lehentasuna izango dute.
- 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, entrevistas, pruebas psicotécnicas, etc.) y enunciado general de los grupos de materias de que constarán los ejercicios, con indicación expresa de si alguna/s de las pruebas son eliminatorias.
  - g) Fecha límite de admisión de solicitudes.
  - h) Fecha y lugar orientativos para la celebración de las pruebas.
  - i) Reserva concreta a favor de personas minusválidas, con expresión de los puestos a que puedan optar, para cuya cobertura gozarán de preferencia.

EiTBn sartzeko oinarrizko betekizunak honako hauek izango dira:

- a) Berriazko 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

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.

Eskabideak aurkezteko epea amaituta, behin-behinean hautatutako pertsona guztiei proba kanporatzaileak egingo zaizkie. Aurrerapen nahikoaz jakinaraziko zaie EITBren webgunearen 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.

## **PROBEN KALIFIKAZIOA ETA EMAITZAK ARGITARATZEA**

Proba kanporatzailearik balego, horien aurretiazko kalifikazioa egingo da, hala nola lehen hautaketa. Proba gainditu duten pertsonen prozesuan aurrera egingo dute. Gainditu ez dutenei gainditu ez dutela jakinaraziko zaie.

Proba kanporatzailearik balego, horien aurretiazko kalifikazioa egingo da, hala nola lehen hautaketa. Proba gainditu duten pertsonen prozesuan aurrera egingo dute. Gainditu ez dutenei gainditu ez dutela jakinaraziko zaie.

Proba guztiak burutu eta zuzentzaile espezializatuek zuzenketa egin ostean, Epaimahai Ebaluatzaileak hautagaiak kalifikatuko ditu ezarritako irizpideen arabera, eta emaitzak argitaratuko ditu, Zuzendaritza Nagusiak kontratatzeko asmoa duen pertsona hautatuak adieraziz. Epaimahaiak, probak gainditu dituzten pertsona guztien artean, deialdiko betekizunak betetzen dituzten pertsonak hautatutako ditu eta deialdiko betekizunak betetzen dituzten egiaztatu ahalko du kontratatu aurreko prozesuan.

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.

## **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 seleccionadas 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

Proben ebaluazioan berdinketarik balego, Epaimahaiaren erabakia bete beharreko lanpostuaren berriazko 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 gaintitu duen pertsonarik balego, enpresak sei hilabeteren buruan kontratatu beharko ditu, harik eta deialdiko lanpostuak betetzen diren arte, eta aurretiaz dagokien mediku-azterketa gaintituta. Hala ere, epe hori atzeratzeko aukera egongo da, aldeak ados jarriz gero.

Kontratua mugagabea izango da, baina probaldia izango du.

Lehiaketa librearen emaitzan eskaintako lanpostu baino hautagai onartu gehiago badago, hautatuko ez diren pertsonen lehentasunezko eskubidea izango dute probaldian baztertutako hautagaiak beteko ez dituzten lanpostuak betetzeko. Era berean, lehentasunezko eskubidea izango dute kategoria bereko beste lanpostu batzuk betetzeko, Zuzendaritzak lanpostu horien hornikuntza erabakitzen badu eta barne-promozioko fasea agortu bada, aurkeztu diren deialdia ebatzi ondorengo sei hilabeteetan. Horretarako ez dute berriro lehiatu beharko.

Aipatutako sei hilabete epe horretan, aipatutako pertsonen lehentasuna izango dute lehiaketa eragin duten lanpostuen kategoria

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

La Empresa en caso de que existan personas que hayan superado los mínimos de calificación exigidos, procederá a su contratación en el plazo de seis meses 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, las personas no seleccionadas tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que se puedan producir por no superar las 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 seis meses 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.

Durante el mismo plazo anterior de seis meses, dichas personas tendrán preferencia para ocupar aquellas plazas de la misma categoría para la que



bereko lanpostuak betetzeko, aldi baterako kontratazioak egiteko beharra dagoenean.

se convocó el concurso y que hubieran de cubrirse eventualmente con contratación temporal.