

**EUSKO JAURLARITZA**

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

1402

**Sagola, S.A.U. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa**

Espte.: 01/2010/06

Ebazpena, 2010eko otsailaren 22ko, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da Sagola, S.A.U. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0102142.

**AURREKARIAK**

1. 2010 otsailaren 5ean aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2010eko otsailaren 1ean sinatutako Sagola, S.A.U. enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta Negoziatio Batzordean, ELA y UGT sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien gehiengoek osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2010ko abenduaren 31 arte.

**ZUZENBIDEKO OINARRIAK**

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboan Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua. Horren arabera, Lurralde Ordezkaritza hau da organo eskumenduna; izan ere, Sailaren organoen eta egitekoan egitura ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar da.

2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesak kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta ALHAOn argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat etoriz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkaritza, zera

**EBATZI DU**

1. Sagola, S.A.U. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboan Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOn argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen

**GOBIERNO VASCO**

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial de Álava*

1402

**Convenio Colectivo para la empresa Sagola, S.A.U.**

Espte.: 01/2010/06

Resolución de 22 de febrero de 2010, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Sagola, S.A.U.. Código Convenio núm. 0102142.

**ANTECEDENTES**

1. Con fecha 5 de febrero de 2010, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Sagola, S.A.U., suscrito el 1 de febrero de 2010, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por la representación empresarial y por la representación social, ELA y UGT que constituyen la totalidad de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como por el Decreto 4/2009 de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo esta Delegación Territorial el órgano competente de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la representación de la Empresa y de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOTHA.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

**RESUELVE**

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Sagola, S.A.U.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOTHA.

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el

114. artikuluan 115. artikularen ildotik xedatutakoarekin bat etorriz lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 17.j) artikularen ildotik—.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 22a.— Arabako Lurralde Ordez-karia, ÁLVARO IRADIER ROSA.

### **SAGOLA, SAU ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2009. - 2010. URTEAK**

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 1a

#### **I. KAPITULUA**

##### **1. ARTIKULUA - ESPARRUAK**

Indarrean hasiko denetik eta indarrean egongo den bitartean, Hitzarmen honek SAGOLA, SAU enpresaren eta enpresa horren kontura Gasteizko lantokian jarduten duten langileen —eta Hitzarmena indarrean egongo den bitartean enpresa horretan alta hartuko dutenen— arteko lan-harremanak arautuko ditu.

Zuzendaritza-karguak eta Bidaia-aren edo Saltzailearen parekoak, eta Salmenta-departamentuetako Merkataritza Teknikariak Hitzarmen honen artikuluen eraginpean egongo dira, ordainsari eta ordutegiak dagokienez izan ezik. Azken bi atal horiek interesdunek eta aipatutako Enpresak adostutako itun indibidualen arabera arautuko dira.

##### **2. ARTIKULUA - INDARREAN HASIA ETA IRAUPENA**

Hitzarmen hau 2009ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean eta 2010eko abenduaren 31ra arteko iraupena izango du, Lan Adminis-trazioko Agintaritzak edozein egunetan erregistratuta ere.

Hitzarmen honek indarrean jarraituko du bi alderdietako batek Hitzarmenaren amaiera iragartzen ez badu indarraldia amaitu baino hilabete lehenago, Lan Adminis-trazioko Agintaritzari komunikazio idatzia igorri eta beste alderdiari ere horren kopia bat helaraziz. Bi alderdiek adostu dute, halaber, Negoziazio Mahai berria eratzea, baita negoziatio-egutegia ezartzea ere, Hitzarmenaren epemugaren ondoko hamabost egunen barruan.

##### **3. ARTIKULUA - IRENSTEA ETA KONPENSATZIOA**

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratu dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek enpresa horretan dauden guztiak irensten eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Nahitaez bete beharreko lege-xedapenak betez Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean ezarriko diren kontzeptu ekonomikoek edo bestelakoek goerekin Hitzarmenari eragingo diote, baina soilik oro har hartuta eta urteko zenbatekoan hemen adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte.

Horrez gain, hitzarmen honek indarrak gabe uzten du enpresaren eta langileen artean aurretik ezarritako itun edo akordio guztiak.

##### **4. ARTIKULUA - BERME PERTSONALAK**

Oro har hartuta Hitzarmen honetan adostutakoa gaindituko duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, hau da, Hitzarmena indarrean hasi aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria murriztuko Hitzarmena aplikatzearen ondorioz.

##### **5. ARTIKULUA - OSOTASUNAREKIKO LOTURA**

Hitzarmen honen klausulek osotasun organikoa eta zatiezina osatzen dute, eta ezin izango dira partzialki aplikatu, Hitzarmenaren 3. eta 4. artikuluetan ezarritakoa bazter utzi gabe.

##### **6. ARTIKULUA - ARAU OSAGARRIAK**

Hitzarmen honetan aurreikusitako ez den orotarako, eta bertako edukien aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatuko diren legezko xedapen eta arau orokorretan ezarritakoaren arabera ebatziko da.

artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Vitoria-Gasteiz, 22 de febrero de 2010.— El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAGOLA, S.A.U. AÑOS 2009 - 2010**

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de febrero de 2010

#### **CAPÍTULO I**

##### **ARTÍCULO 1 - ÁMBITOS**

El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre la empresa SAGOLA, S.A.U. y los trabajadores que presten sus servicios, por cuenta de la misma, en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, así como las de aquéllos que causaren alta en la citada empresa a lo largo de la vigencia del mismo.

Los cargos de Dirección y los asimilados a Viajante o Vendedor, así como el personal Técnico Comercial adscrito a los departamentos de Ventas, estarán sujetos al articulado del presente Convenio, excepto en lo que haga referencia a remuneraciones y horarios, que se regirán por los pactos individuales acordados entre los interesados y la Empresa.

##### **ARTÍCULO 2 - ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN**

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2010 cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral.

El presente Convenio se mantendrá en vigor mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, mediante comunicación escrita ante la Autoridad Laboral, de la que se remitirá copia a la parte no denunciante. Asimismo, ambas partes acuerdan constituir una nueva Mesa Negociadora y establecer el calendario de negociaciones, dentro de los quince días siguientes al vencimiento del Convenio.

##### **ARTÍCULO 3 - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la Empresa en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos u otros de cualquier tipo, establecidos durante la vigencia del presente Convenio en virtud de disposiciones legales de obligada aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados.

Asimismo el presente Convenio deja sin efecto cualquier pacto o acuerdo establecido con anterioridad entre la Empresa y sus trabajadores.

##### **ARTÍCULO 4 - GARANTÍAS PERSONALES**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en este Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la entrada en vigor del mismo vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida, no vean reducida su remuneración total como consecuencia de la aplicación de este Convenio.

##### **ARTÍCULO 5 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 3º y 4º del mismo.

##### **ARTÍCULO 6 - NORMAS SUPLETORIAS**

En todo lo no previsto en el presente Convenio y siempre que no contradigan su contenido, se estará a las disposiciones y demás normas legales vigentes en cada momento.

Orobat, Hitzarmen honen gaineko esparruko araudi konbentzional baten eraginpean geratzen ez badira, Metalaren Lan Ordenantza aplikatzen jarraituko da, diziplina-erregimenari dagokion alorrean.

## II. KAPITULUA

### 7. ARTIKULUA - LANGILEAREN AURREABISUA/ PROBALDIA

Enpresako lana borondatez utzi nahi duten langileek Enpresari jakinarazi beharko diote, eta alde zuzenetik ohartarazteko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- 1., 2., 3. eta 4. Lanbide Taldeek = 15 egun
- Gainerako Lanbide Taldeek = 30 egun

Langileak behar bezalako aurrerapenez aurreabisatzen ez badu, Enpresak langilearen likidaziotik diru-kopuru bat kentzeko eskubidea izango du, hain zuzen ere langilearen eguneko soldataren zenbatekoa kendu ahal izango dio abisua ematerakoan atzeratuko den egun bakoitzeko.

Langileak kontratatu aurretik, beharrezkotzat joko diren proba mediko eta profesional guztiak egingo zaizkie langileei.

Teknikari tituludunen eta gainerako langileen probaldiak gehienez sei hilabete eta bi hilabete iraungo dute, hurrenez hurren.

Probaldi horretan Enpresak eta langileak lan-harremana bertan behara uzteko aukera izango dute, eta ez ein alderdik ez du horregatik inolako kalte-ordainik jasoko, sortutako irabaziak izan ezik.

Probaldia iragan ondoren onarpena automatikoki formalizatuta geratuko da. Aldi hori ondorio guztietarako kontatuko zaio langileari.

Barne-sustapenaren bitartez lanpostu batean hasiko den langileari aurreko paragrafoetan ezarritako probaldia ezarriko zaio. Probaldia gainditzen ez badu, alde zuzenetik zuen lanpostuaren kategoriako lanpostu bat esleituko zaio.

## III. KAPITULUA

### 8. ARTIKULUA - LANALDIA

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak ezartzeko, urtean 1.701 orduko lanaldia hartuko da aintzat.

Txandaka jarduten duten langileek ohiko langileentzat ezarritako egun kopuru bera izango dute bertaratzeari dagokionez, eta ez dute inoiz egunean 8 ordu baino gehiago sartuko, ezta urtean aurreko paragrafoan adierazitako ordu kopurua ere.

Nolanahi ere, merkatuaren eskakizunei hobeto erantzuteko, Bezeroen Arretarako departamentuko bi langilek osatutako lan-talde batek lanaldi zatituan jardungo du, ohiko lanaldirako ezarritako eguneko ordu kopurua eginez.

Lanaldiei hasiera eta amaiera emateko orduak zehaztu ondoren, urteko lan-egutegian adieraziko dira, Hitzarmen berria negoziatzen den edo ez kontuan hartu gabe (urte bakoitzaren hasieran ezarriko da egutegi hori). Hitzarmen berria negoziatzen bada, Hitzarmena sinatzerakoan ezarriko da behin betiko egutegia.

Dena den, bezeroei arreta emateko saileko 2 pertsonak gehienez, bidalketa-saileko bi pertsonak gehienez, eta muntaketako bik osatutako lan-talde batek egutegi bereziak izango ditu. Egutegi horretan oporrak eta abenduko jaiegunak beste langileen modu desberdinean islatu daitezke, bezeroei arreta eta zerbitzua emateko eta urte-amaierako inbentarioak egiteko, beharrezkoa bada, nahiz eta lan-ordutegia 08:00etatik 14:00etara bitartekoa izango da. Gainerako langileentzat lan-egun ez direnetan lan egin behar bada, guardia-zerbitzua dela kontuan izanik, lanaldi osoko gisa zenbatuko da libre hartzeko garaian.

Ohiko lanaldiaren barruan, Enpresak gehienez 50 ordu baliatu ahal izango ditu urtean langile bakoitzeko, eta langileek larrialdi edo puntako produkzioaldiei erantzuteko sartuko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak eskaera galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta,

Asimismo, en tanto no queden reguladas por una normativa convencional de ámbito superior al presente Convenio, seguirá siendo de aplicación la Ordenanza Laboral del Metal, en la materia correspondiente al régimen disciplinario.

## CAPÍTULO II

### ARTÍCULO 7 - PREAVISO DEL TRABAJADOR/PERIODO DE PRUEBA

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4 = 15 días
- Resto de Grupos Profesionales = 30 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La contratación del personal se llevará a efecto, previas las pruebas médicas y profesionales que se estimen necesarias.

En ningún caso podrá exceder el período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores.

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

Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador dicho período a todos los efectos.

El trabajador que acceda a un puesto de trabajo mediante el sistema de promoción interna, se verá sometido al período de prueba establecido en los párrafos anteriores. En caso de no superar éste, será reintegrado en un puesto de trabajo de la misma categoría laboral del que proceda.

## CAPÍTULO III

### ARTÍCULO 8 - JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas previstas en el presente Convenio se entienden para una jornada anual de trabajo efectivo de 1.701 horas.

El personal que trabaje a turnos tendrá el mismo número de días de presencia que el establecido para el personal de jornada ordinaria, sin sobrepasar las 8 horas diarias ni las horas anuales indicadas en el párrafo anterior.

No obstante, a efecto de dar una mejor respuesta a las exigencias del mercado, un retén formado por 2 personas del departamento de Atención a Clientes trabajarán en jornada partida con el mismo cómputo de horas diarias que las establecidas para la jornada ordinaria.

La determinación práctica de las horas de comienzo y terminación de las diferentes jornadas, quedarán reflejadas en el calendario laboral anual que se establecerá en el transcurso del mes de Enero de cada año, con independencia de que proceda o no negociar un nuevo Convenio. En este caso a la firma del nuevo Convenio se establecerá el calendario definitivo.

No obstante, un retén formado por 2 personas máximo del departamento de atención a Clientes y hasta dos del almacén de expediciones, así como hasta dos de montaje se regirá por calendarios especiales, en los que las vacaciones y los días feriados de diciembre, puedan reflejarse de forma diferente al resto de personal, a fin de dar atención y servicio a los clientes o realizar inventarios de fin de año, si fuere necesario, si bien el horario de trabajo será de 8 a 14 h. En caso de tener que trabajar en días no laborables para el resto de personal, en atención a tratarse de un servicio de guardia que será computado como de jornada completa existente en el periodo de disfrute.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas anuales por trabajador, que serán realizadas cuando sean solicitadas para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido,

eta abar. Ordu horiek sartzeko eskaera nahitaez bete beharrekotzat hartzeko, nahikoa izango da honako betebeharrak betezea, eraginpeko alderdiek bestelako akordioak adostu ezean:

- 1) Eraginpekoei eta Enpresa Batzordeari 72 ordu lehenago abisatzea, idazki batean abisua eragin duten arrazoien berri emanez.
- 2) Prestasun-orduak Enpresaren egutegiko lanegunetan egingo dira.
- 3) Prestasun-orduak ezin izango dira diruz konpentsatu; aitzitik, denboraz konpentsatuko dira, hurrengo sei hilabeteetan, lanaldi osoen arabera zein eguneko lanaldia murriztuz, alderdiek alde zuzenarekin adostutakoaren arabera.

#### 9. ARTIKULUA - LANERA BERANDU IRISTEA ETA LANERA EZ BERTARATZEA

Lanera berandu iristeagatik eta lanera ez bertaratzeagatik galdutako denbora errekuperatuko da, edo orduko kostuaren arabera deskontatuko da, baldin eta indarreko lan-araudian ezarritako zigorrak aplikatzen ez badira. Orduko kostua kalkulatzeko, Oinarrizko Soldata, Antzinasuna, Soldata Osagarria eta Osagarri Pertsonala kontzeptuen urteko ordainsaria urteko ordu kopuruaren artean zatituko da.

#### 10. ARTIKULUA - OPORRAK

Hitzamen honen aplikazio-eremuan bildutako langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi jarraitua baliatuko dute urtean, bestelako itun indibidualik egin ezean, eta opor horiek erantsitako soldata-tauletan Lanbide Talde eta Kategoria bakoitzari esleitutako diru-kopuruaren arabera ordainduko dira; diru-kopuru horiei Antzinasun Plusa, Soldata Osagarria eta Osagarri Pertsonala gehituko zaizkie, hala badagokio, baita azken hiru hilabeteetako batez besteko errendimenduari dagokion Pizgarria ere, hilabeteetako batez besteko ordu kopuruaz biderkatuta. Langile sartu berriek eskubidea izango dute enpresan sartu diren unetik irabazitako oporren zati proportzionala baliatzeko.

Oporraldian baja-prozesuari hasiera eman dion langileak ospitaleratu beharra badu, ospitalean eman dituen egunak opor-egunetz konpentsatzeko aukera izango du, betiere alta urte naturala amaitu aurretik hartzen badu eta ospitaleratze-egunak behar bezala egiaztatzen baditu.

Lan Istripuaren ondorioz Baja hartu badu oporren hasiera-egunaren aurreko hogeita bat eguneko epearen barruan, bajaran emandako opor-egunak baliatzeko eskubidea izango du, betiere urte naturala amaitu aurretik alta hartzen badu.

#### 11. ARTIKULUA - LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

Jarraian azaltzen diren arazoengatik, langileak baimen ordainduak hartzeko eskubidea izango du, honako soldata-taula hauen arabera:

- 1) Guraso, ezkontzako guraso, aitona-amona, seme-alaba, biloba eta anai-arreben heriotza: egutegiko hiru egun; aldi hori egutegiko bi egunez luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.
- 2) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotza, betiere harremana ofizialki erregistratu eta dokumentatu bada: egutegiko 5 egun, eta ordaindu gabeko egutegiko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu langileak.
- 3) Ezkontzako anai-arreben eta seme-alaben heriotza: egutegiko bi egun; aldi hori egutegiko bi egunez luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.
- 4) Odolkidetasuneko edo kideetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik: egutegiko bi egun; aldi hori egutegiko bi egunez luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu. Xede horri begira, gaixotasuna larritzat joko da dagokion medikuak halakotzat jotzen badu. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako zerbitzu medikoek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Ziurtagiri hori nahitaez aurkeztu behar da baimena ordaintzeko.

etc. Para que la solicitud sea de obligado cumplimiento será suficiente y necesario, salvo otro acuerdo de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Preaviso de 72 horas a los afectados y al Comité de Empresa, con información por escrito de las razones que lo motiven.
- 2) La realización de las horas sólo se hará en los días laborables que resulten del calendario de la Empresa
- 3) Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, dentro de los seis meses siguientes, bien en jornadas completas bien con reducción de jornada diaria, de acuerdo a lo pactado previamente por las partes.

#### ARTÍCULO 9 - FALTA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO

El tiempo perdido por faltas de puntualidad y asistencia al trabajo, si no se hiciere uso de la aplicación de las sanciones establecidas por la normativa laboral vigente, se recuperará, o en su defecto se descontará a coste hora. Se entenderá por coste hora la retribución anual de los conceptos Sueldo Base, Antigüedad, Complemento Salarial y Complemento Personal, dividido entre el número de horas del año.

#### ARTÍCULO 10- VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, salvo pacto individual diferente, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada Grupo Profesional y Categoría, en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso por el Plus de Antigüedad, Complemento Salarial y Complemento Personal que pudiera corresponderles, así como por el Incentivo correspondiente al rendimiento medio de los tres últimos meses, multiplicado por el número de horas promedio mensuales. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones devengadas desde su incorporación a la empresa.

El empleado que durante su período vacacional inicie un proceso de Baja, y fuere necesaria su hospitalización, tendrá derecho al disfrute de los días de vacaciones que hubiera permanecido hospitalizado, siempre que causare alta antes de la finalización del año natural y acreditare fehacientemente los días de hospitalización.

En el caso de que se hubiera causado Baja por Accidente de Trabajo dentro del período de los veintinueve días anteriores al de la fecha de inicio de sus vacaciones, se tendrá derecho al disfrute de los días de Baja que hubieran coincidido con sus vacaciones, siempre que causare alta antes de la finalización del año natural.

#### ARTÍCULO 11 - LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales, por las siguientes causas:

- 1) Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: tres días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.
- 2) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, siempre que la unión esté oficialmente registrada y documentada: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días naturales más de permiso no retribuido.
- 3) Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: dos días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia
- 4) Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. La presentación de dicha certificación será imprescindible para retribuir el permiso.

Gaixotasun larriak iraenez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean iraupen bereko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Lizentzia hori ez da ordainduko, eta gainera, baimena ezin izango da luzatu.

5) Seme-alaba urritu psikofisikoen kontsulta medikoetara joatea: egutegiko bi egun, betiere probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.

6) Emaztearen erditzea: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, baimena egutegiko hiru egunez luzatzen da.

7) Seme-alaba, anai-arreba edo gurasoen (ezkontzakoak barne) ezkontza: egutegiko egun bat; aldi hori egutegiko bi egunez luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.

8) Langilearen ezkontza: egutegiko hemezortzi egun. Produktzio-eta antolamendu-zirkunstantziek uzten badute, baimen hori egutegiko 10 egun gehiagoz luzatu ahal izango da, baina egun horiek ez dira ordainduko. Ezkontza larunbat, igande edo jaiegunean egiten bada, zenbaketa lehen lan-egunetik abiatuko da.

9) Etxebizitzaz aldatzea: egutegiko egun bat.

10) Kontsulta mediko partikularra: 16 ordu urtean. Horrez gain, urtean 16 orduko muga horren barruan sartu ahal izango dira ezkontideari, eta langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara laguntzea, betiere behar bezala egiaztatuta.

Urte bakoitzaren amaieran, Enpresa Batzordearekin batera aztertuko da eskubide hori gehiegi erabili den ala ez. Gehiegi erabili bada, artikuluko hori ezabatzeak aukera aztertu liteke.

Artikulu honen 4) eta 6) idatz-zatietan bildutako baimenak lanaldierditan banatzeko aukera izango da, langileak horrelakorik eskatzen badu. Baimena probintziatik kanpora bidaiatu behar eraginez luzatzen bada, aldiz, aukera hori ezin izango da aplikatu.

Artikulu hau izatezko bikoteei ere aplikatuko zaie, betiere harremana erregistratua eta dokumentatua badago, eta izatezko bikotekidea ezkontidearen parekoa izango da ezkontzazko ahaidetasuna zehazteko, betiere interesdunak horretarako eskaera idatzia egiten badu. Horrekin batera, egoera hori justifikatzeko dokumentazio ofiziala aurkeztu beharko du, eta horrek alde aurreko ezkontide edo izatezko bikotekideko figurei uko egitea ekarriko du, hala badagokio.

## 12. ARTIKULUA - ORDUAK ERREKUPERATZEA EDO BALIATZEA

Berandutze, baimen edo egindako lanegatikoa baliatu gabeko orduak dituzten langileak arduradunarekin adostu beharko ditu bere egoera erregularizatzeko egunak, ordu horiek egin ondoko sei hilabeteen barruan, alderdiek alde aurretik bestelako akordiorik hartu ezean.

## 13. ARTIKULUA - APARTEKO ORDUAK

Normalean ez da aparteko ordurik egingo.

Lan egindako aparteko orduak konpentsatzeko, denbora librea hartuko da (ordu bat eta 45 minutu aparteko ordu bakoitzeko), edo ordu horiek ordainduko dira, ezinbesteko orduak badira, erantsitako tauletan ezarritako zenbatekoan. Langileak hautatuko du konpentsazio modua.

Hilean behin Enpresa Batzordeari informazioa emango zaio ordaindutako aparteko orduei buruz.

## 14. ARTIKULUA - ENPLEGUA SUSTATZEKO NEURRIAK

Enpresaren eta langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute enplegu-aniztasuneko egoerak deuseztatzeke, ahal duten neurrian.

Bi alderdiek egokitzen jo dute, halaber, 64 urterekin erretiro berezia hartzeko kontratua, prestazioen ehuneko 100arekin, uztailearen 17ko 1194/85 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera. Kontratu mota horrek langabeziaren erregistratutako beste langile bat aldi berean kontratatzea ekarriko du berekin, eta, beraz, kontratu horiek baliatuko dira bi alderdiak ados jartzen diren kasu guztietan.

## 15. ARTIKULUA - ERRETIROA/TXANDA KONTRATUA

Araudi aplikagarriak legez baimentzen badu, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek Txanda eta Ordezte Kontratuei eustea adostu dute, betiere enpresak eta eraginpeko langileek esanbidezko adostasuna lortzen badute. Horretarako, indarreko araudiak ezarritako

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida de igual duración, una vez transcurridos treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea ampliable el permiso.

5) Asistir a consultas médicas de hijos disminuidos psicofísicamente: dos días naturales, siempre que implique un desplazamiento fuera de la provincia.

6) Alubramiento de esposa: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica, el permiso se amplía en tres días naturales más.

7) Matrimonio de hijos, hermanos o padres, incluidos los de grado político: un día natural, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.

8) Matrimonio del trabajador: dieciocho días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan podrá ser ampliado hasta diez días naturales más, que no serán retribuidos. En caso de que la boda se celebre en sábado, domingo o festivo, el cómputo comenzará el primer día de trabajo.

9) Traslado de domicilio: un día natural.

10) Consulta médica particular: 16 horas anuales. Así mismo podrán incluirse dentro de ese límite de 16 horas anuales, las ausencias motivadas por el acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas del cónyuge, así como de los hijos/as y padres.

Al final de cada año se estudiará junto con el Comité de Empresa, si ha habido o no un uso abusivo. En este último caso, podrá estudiarse la eliminación de este artículo.

Los permisos contemplados en los apartados 4) y 6) del presente artículo, podrán distribuirse en medias jornadas a petición del trabajador. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso se ampliare por desplazamiento fuera de la provincia.

Para la aplicación del presente artículo se reconoce a la pareja de hecho, cuya unión esté oficialmente registrada y documentada, será asimilada a la de cónyuge para la determinación de parentesco político, sólo a petición por escrito del interesado, que aportará la documentación oficial justificativa de tal situación, lo que implicará renuncia automática a las anteriores figuras de cónyuge o pareja de hecho que pudiera haber tenido

## ARTÍCULO 12 - RECUPERACIÓN O DISFRUTE DE HORAS

Quien tuviere pendiente alguna hora por demoras, permisos o trabajos realizados, deberá pactar con su responsable las fechas para regularizar su situación dentro de los seis meses siguientes a la realización de las mismas, salvo acuerdo previo diferente.

## ARTÍCULO 13 - HORAS EXTRAORDINARIAS

No se efectuarán horas extraordinarias como norma habitual de trabajo.

La compensación de las horas extraordinarias trabajadas, se llevará a cabo, bien disfrutándolas en tiempo libre en una cuantía equivalente, 1h.45 min., bien abonándolas, si se tratare de horas de fuerza mayor, en la cuantía que se fijará en las tablas anexas, a elección del trabajador.

Se informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias abonadas.

## ARTÍCULO 14 - MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

La representación de la Empresa y la de los trabajadores, se comprometen a erradicar, dentro de lo posible, las situaciones de pluriempleo que puedan producirse.

También se considera positivo por ambas partes, la aplicación de la figura de contrato de jubilación especial a los 64 años con el 100 por ciento de las prestaciones, en los términos establecidos por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, con simultánea contratación de otro trabajador inscrito en el desempleo, por lo que serán utilizados en todos los casos en que ambas partes estén de acuerdo.

## ARTÍCULO 15 - JUBILACIÓN/CONTRATO DE RELEVO

Las partes signatarias del presente Convenio y siempre que la normativa aplicable lo permita legalmente, acuerdan mantener la práctica de los Contratos de Relevo y Sustitución, que en todo caso necesitarán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores

baldintzetan sistema horrekin bat egin nahi duten langileen eskaera guztiak aztertuko dira. Nolanahi ere, langile batek gutxienez hamabi urte eraman beharko ditu enpresan modalitate hori hautatu ahal izateko, baina enpresak antzinasun txikiagoko kasuetan ere aplikatzeko aukera izango du.

Modalitate hori aplikatzeko eskaerak Gizarte Harremanen Departamentuan aurkeztuko dira, Kontratuaren hasiera-urtearen aurreko urteko irailaren batetik urriaren azkenera arte doan epean. Bi alderdiak ados jartzen badira, enpresan antzinasun handiena duten bost pertsoneri dagozkien eskaerak automatikoki aplikatuko dira; gainerako langileen kasuan, ematea edo ukatzea erabakiko du enpresak, Enpresa Batzordeari entzun ondoren.

Aurreko baldintzak betetzen dituzten eta erretiro partzialeko egoerara igaroko diren langileek baimen ordaindu berezi bat baliatzeko aukera izango dute beren lanaldiaren barruan. Baimen horrek 240 lanorduko iraupena izango du 65 urteak betetzeko falta zaien urte bakoitzeko. Baimen berezi hori aplikatuko da enpresa-antolamenduari ahalik eta kalte gutxien eragiteko moduan, eta akordio hau sinatu ondoren egingo diren kontratuei aplikatuko zaie.

Ordeztuaren Lanaldi Partzialeko kontratuari dagozkion soldatak eguneratuko dira indarreko Hitzarmenean adostutakoaren arabera.

#### IV. KAPITULUA

##### 16. ARTIKULUA - ORDAINSARIEN ETA KALTE-ORDAINEN KONTZEPTUAK

Ordainsarien eta kalte-ordainen honako kontzeptu hauek aurkeztu dira:

###### a) ORDAINSARIEN KONTZEPTUAK:

- Oinarrizko soldata
- Antzinasuna
- Soldata Osagarria
- Osagarri Pertsonala
- Pizgarriak
- Uztaileko eta abenduko aparteko haborokinak
- Txandakotasun Plusa/Gau Plusa
- Aparteko Orduak

###### b) KALTE-ORDAINEN KONTZEPTUAK

- Soldataz kanpoko Plusa
- Dietak

##### 17. ARTIKULUA - KONTRAPRESTAZIOAK

Hitzarmen honetan adostutako ordainsariak oinarriaren gainean ezarri dira, eta eraginpeko produktoreek beren lanean eduki beharreko errendimenduaren kontraprestazio gisa.

Beren errendimendu pertsonalak kontrolatzeko sistema objektiboa ezarria duten langileei (Lantegiko Taldeak) "arrunt" gisa zehaztutako jarduerari dagokion errendimendua eskatuko zaie (60ko jarduera 60/80 eskalan, edo 100eko jarduera 100/133 eskalan). Gainerako langileentzat (Bulegoko Taldeak) aurrez zehaztutako jarduera "arrunta"ri dagokion ordainsaria hartuko da aintzat, eta zenbateko horri ehuneko 33 gehituko zaio, 2. eta 3. taldeei izan ezik (azken horiei ehuneko 8 eta ehuneko 24 gehituko zaie, hurrenez hurren).

##### 18. ARTIKULUA - OINARRIZKO SOLDATA

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileen Oinarrizko Soldata erantsitako soldata-tauletan zehaztu da, Lanbide Taldearen eta kategoriaren arabera. Kasu bakoitzean lanbide taldea Lanpostuen Balorazioa erabiliz zehaztuko da.

Hitzarmenaren soldata-taulen Oinarrizko Soldata, Soldata Osagarria eta Soldataz kanpoko Plusa kontzeptuetan alde zuzenik ezarritako Lanbide Taldeek zehaztutako zenbatekoak bilduko dira.

##### 19. ARTIKULUA - ANTZINATASUN PLUSA

Kontzeptu horrengatik jaso beharreko zenbatekoak bosturtekoen arabera ordainduko dira. Bosturteko bakoitzak langilearen Lanbide Taldearen eta Kategoriaren ehuneko 5eko zenbatekoa izango du, eta langile bakoitzak gehienez sei bosturteko jasoko ditu.

afectados. Para ello, se estudiarán las solicitudes del personal que quiera acogerse a este sistema, en los términos y condiciones que establezca la normativa en vigor, en todo momento. En cualquier caso, para poder optar a esta modalidad será necesaria una permanencia en la empresa de doce años, si bien la empresa podrá hacerlo extensivo a casos de menor antigüedad.

Para su aplicación, se presentarán las solicitudes en el Departamento de Relaciones Sociales en el período comprendido entre el primero de septiembre y el último de octubre del año anterior al del comienzo del Contrato. Las solicitudes correspondientes a las cinco personas con mayor antigüedad en la empresa, en el supuesto de existir acuerdo entre las partes, serán de aplicación automática, y para el resto, la empresa decidirá su concesión o denegación oyendo previamente al Comité de Empresa.

Los trabajadores que reuniendo los requisitos anteriores pasen a la jubilación parcial, tendrán derecho a disfrutar, dentro de su jornada laboral, de un permiso retribuido especial, de duración equivalente a 240 horas de trabajo en cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad. El disfrute de este permiso especial se llevará a cabo de tal suerte que cause los mínimos trastornos posibles en la organización empresarial y se aplicará a los contratos que se realicen a partir de la firma del presente acuerdo.

Los salarios correspondientes al Contrato a Tiempo Parcial del relevado, se actualizarán con lo que se pacte en el Convenio en vigor.

#### CAPÍTULO IV

##### ARTÍCULO 16 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se presentan son los siguientes:

###### a) CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Salario Base
- Antigüedad
- Complemento Salarial
- Complemento Personal
- Incentivos
- Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre
- Plus de Turnicidad/ Nocturnidad
- Horas Extraordinarias

###### b) CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

- Plus Extrasalarial
- Dietas

##### ARTÍCULO 17 - CONTRAPRESTACIONES

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un Rendimiento a aportar en su trabajo por parte de los productores afectados.

Para los trabajadores que tengan establecido un sistema objetivo de control de sus rendimientos personales (Grupos de Taller) se entenderá por Rendimiento exigible la actividad definida como "normal" (actividad 60 en la escala 60/80, o actividad 100 en la escala 100/133). Para el resto de personal (Grupos de Oficina) se entenderá que su retribución corresponde a la actividad "normal" antes definida incrementada en un 33 por ciento, a excepción de los grupos 2 y 3 cuyo incremento será del 8 y 24 por ciento, respectivamente.

##### ARTÍCULO 18 - SALARIO BASE

El Salario Base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio es el que, para cada Grupo Profesional y Categoría, se especifica en las tablas salariales anexas. En cada caso el Grupo Profesional se determinará mediante la utilización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

Las tablas salariales del Convenio recogerán en los conceptos Salario Base, Complemento Salarial y Plus Extrasalarial, los importes que vinieran determinados por los Grupos Profesionales establecidos con anterioridad.

##### ARTÍCULO 19 - PLUS DE ANTIGÜEDAD

Los importes a percibir por este concepto consistirán en quinquenios de una cuantía del 5 por ciento del Salario Base correspondiente a su Grupo Profesional y Categoría, hasta alcanzar un tope de seis quinquenios.

**20. ARTIKULUA - SOLDATA OSAGARRIA**

Osagarri horren zenbatekoak erantsitako tauletan Lanbide Talde eta Kategoria bakoitzerako zehazten direnak izango dira.

**21. ARTIKULUA - OSAGARRI PERTSONALA**

Lanpostuen Balorazioaren aurreko arrazoiak direla-eta beren lanpostuetarako edo finkatutako lanpostuetarako erantsitako soldata-tauletan zehaztutako zenbatekoak gairiditzen dituzten enplegatuek zenbateko horiek jasoko dituzte Osagarri Pertsonal gisa. Horrez gain, kontzeptu berean sartuta daude Jangelako Konpentsazio Plusa (eskubide hori 31.12.04 baino lehen onartuta zutenentzat) eta Garraio Plusa, baita Urruntasun Plusa ere (onartuta daukaten langileentzat).

**22. ARTIKULUA - PIZGARRIAK**

Enpresa honetan aplikatutako pizgarri-sistemaren (PIC) eragin-peko langileen ordainsariak —bestela, pizgarri hori zenbatu daiteke, horren aipamena eginez— sistema horretan ezarritako errendimendu-eta aurrezki-tauletan adierazi dira. Eranskinean ageri dira, eta eguneratu dira adostutako lanorduen murriztea eta ezarritako soldata-igoera konpentsatzeko.

Lanerako denbora jakin bat ez duten zereginak egiten badira, pizgarria indarreko "etete-gako"ei buruzko araudian adierazitakoaren arabera ordainduko da.

**23. ARTIKULUA - APARTEKO HAVOROKINAK**

Uztailean eta abenduan langileek aparteko haborokinak jasoko dituzte. Bakoitzak 30 soldata-eguneko zenbatekoa izango du, eta honako kontzeptu hauek bilduko ditu: Oinarrizko Soldata, Antzinatea, Soldata Osagarria, Osagarri Pertsonala eta Pizgarriak, hala badagokio.

Pizgarrien kontzeptuari dagokion zenbatekoa kalkulatu aurretik, haborokin bakoitzaren ordainketaren aurreko hiru hilabeteetan batez beste lortutako ordutegi-errendimendua kalkulatu da, eta hileko orduen batez beste koari aplikatuko zaio.

Gaixotasunagatiko, amatasunagatiko edo istripuagatiko bajaldiak lan egindako denboratzen hartuko dira haborokin horiek jasotzekoari begira.

Seihileko batean lanean hasiko diren edo lana utziko duten langileek lan egindako denboraren zati proportzionala jasoko dute.

**24. ARTIKULUA - TXANDAKOTASUN PLUSA ETA GAU PLUSA**

Lanaldi osoko txandetan jarduten duten langileek eranskinean jasotzen den kopuruko plusa jasoko dute txandaka lan egiten duten egun bakoitzeko, beren ordutegien baldintza bereziak aintzat hartuta.

Halaber, lanaldi osoko gaueko txandan jarduten duten langileek plus bat jasoko dute, beren Lanbide Taldeei eta Kategoriei esleitutako oinarrizko soldataren ehuneko 40koa, hain zuzen ere.

**25. ARTIKULUA - SOLDATAZ KANPOKO PLUSA**

Soldataz kanpoko Plusaren barnean kalte-ordainen honako kontzeptu hauek hartzen dira: dirua erabiltzea, tresna edo erremintak higatzea, garraio-gastuak, laneko arropa garbitzea eta kalte-ordainekin zerikusia duen edo gehikinak konpentsatzeko den beste edozein; gainera, kontuan hartzeko da nahikoa dela kalte-ordainen kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusaren ordainketa eragiteko.

Plus horren zenbatekoa, lan egindako ordu bakoitzeko, erantsitako soldata-tauletan ageri da. Bajaren, oporren eta aparteko ordainsarien kasuan plus hori ez da jasoko.

**26. ATALA – DIETAK**

Enpresaren beharregatik eta Enpresak aginduta Gasteiztik kanpora bidaiatu behar duten langileek dietak jasotzeko eskubidea izango dute honako zenbateko hauen arabera:

Gosaria = 3 euro    Bazkaria = 12 euro    Afaria = 10 euro

Zenbateko horiek hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera aplikatuko dira.

**27. ARTIKULUA - IBILGAILU PARTIKULARRA ERABILTZEAK**

Langileek askatasun osoz erabakiko dute ibilgailu partikularra enpresaren zerbitzuetarako erabili nahi duten edo ez, alderdiek bestelako itun indibiduala egin ezean.

Hitzarmen hau sinatzen den unetik langileak 0,20 euroko zenbatekoa jasoko du Km bakoitzeko, eta isunak eta zigorrak interresdunaren kontura izango dira.

**ARTÍCULO 20 - COMPLEMENTO SALARIAL**

Este complemento y sus importes serán los que para cada Grupo Profesional y Categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

**ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO PERSONAL**

Los empleados que vinieran percibiendo importes superiores a los que se especifican en las tablas salariales anexas para su puesto de trabajo o para el consolidado, por situaciones anteriores a la VPT, percibirán dichos importes en concepto de Complemento Personal. Asimismo están incluidos en el mismo concepto los denominados Plus Compensación Comedor (quien tuviera reconocido el derecho antes del 31 de diciembre de 2004) y Plus de Transporte, así como el Plus de Distancia (para el personal que lo tuviera reconocido).

**ARTÍCULO 22 – INCENTIVOS**

Las percepciones de los trabajadores afectados por el sistema de incentivos aplicados en esta Empresa (PIC), o se compute dicho incentivo con referencia al mismo, serán las que figuran en las tablas de rendimientos y ahorro establecidos en dicho sistema, que figuran en el anexo, que habrán sido actualizadas para compensar la reducción de horas de trabajo acordadas, además del incremento salarial establecido.

Cuando se realicen labores que no tengan establecido un tiempo tipo para el trabajo, se abonará el incentivo de acuerdo con lo que se indica en la normativa de "claves de interrupción" en vigor.

**ARTÍCULO 23 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias por importe de 30 días de salario cada una, en los meses de julio y diciembre, que comprenderán los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Complemento Salarial, Complemento Personal e Incentivos si hubiere lugar.

El importe correspondiente al concepto de Incentivos se calculará hallando previamente el Rendimiento horario medio obtenido en los tres meses anteriores al abono de cada gratificación, y aplicándolo al promedio de horas mensuales.

Los periodos de baja por enfermedad, maternidad o accidente serán considerados como tiempo trabajado para el percibo de estas gratificaciones.

El personal que ingrese o cese a lo largo de un semestre percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

**ARTÍCULO 24 - PLUSES DE TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD**

El personal que trabaje a turnos de jornada completa, en atención a las especiales circunstancias de su horario, percibirá un plus por cada día trabajado a turnos cuyo importe está reflejado en el anexo.

Asimismo, el personal que trabaje de noche en turno de jornada completa, percibirá un plus equivalente al 40 por ciento del Salario base asignado a su Grupo Profesional y Categoría.

**ARTÍCULO 25 - PLUS EXTRASALARIAL**

El Plus Extrasalarial incluye los conceptos indemnizatorios de quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gastos de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de estos conceptos indemnizatorios para que haya lugar al devengo del citado plus.

Su importe, por hora trabajada será el que figura en las tablas salariales anexas. Dicho plus no se percibirá en las situaciones de Baja, Vacaciones, ni Pagas Extraordinarias.

**ARTÍCULO 26 - DIETAS**

Los trabajadores que tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de Vitoria-Gasteiz por necesidades y orden de la Empresa, tendrán derecho a percibir dietas por los siguientes importes: Desayuno = 3 euros    Comida = 12 euros    Cena = 10 euros  
Los importes indicados serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

**ARTÍCULO 27 - USO DE VEHÍCULO PARTICULAR**

El uso del vehículo particular para la comisión de servicios para la Empresa será voluntario, salvo pacto individual en contrario.

A partir de la firma del presente Convenio se percibirá un importe de 0,20 euros por Km., siendo por cuenta del interesado las multas y sanciones en las que pueda incurrir.

**28. ARTIKULUA - GIZARTE BETEBEHARRAK**

Gizarte-betebeharrak, hala nola gizarte segurantzaren kuotak, PFEZaren atxikipenak edo langileak ordaindu beharreko beste edozein zerga langilearen kontura izango dira, gai horri buruzko indarreko araudiaren arabera.

**29. ARTIKULUA - ORDAINTZEKO MODUA**

Enpresak hurrengo hilabeteko lehen lanegunean ordainduko du hileko soldata.

Ordainketa egiteko, transferentzia bat egingo da pertsona bakoitzaren kontura, honako entitate hauetatik:

Caja VITAL Kutxa

BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA bankua

Gutxienez hamar pertsonen beste entitate bat nahiago badute, entitate hori aurreko zerrenda horri gaineratuko zaio, baldin eta Enpresak entitate horretan kontu irekia badu. Interesdunak aukera izango du, halaber, ordainsaria aurreko entitateez aparteko kontu batean jasotzeko, baina bere gain hartuko ditu banku-arauen ondorioz gerta daitezkeen atzerapenak.

Soldata ordaintzeko egiaztagirak bere kontzeptu guztiak biltzen dituela hartzen da aintzat, eta, hortaz, bi alderdiek onartzen dute egiaztagiri hori.

**30. ARTIKULUA - AURRERAKINAK**

Egindako lanaren konturako aurrerakinak jasotzeko aukera izango da; gehienez, hileko soldataren ehuneko 60 aurreratuko da. Interesdunak edo bere lege-ordezkariek Giza Baliabideen Departamentuari eskatuko diote aurrerakina, idazki baten bitartez, eta departamentu horrek zenbatekoa transferituko du, hil horren 20tik 22ra bitartean.

**31. ARTIKULUA - SOLDATA IGOERA**

2009. urtean jaso beharreko soldatak eranskinen soldata-taletan lanbide-talde eta kategoria bakoitzerako jasotzen direnak izango dira, eta ehuneko 1eko igoera islatuko dute aurreko urtean indarrean zeuden soldaten gainean, Sagola Logistics, S.L.U. enpresatik datozen langileen kasuan izan ezik; izan ere, horiei 17 orduko murrizketa aplikatu baitzaie haien hitzarmeneko aurreko urtekoen gainean, eta aipatutako ehuneko bera osatzen baitute.

Sortu litezkeen urteko atzerapenen sortzapena 2010eko martxoaren 31ren aurretik gauzatuko da.

2010. urtean jaso beharreko soldatak 2010. urteko KPIren igoera eranskinen 2009. urteko taula bateratuei aplikatzearen ondorio dira, betiere KPI hori positiboa bada.

Igoera horren sortzapenak, KPI hori ezagutu ondoren, eta 2010. urtearen erdialdean, eguneratu egingo da, konturako aurrerakinen bat egin beharko balitz ere.

**V. KAPITULUA****32. ARTIKULUA - LANBIDE PRESTAKUNTZA**

Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak prestakuntza-planak ezartzeko aukera izango dute langileen lanbide-heziketa hobetzeari begira, Lan Administrazioako agintariak ezarritako jarraibideei jarraituz.

Eusko Jaurilaritzak edo beste erakunde batek aitortutako zentro ofizialek antolatutako ikastaroetan erregistratutako langileek azterketetara joateko beharrezko baimen ordainduak baliatzeko eskubidea izango dute, baina urtean hamar egunetan gehienez.

**33. ARTIKULUA - GUTXITU FISIKOAK ETA PSIKIKOAK**

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz langile baten gaitasun psikofisikoa urritzen badira, langile horrek bere egoera berrira egokitutako lanpostu hutsa betetzeko lehentasuna izango du, lanpostu horretan aritzeko gaitasuna baduela egiaztatu ondoren. Ezintasun iraunkor partzialaren deklarazioak ez du eraginpekoaren lanbide-kategoria jaistearen ekarriko.

**34. ARTIKULUA - EKONOMATOA ETA BESTE BATZUK**

Egungo ekonomato-zerbitzuek bere horretan jarraituko dute. Edozein arrazoiengatik ekonomatoa desagertzen bada, enpresak antzeko beste entitate batean parte hartzeko konpromisoa hartuko du, eta entitate berriak aurrekoaren ekarpen bera egiten jarraituko du.

Abenduan enpresan alta emanda dauden langile guztiek gabonetako poltsa jasoko dute, eta enpresak ezarriko du poltsa horren edukia.

**ARTÍCULO 28 - OBLIGACIONES SOCIALES**

Las obligaciones sociales, tales como cuotas de la Seguridad Social, retenciones por IRPF., o cualquier otro impuesto que pudiere corresponder al trabajador, serán por cuenta y cargo de éste, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

**ARTÍCULO 29- FORMA DE PAGO**

La Empresa pagará el salario mensual en el primer día de trabajo del mes siguiente.

El pago se hará por transferencia a la cuenta de cada persona, desde las entidades:

Caja VITAL Kutxa

Banco BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA

Si lo solicitan un mínimo de diez personas se podría ampliar la lista anterior si la Empresa tuviera cuenta abierta en ella. Por su parte el interesado puede designar como cuenta receptora una abierta en entidad distinta de las antedichas, si bien asumirá los retrasos que puedan producirse a consecuencia de las reglas bancarias.

Se considera que el recibo justificativo del pago de los salarios recoge con claridad los diferentes conceptos que lo conforman por lo que es aceptado por ambas partes.

**ARTÍCULO 30 - ANTICIPOS**

Se podrán percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, con un máximo del 60 por ciento mensual. El interesado, o sus representantes legales, lo solicitarán por escrito al Departamento de RR.SS, que transferirá el importe entre los días 20 y 22 del mes en curso.

**ARTÍCULO 31- INCREMENTO SALARIAL**

Los salarios a percibir en el año 2009 serán los que figuran en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y categoría, que reflejan un incremento del 1 por ciento sobre las vigentes del año anterior excepto al personal procedente de Sagola Logistics, S.L.U. al que se ha aplicado una disminución de 17 h sobre las del año anterior de su convenio y que representan el mismo porcentaje.

El devengo de los atrasos anuales que pudieren generarse, se llevará a cabo antes del 31 de marzo de 2010.

Los salarios a percibir en el año 2010, serán los resultantes de aplicar el incremento del IPC del año 2010 sobre las tablas unificadas del 2009 anexas, siempre que dicho IPC sea positivo.

Los devengos de este incremento se realizarán una vez conocido dicho IPC y a mitad del año 2010 será revisado por si procede realizar algún adelanto a cuenta.

**CAPÍTULO V****ARTÍCULO 32 - FORMACIÓN PROFESIONAL**

Por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, podrán establecerse planes de formación, siguiendo las directrices que establezcan las Autoridades laborales, para mejorar la formación profesional de los trabajadores.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados por Centros oficiales reconocidos por el Gobierno Vasco, o similar, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos, para concurrir a exámenes, si bien con un máximo de diez días al año.

**ARTÍCULO 33 - DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS**

Si a consecuencia de Accidente de trabajo o Enfermedad profesional quedan disminuidas las aptitudes psicofísicas de un empleado, tendrá preferencia para ocupar plazas vacantes adecuadas a su nuevo estado, si bien acreditando tener aptitud para desempeñarlo. La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del afectado.

**ARTÍCULO 34 - ECONOMATO Y OTROS**

Se mantendrán los actuales servicios de Economato. Si por cualquier razón el Economato al que se está suscrito desapareciere, la Empresa se compromete a participar en otra entidad similar con la misma aportación que hubiera venido realizando.

En Diciembre se obsequiará al personal que esté de alta en la Empresa en esa fecha, con una bolsa de Navidad cuyo contenido será establecido por la propia Empresa.

**35. ARTIKULUA - LANEKO JANTZIAK**

Enpresak langileen eskura jarriko ditu zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi guztiak, enpresan lanean hasten diren unetik. Zuzeneko produkzioko langileek bi jantzi jasoko dituzte urtean, neguko eta udakoa, eta jantzi horiek orain arte bezala banatuko dira.

Beren lanpostuetan segurtasun-beturrekoak nahitaez eraman behar dituzten, eta, beturreko horiek ez ezik, beturreko graduatuak ere eraman behar dituzten langileei enpresak beturreko gainjarri homologatuak emango dizkie, beren beturreko pertsonalak babes ditzaten. Alabaina, interesdunak segurtasun-beturreko graduatuak erostea nahiago badu, enpresak beturrekoen zenbatekoaren ehuneko 100 ordainduko dio, betiere enpresak erabakitako tokian enpresak erabakitako beturreko modelo erosten badu.

Jasotako jantziak behar bezala erabiliko dira nahitaez.

**36. ARTIKULUA - ALDI BATERAKO EZINTASUNETARAKO PRESTAZIO OSAGARRIA**

Lan istripuak edo lanbide gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresak aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuen ehuneko 100 osatuko ditu, bajaren egunetik bertatik bajaren 130. egunera.

Lanetik kanpoko gaixotasunak edo istripuak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresak lehen hiru egunetara luzatuko du gainerako egunei dagokien estaldura, baina urteko lehen baja baldin bada bakarrik. Era berean, langilea osasun-zentro batean ospitaleratu behar badute, enpresak aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari kontzeptuen ehuneko 100 osatuko du, bajaren egunetik bertatik 120. egunera.

Langileak jaso beharreko zenbatekoak ezin izango dira inoiz izan enpresan bere jardura arrunta garatzen egongo balitz irabaziko lituzkeenak.

**37. ARTIKULUA - OSASUN-AZTERKETAK**

Langileen osasunaren zaintza KONTRATATUTAKO KANPOKO ZERBITZUAREN bitartez bideratuko da.

**38. ARTIKULUA - LAN ISTRIPUEN POLIZA KOLEKTIBOA**

Enpresak Aseguru-poliza bat sinatuko du langileen lan-istripuak estaltzeko, eskumeneko erakundeak istripu horiek halakotzat jotzen baditu. Poliza horrek honako ezaugarri hauek izango ditu:

- 1) HEMEZORTZI MILA euroko estaldura, lan-istripuak eragindako heriotza-kasuetan.
- 2) HOGEITA HAMABI MILA euroko estaldura lan-istripuak eragindako ezintasun iragankor guztizkoaren edo absolutuaren, edo baliaezintasun handiaren kasuetan.

Enpresak gehienez hamabost eguneko epea izango du hitzarmen hau sinatuko den egunetik, poliza adostutako kapitalen arabera eguneratzeko.

**39. ARTIKULUA - EUSKARA SUSTATZEA**

Ahal dela, iragarki-taulan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Enpresak eskumeneko erakunde baten eskutik euskara-ikas-taroei buruzko informazioa jasotzen badu, iragarki-taulan erakutsiko du, eta langile interesdunei lagunduko die izen-emateko beharrezko dokumentazioa betetzerakoan.

**40. ARTIKULUA - MUGIGARRITASUNA, MAILA IGOERAK ETA KALERATZEAK**

Mugigarritasun funtzionalari dagokionez, enpresan indarreko araudian ezarritakoa beteko da.

Lanbide taldez igotzea dakarren lanpostu hutsa betetzeko, beharrezko azterketa edo gaitasun-probak egingo dira, pertsona egokiena zein den zehazte aldera.

Langileen Estatutuaren 52 C) artikulua aplikazioak langile bati baino gehiagori eragiten badiu egun berean, lan-kontratu deuseztatu aurretik enpresak hiru laguneko kontsultaldia eramango du aurrera enpresa batzordeko ordezkariarekin eta sindikatuarekin ordezkari banarekin biltzeko, eta egoera hori zerk eragin duen eta egoera hori

**ARTÍCULO 35 - PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa proveerá a sus trabajadores, desde su ingreso, de las prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. Los de producción directa recibirán dos prendas al año, de invierno y de verano, que se repartirán de la manera acostumbrada hasta la fecha.

En referencia al personal que le sean exigibles gafas de seguridad para su puesto de trabajo, y necesitare que fueran graduadas, la empresa le proporcionará gafas superpuestas homologadas de protección de sus gafas personales. Ahora bien, si el interesado decidiera la compra de unas gafas de seguridad graduadas, siempre que su adquisición se efectuara en un establecimiento y modelo de gafas decididos por la empresa, esta le abonará el 100 por ciento del importe de las gafas.

El correcto uso de las prendas recibidas es obligatorio.

**ARTÍCULO 36 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN CASO DE I.T.**

En los casos de Incapacidad Transitoria a consecuencia de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional la empresa complementará hasta el ciento por ciento (100 por ciento) los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el mismo día de la baja hasta el 130º inclusive.

En los casos de Incapacidad Transitoria a consecuencia de Enfermedad o accidente extralaboral, la empresa ampliará a los tres primeros días la cobertura correspondiente a los restantes, solamente cuando se trate de la primera baja del año. Asimismo, si fuere necesaria la hospitalización en un centro sanitario, la Empresa complementará hasta el ciento por ciento (100 por ciento) los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el mismo día de la baja hasta el 120º inclusive.

En ningún caso los importes líquidos a percibir por el trabajador podrán ser superiores a los que le corresponderían en el caso de estar trabajando en la Empresa desarrollando su actividad habitual.

**ARTÍCULO 37 - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

La Vigilancia de la salud de los trabajadores se llevará a cabo por medio del servicio ajeno contratado.

**ARTÍCULO 38 - PÓLIZA COLECTIVA DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

La Empresa suscribirá una póliza de Seguros que cubra los Accidentes de trabajo, declarados como tales por el Organismo competente, de los empleados, con las siguientes características:

- 1) Cobertura de dieciocho mil euros en el caso de muerte por accidente laboral.
- 2) Cobertura de treinta y dos mil euros por Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez, por accidente laboral.

La Empresa tendrá un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio para actualizar la póliza con los capitales acordados.

**ARTÍCULO 39 - FOMENTO DEL EUSKERA**

Cuando sea posible, las notas y avisos que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en Castellano y Euskara.

Cuando la Empresa reciba información de algún Organismo competente sobre los cursos de Euskara, lo expondrá en el Tablón de anuncios y colaborará con los empleados interesados en la cumplimentación de la documentación pertinente para su inscripción.

**ARTÍCULO 40 - MOVILIDAD, ASCENSOS Y DESPIDOS**

Para la Movilidad funcional en la Empresa se estará a lo que la Normativa vigente establezca.

A efectos de cubrir cualquier vacante que se produzca que implique un ascenso de Grupo profesional, será necesario pasar el examen o las pruebas de aptitud necesarias que permitan determinar la persona más idónea.

En caso de aplicación del artículo 52 C) del Estatuto de los trabajadores que afecte a más de un empleado en la misma fecha, previamente a la rescisión del contrato de trabajo, la Empresa mantendrá un periodo de consultas de tres días laborables con una representación del Comité de Empresa, un representante por cada

nola saihestu eta eraginpeko langileentzako eraginak nola arin daitezkeen jakinaraziko die ordezkari horiei, betiere enpresa-proiektuaren jarraitutasuna eta bideragarritasuna ahalbidetuz.

Kontsultaldi horretan bi alderdiek fede onez negoziatuko dute akordioa lortzearen, baina akordiorik lortzen ez bada, horrek ez du baldintzatuko enpresa-erabakia gauzatzearren.

## VI. KAPITULUA

### 41. ARTIKULUA - LANGILEEN BATZARRA

Enpresa Batzordeko gehiengoak edo gutxienez plantillaren ehuneko hogeia (ehuneko 20) deitu ahal izango ditu batzarrak. Plantillaren ordezkariak Batzordeak batzara egiteko asmoa jakinaraziko dio enpresari hogeita lau orduko aurrerapenez gutxienez, aztertu beharreko gai-zerrendaren, batzara egiteko arrazoien eta aurreikusitako iraupen-denboraren berri emanez.

Kasu guztietan Enpresa Batzordea egongo da Batzarraren buruan, eta bere gain hartuko du Batzara ongi garatzeko ardura.

Batzarrari eskaintako orduak ez dira lanordutzat hartuko.

### 42. ARTIKULUA - DELEGATU ETA ATAL SINDIKALAK, ENPRESA BATZORDEAREN EGINKIZUNAK ETA ESKUDUNTZAK

Organo horien eskuduntzak Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko eta martxoaren 10eko 8/80 Legean ezarritakoak izango dira, baita gaia arautzen duten gainerako arauetan ezarritakoak ere.

### 43. ARTIKULUA - SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEA

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoa beteko da.

### 44. ARTIKULUA - KARGU SINDIKALAGATIKO, AITATASUNAGATIKO, AMATASUNAGATIKO ETA BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK Indarreko xedapenetan gai horri buruz araututakoa beteko da.

### 45. ARTIKULUA - BATZORDE PARITARIOA

Hitzarmen hau interpretatzerakoan alderdien artean sor daitezkeen zalantza edo desadostasun guztiak Batzorde mistoaren erabakiaren eraginpean jarriko dira, eta langileen eta Enpresen ordezkariak osatuko dute batzorde hori. Batzorde hori Hitzarmen horretan adostutakoa interpretatzeaz eta betearazteaz arduratuko da.

central sindical, en donde se informará de las causas motivadoras de la situación y de la posibilidad de evitarla, o paliar sus efectos para los trabajadores afectados, posibilitando la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Durante el periodo de consultas ambas partes negociarán de buena fe con vistas a conseguir un acuerdo, si bien la falta del mismo no será condicionante para la ejecución de la decisión empresarial.

## CAPÍTULO VI

### ARTÍCULO 41 - ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Las Asambleas podrán ser convocadas por una mayoría del Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento (20 por ciento) de la plantilla. El Comité de representantes de la misma comunicará su celebración a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas, con indicación del Orden del día de los temas a tratar así como los motivos para la misma, y el tiempo de duración prevista.

En todos los casos la Asamblea estará presidida por el Comité de Empresa que será responsable de su normal desarrollo.

Las horas dedicadas a la misma no se computarán como horas efectivas de trabajo.

### ARTÍCULO 42 - DELEGADOS Y SECCIONES SINDICALES, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Las facultades de estos órganos serán las establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical y Ley 8/80, de 10 de marzo, así como las demás normas que regulen la materia.

### ARTÍCULO 43 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### ARTÍCULO 44 - EXCEDENCIAS POR CARGO SINDICAL, PATERNIDAD-MATERNIDAD Y VOLUNTARIAS

Se estará a lo regulado sobre la materia en las disposiciones en vigor.

### ARTÍCULO 45 - COMISIÓN PARITARIA

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión mixta que estará compuesta por los Representantes de los trabajadores y de las Empresas. Esta Comisión se encargará de la interpretación y cumplimiento de lo acordado en dicho Convenio.

## 1. ERANSKINA

### SAGOLA, S.A.U. SOLDATA TAULA 2009

LANTEGIAK	EGUNEKO EURO GORDINAK			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			GUZTIRA
	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	
<b>1. LANBIDE TALDEA</b>							
Peoia	24,35	11,78	0,58	10.348,75	5.007,74	986,58	16.343,07
Especialista	24,91	11,22	0,58	10.586,75	4.769,74	986,58	16.343,07
<b>2. LANBIDE TALDEA</b>							
Peoia	24,35	16,00	0,58	10.348,75	6.799,33	986,58	18.134,66
Especialista	24,91	15,44	0,58	10.586,75	6.561,33	986,58	18.134,66
<b>3. LANBIDE TALDEA</b>							
Especialista	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
3. ofiziala	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
2. ofiziala	27,18	17,38	0,58	11.551,50	7.388,18	986,58	19.926,26
1. ofiziala	29,45	15,11	0,58	12.516,25	6.423,43	986,58	19.926,26
<b>4. LANBIDE TALDEA</b>							
Especialista	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
3. ofiziala	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
2. ofiziala	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
1. ofiziala	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
Gidaria	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
Taldeko burua	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
2. m. Antolak. Tekn.	30,59	18,77	0,58	12.847,80	7.883,47	986,58	21.717,85
Sukaldaria	27,18	22,18	0,58	11.415,60	9.315,67	986,58	21.717,85

## ANEXO Nº1

### SAGOLA, S.A.U. TABLA SALARIAL 2009

TALLERES	EUROS BRUTOS DIA		BRUT.H.	IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.		SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
<b>GRUPO PROFESIONAL 1</b>							
Peón	24,35	11,78	0,58	10.348,75	5.007,74	986,58	16.343,07
Especialista	24,91	11,22	0,58	10.586,75	4.769,74	986,58	16.343,07
<b>GRUPO PROFESIONAL 2</b>							
Peón	24,35	16,00	0,58	10.348,75	6.799,33	986,58	18.134,66
Especialista	24,91	15,44	0,58	10.586,75	6.561,33	986,58	18.134,66
<b>GRUPO PROFESIONAL 3</b>							
Especialista	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
Oficial de 3ª	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
Oficial de 2ª	27,18	17,38	0,58	11.551,50	7.388,18	986,58	19.926,26
Oficial de 1ª	29,45	15,11	0,58	12.516,25	6.423,43	986,58	19.926,26
<b>GRUPO PROFESIONAL 4</b>							
Especialista	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
Oficial de 3ª	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
Oficial de 2ª	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
Oficial de 1ª	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
Chófer	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
Jefe de Equipo	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
Técnico Org. de 2ª	30,59	18,77	0,58	12.847,80	7.883,47	986,58	21.717,85
Cocinero	27,18	22,18	0,58	11.415,60	9.315,67	986,58	21.717,85

LANTEGIAK	EGUNEKO EURO GORDINAK			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			
	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	GORD. O. SOL. A. PL.	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	GUZTIRA
<b>5. LANBIDE TALDEA</b>							
Especialista	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
3. ofiziala	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
2. ofiziala	27,18	28,12	0,58	11.551,50	11.952,84	986,58	24.490,92
1. ofiziala	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
Taldeko burua	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
<b>6. LANBIDE TALDEA</b>							
3. ofiziala	24,91	36,91	0,58	10.586,75	15.687,07	986,58	27.260,40
2. ofiziala	27,18	34,64	0,58	11.551,50	14.722,32	986,58	27.260,40
1. ofiziala	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Taldeko burua	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Arduraduna	30,59	31,97	0,58	12.847,80	13.426,02	986,58	27.260,40
<b>7. LANBIDE TALDEA</b>							
Arduraduna	30,59	38,56	0,58	12.847,80	16.195,49	986,58	30.029,87
<b>8. LANBIDE TALDEA</b>							
Arduraduna	30,59	45,15	0,58	12.847,80	18.964,96	986,58	32.799,34
Ingeniari Teknikoa	39,64	36,10	0,58	16.648,80	15.163,96	986,58	32.799,34
<b>9. LANBIDE TALDEA</b>							
Ingeniari Teknikoa	39,64	42,70	0,58	16.648,80	17.933,44	986,58	35.568,82

SAGOLA, S.A.U.  
SOLDATA TAULA 2009

BULEGOAK	EGUNEKO EURO GORDINAK			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			
	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	GORD. O. SOL. A. PL.	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	GUZTIRA
<b>1. LANBIDE TALDEA</b>							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	12,22	0,58	11.415,60	5.130,88	986,58	17.533,06
<b>2. LANBIDE TALDEA</b>							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	18,81	0,58	11.415,60	7.900,22	986,58	20.302,40
<b>3. LANBIDE TALDEA</b>							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	25,40	0,58	11.415,60	10.669,56	986,58	23.071,74
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	21,99	0,58	12.847,80	9.237,36	986,58	23.071,74
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	23,13	0,58	12.369,00	9.716,16	986,58	23.071,74
<b>4. LANBIDE TALDEA</b>							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	28,59	0,58	12.847,80	12.006,70	986,58	25.841,08
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	29,73	0,58	12.369,00	12.485,50	986,58	25.841,08
2. mailako delinatzailea	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
Zuzend.-Gidaria	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
<b>5. LANBIDE TALDEA</b>							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	38,59	0,58	11.415,60	16.208,24	986,58	28.610,42
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
1. m. Antolak. Teknik.	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	36,32	0,58	12.369,00	15.254,84	986,58	28.610,42
<b>6. LANBIDE TALDEA</b>							
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	42,91	0,58	12.369,00	18.024,17	986,58	31.379,75
Ofizial Administraria (1. maila)	30,59	39,51	0,58	12.847,80	16.595,24	986,58	31.379,75
1. m. Antolak. Teknik.	30,59	41,77	0,58	12.847,80	17.545,37	986,58	31.379,75
<b>7. LANBIDE TALDEA</b>							
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
1. m. Antolak. Teknik.	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
Administratzioburua	33,99	44,97	0,58	14.275,80	18.886,72	986,58	34.149,10
<b>8. LANBIDE TALDEA</b>							
Analista Programatz.	30,59	54,96	0,58	12.847,80	23.084,05	986,58	36.918,43
Delin. Proiektugilea	33,99	51,56	0,58	14.275,80	21.656,05	986,58	36.918,43
<b>9. LANBIDE TALDEA</b>							
Delin. Proiektugilea	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Administratzioburua	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Ingeniari Teknikoa	39,64	52,51	0,58	16.648,80	22.052,39	986,58	39.687,77
1. mailako delinatzailea	30,59	61,56	0,58	12.847,80	25.853,39	986,58	39.687,77

TALLERES	EUROS BRUTOS DIA		BRUT.H. PLUS EX.	IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.		SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
<b>GRUPO PROFESIONAL 5</b>							
Especialista	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
Oficial de 3ª	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
Oficial de 2ª	27,18	28,12	0,58	11.551,50	11.952,84	986,58	24.490,92
Oficial de 1ª	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
Jefe de Equipo	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
<b>GRUPO PROFESIONAL 6</b>							
Oficial de 3ª	24,91	36,91	0,58	10.586,75	15.687,07	986,58	27.260,40
Oficial de 2ª	27,18	34,64	0,58	11.551,50	14.722,32	986,58	27.260,40
Oficial de 1ª	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Jefe de Equipo	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Encargado	30,59	31,97	0,58	12.847,80	13.426,02	986,58	27.260,40
<b>GRUPO PROFESIONAL 7</b>							
Encargado	30,59	38,56	0,58	12.847,80	16.195,49	986,58	30.029,87
<b>GRUPO PROFESIONAL 8</b>							
Encargado	30,59	45,15	0,58	12.847,80	18.964,96	986,58	32.799,34
Ingeniero Técnico	39,64	36,10	0,58	16.648,80	15.163,96	986,58	32.799,34
<b>GRUPO PROFESIONAL 9</b>							
Ingeniero Técnico	39,64	42,70	0,58	16.648,80	17.933,44	986,58	35.568,82

SAGOLA, S.A.U.  
TABLA SALARIAL 2009

OFICINAS	EUROS BRUTOS DIA		BRUT.H. PLUS EX.	IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.		SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
<b>GRUPO PROFESIONAL 1</b>							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	12,22	0,58	11.415,60	5.130,88	986,58	17.533,06
<b>GRUPO PROFESIONAL 2</b>							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	18,81	0,58	11.415,60	7.900,22	986,58	20.302,40
<b>GRUPO PROFESIONAL 3</b>							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	25,40	0,58	11.415,60	10.669,56	986,58	23.071,74
Técnico Organ. 2ª	30,59	21,99	0,58	12.847,80	9.237,36	986,58	23.071,74
Oficial Admto. 2ª	29,45	23,13	0,58	12.369,00	9.716,16	986,58	23.071,74
<b>GRUPO PROFESIONAL 4</b>							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
Técnico Organ. 2ª	30,59	28,59	0,58	12.847,80	12.006,70	986,58	25.841,08
Oficial Admto. 2ª	29,45	29,73	0,58	12.369,00	12.485,50	986,58	25.841,08
Delinante de 2ª	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
Chofer-Dirección	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
<b>GRUPO PROFESIONAL 5</b>							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	38,59	0,58	11.415,60	16.208,24	986,58	28.610,42
Técnico Organ. 2ª	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
Técnico Organ. 1ª	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
Oficial Admto. 2ª	29,45	36,32	0,58	12.369,00	15.254,84	986,58	28.610,42
<b>GRUPO PROFESIONAL 6</b>							
Oficial Admto. 2ª	29,45	42,91	0,58	12.369,00	18.024,17	986,58	31.379,75
Oficial Admto. 1ª	30,59	39,51	0,58	12.847,80	16.595,24	986,58	31.379,75
Técnico Organ. 1ª	30,59	41,77	0,58	12.847,80	17.545,37	986,58	31.379,75
<b>GRUPO PROFESIONAL 7</b>							
Técnico Organ. 2ª	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
Técnico Organ. 1ª	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
Jefe Administrativo.	33,99	44,97	0,58	14.275,80	18.886,72	986,58	34.149,10
<b>GRUPO PROFESIONAL 8</b>							
Analista Programad.	30,59	54,96	0,58	12.847,80	23.084,05	986,58	36.918,43
Delin. Proyectista	33,99	51,56	0,58	14.275,80	21.656,05	986,58	36.918,43
<b>GRUPO PROFESIONAL 9</b>							
Delin. Proyectista	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Jefe Administrativo.	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Ingeniero Técnico	39,64	52,51	0,58	16.648,80	22.052,39	986,58	39.687,77
Delinante de 1ª	30,59	61,56	0,58	12.847,80	25.853,39	986,58	39.687,77

APARTEKO ORDUAREN PREZIOA  
2009

LANBIDE-TALDEA	BULEGOAK	LANTEGIAK
1	12,74	11,82
2	14,87	13,19
3	16,99	14,57
4	19,12	15,96
5	21,27	18,09
6	23,40	20,22
7	25,52	22,36
8	27,66	24,49
9	29,79	26,62

## TXANDAKOTASUN PLUSA

4,64 €/EGUN

PIC SISTEMA  
PIZGARRIEN LIKIDAZIORAKO TAULA 2009

EHUNEKO AURREZKIA	JARDUERA	EUROAK ORDUKO	EHUNEKO AURREZKIA	JARDUERA	EUROAK ORDUKO
1,9800	101	0,1138	47,7448	131	1,8317
3,9600	102	0,2276	48,8726	132	1,8699
5,9400	103	0,3414	50,0004	133	1,9081
7,9200	104	0,4552	51,1282	134	1,9463
9,9000	105	0,5690	52,2560	135	1,9845
11,8800	106	0,6828	55,1760	136	2,0227
13,8600	107	0,7966	58,0960	137	2,0609
15,8400	108	0,9104	61,0160	138	2,0991
17,8200	109	1,0242	63,9360	139	2,1373
19,8000	110	1,1380	66,8560	140	2,1755
21,7800	111	1,1608	69,7760	141	2,2137
23,7600	112	1,1836	72,6960	142	2,2519
25,7400	113	1,2064	75,6160	143	2,2901
27,7200	114	1,2292	78,5360	144	2,3283
29,7000	115	1,2520	81,4560	145	2,3665
30,8278	116	1,2748	84,3760	146	2,4047
31,9556	117	1,2976	87,2960	147	2,4429
33,0834	118	1,3204	90,2160	148	2,4811
34,2112	119	1,3432	93,1360	149	2,5193
35,3390	120	1,3660	96,0560	150	2,5575
36,4668	121	1,3888	98,9760	151	2,5957
37,5946	122	1,4116	101,8960	152	2,6339
38,7224	123	1,4344	104,8160	153	2,6721
39,8502	124	1,4572	107,7360	154	2,7103
40,9780	125	1,6025	110,6560	155	2,7485
42,1058	126	1,6407	113,5760	156	2,7867
43,2336	127	1,6789	116,4960	157	2,8249
44,3614	128	1,7171	119,4160	158	2,8631
45,4892	129	1,7553	122,3360	159	2,9013
46,6170	130	1,7935	125,2560	160	2,9395

PRECIO DE HORA EXTRAORDINARIA  
2009

GRUPO PROFESIONAL	OFICINAS	TALLERES
1	12,74	11,82
2	14,87	13,19
3	16,99	14,57
4	19,12	15,96
5	21,27	18,09
6	23,40	20,22
7	25,52	22,36
8	27,66	24,49
9	29,79	26,62

## PLUS TURNICIDAD

4,64 €/DÍA

SISTEMA PIC  
TABLA PARA LIQUIDACIÓN DE INCENTIVOS 2009

POR CIENTO AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA	POR CIENTO AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA
1,9800	101	0,1138	47,7448	131	1,8317
3,9600	102	0,2276	48,8726	132	1,8699
5,9400	103	0,3414	50,0004	133	1,9081
7,9200	104	0,4552	51,1282	134	1,9463
9,9000	105	0,5690	52,2560	135	1,9845
11,8800	106	0,6828	55,1760	136	2,0227
13,8600	107	0,7966	58,0960	137	2,0609
15,8400	108	0,9104	61,0160	138	2,0991
17,8200	109	1,0242	63,9360	139	2,1373
19,8000	110	1,1380	66,8560	140	2,1755
21,7800	111	1,1608	69,7760	141	2,2137
23,7600	112	1,1836	72,6960	142	2,2519
25,7400	113	1,2064	75,6160	143	2,2901
27,7200	114	1,2292	78,5360	144	2,3283
29,7000	115	1,2520	81,4560	145	2,3665
30,8278	116	1,2748	84,3760	146	2,4047
31,9556	117	1,2976	87,2960	147	2,4429
33,0834	118	1,3204	90,2160	148	2,4811
34,2112	119	1,3432	93,1360	149	2,5193
35,3390	120	1,3660	96,0560	150	2,5575
36,4668	121	1,3888	98,9760	151	2,5957
37,5946	122	1,4116	101,8960	152	2,6339
38,7224	123	1,4344	104,8160	153	2,6721
39,8502	124	1,4572	107,7360	154	2,7103
40,9780	125	1,6025	110,6560	155	2,7485
42,1058	126	1,6407	113,5760	156	2,7867
43,2336	127	1,6789	116,4960	157	2,8249
44,3614	128	1,7171	119,4160	158	2,8631
45,4892	129	1,7553	122,3360	159	2,9013
46,6170	130	1,7935	125,2560	160	2,9395

## 2009KO LAN EGUTEGIA

Larunbata, igandea edo jaieguna  
 Zubia

Oporraldiak  
 Eguberria

07:00 - 14:00 lanaldia  
 07:00 - 15:00 lanaldia

URTARRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
15 egun			x	8 ordu	120 ordu	
3 egun			x	7 ordu	21 ordu	
<b>18 egun</b>					<b>141 ordu</b>	

OTSAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	
16 egun			x	8 ordu	128 ordu	
4 egun			x	7 ordu	28 ordu	
<b>20 egun</b>					<b>156 ordu</b>	

MARTXOA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
17 egun			x	8 ordu	136 ordu	
3 egun			x	7 ordu	21 ordu	
<b>20 egun</b>					<b>157 ordu</b>	

APIRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
12 egun			x	8 ordu	96 ordu	
3 egun			x	7 ordu	21 ordu	
<b>15 egun</b>					<b>117 ordu</b>	

MAIATZA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
16 egun			x	8 ordu	128 ordu	
4 egun			x	7 ordu	28 ordu	
<b>20 egun</b>					<b>156 ordu</b>	

EKAINA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
18 egun			x	8 ordu	144 ordu	
4 egun			x	7 ordu	28 ordu	
<b>22 egun</b>					<b>172 ordu</b>	

UZTAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
18 egun			x	8 ordu	144 ordu	
5 egun			x	7 ordu	35 ordu	
<b>23 egun</b>					<b>179 ordu</b>	

ABUZTUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
16 egun			x	8 ordu	128 ordu	
4 egun			x	7 ordu	28 ordu	
<b>20 egun</b>					<b>156 ordu</b>	

IRAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
18 egun			x	8 ordu	144 ordu	
4 egun			x	7 ordu	28 ordu	
<b>22 egun</b>					<b>172 ordu</b>	

URRIA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
16 egun			x	8 ordu	128 ordu	
5 egun			x	7 ordu	35 ordu	
<b>21 egun</b>					<b>163 ordu</b>	

AZAROA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
21 egun			x	8 ordu	168 ordu	
<b>21 egun</b>					<b>168 ordu</b>	

ABENDUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
15 egun			x	8 ordu	120 ordu	
<b>15 egun</b>					<b>120 ordu</b>	

**Guztira 217 egunak**

**Guztira 1.701 orduak**

## 2010EKO LAN EGUTEGIA

<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: red; border: 1px solid black;"></td> <td>Larunbata, igandea edo jaieguna</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: limegreen; border: 1px solid black;"></td> <td>Zubia</td> </tr> </table>		Larunbata, igandea edo jaieguna		Zubia	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: yellow; border: 1px solid black;"></td> <td>Oporraldiak</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: cyan; border: 1px solid black;"></td> <td>Eguberria</td> </tr> </table>		Oporraldiak		Eguberria	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background: repeating-linear-gradient(45deg, transparent, transparent 2px, black 2px, black 4px); border: 1px solid black;"></td> <td>07:00 - 14:00 lanaldia</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: white; border: 1px solid black;"></td> <td>07:00 - 15:00 lanaldia</td> </tr> </table>		07:00 - 14:00 lanaldia		07:00 - 15:00 lanaldia
	Larunbata, igandea edo jaieguna													
	Zubia													
	Oporraldiak													
	Eguberria													
	07:00 - 14:00 lanaldia													
	07:00 - 15:00 lanaldia													

URTARRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
19 egun	x	8	ordu	152	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
<b>19 egun</b>				<b>152 ordu</b>		

OTSAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
20 egun	x	8	ordu	160	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
<b>20 egun</b>				<b>160 ordu</b>		

MARTXOA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
19 egun	x	8	ordu	152	ordu	
3 egun	x	7	ordu	21	ordu	
<b>22 egun</b>				<b>173 ordu</b>		

APIRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
11 egun	x	8	ordu	88	ordu	
3 egun	x	7	ordu	21	ordu	
<b>14 egun</b>				<b>109 ordu</b>		

MAIATZA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
17 egun	x	8	ordu	136	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
<b>21 egun</b>				<b>164 ordu</b>		

EKAINA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
18 egun	x	8	ordu	144	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
<b>22 egun</b>				<b>172 ordu</b>		

UZTAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
17 egun	x	8	ordu	136	ordu	
5 egun	x	7	ordu	35	ordu	
<b>22 egun</b>				<b>171 ordu</b>		

ABUZTUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
17 egun	x	8	ordu	136	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
<b>21 egun</b>				<b>164 ordu</b>		

IRAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
18 egun	x	8	ordu	144	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
<b>22 egun</b>				<b>172 ordu</b>		

URRIA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
15 egun	x	8	ordu	120	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
<b>19 egun</b>				<b>148 ordu</b>		

AZAROA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
21 egun	x	8	ordu	168	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
<b>21 egun</b>				<b>168 ordu</b>		

ABENDUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
14 egun	x	8	ordu	112	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
<b>14 egun</b>				<b>112 ordu</b>		

**Guztira 216 egun**

**Guztira 1.701 ordu**

# CALENDARIO LABORAL 2009

Sábado, Domingo o Festivo  
 Puente

Vacaciones  
 Navidad

Jornada de 7 a 14  
 Jornada de 7 a 15

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6				10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
15 días		x	8	horas	120 horas	
3 días		x	7	horas	21 horas	
<b>18 días</b>						<b>141 horas</b>

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	
16 días		x	8	horas	128 horas	
4 días		x	7	horas	28 horas	
<b>20 días</b>						<b>156 horas</b>

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
17 días		x	8	horas	136 horas	
3 días		x	7	horas	21 horas	
<b>20 días</b>						<b>157 horas</b>

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
12 días		x	8	horas	96 horas	
3 días		x	7	horas	21 horas	
<b>15 días</b>						<b>117 horas</b>

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
16 días		x	8	horas	128 horas	
4 días		x	7	horas	28 horas	
<b>20 días</b>						<b>156 horas</b>

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
18 días		x	8	h	144 horas	
4 días		x	7	h	28 horas	
<b>22 días</b>						<b>172 horas</b>

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
18 días		x	8	h	144 horas	
5 días		x	7	h	35 horas	
<b>23 días</b>						<b>179 horas</b>

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
16 días		x	8	horas	128 horas	
4 días		x	7	horas	28 horas	
<b>20 días</b>						<b>156 horas</b>

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
18 días		x	8	h	144 horas	
4 días		x	7	h	28 horas	
<b>22 días</b>						<b>172 horas</b>

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
16 días		x	8	horas	128 horas	
5 días		x	7	h	35 horas	
<b>21 días</b>						<b>163 horas</b>

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
21 días		x	8	horas	168 horas	
<b>21 días</b>						<b>168 horas</b>

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
15 días		x	8	horas	120 horas	
<b>15 días</b>						<b>120 horas</b>

**Total 217 días**

**Total 1.701 horas**

# CALENDARIO LABORAL 2010

<b>Sábado, Domingo o Festivo</b> <b>Puente</b>	<b>Vacaciones</b> <b>Navidad</b>	<b>Jornada de 7 a 14</b> <b>Jornada de 7 a 15</b>
---	-------------------------------------	--

ENERO							
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	
19 días		x	8	horas	152 horas		
0 días		x	7	horas	0 horas		
<b>19 días</b>						<b>152 horas</b>	

FEBRERO							
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
20 días		x	8	horas	160 horas		
0 días		x	7	horas	0 horas		
<b>20 días</b>						<b>160 horas</b>	

MARZO							
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31					
19 días		x	8	horas	152 horas		
3 días		x	7	horas	21 horas		
<b>22 días</b>						<b>173 horas</b>	

ABRIL							
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			
11 días		x	8	horas	88 horas		
3 días		x	7	horas	21 horas		
<b>14 días</b>						<b>109 horas</b>	

MAYO							
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							
17 días		x	8	horas	136 horas		
4 días		x	7	horas	28 horas		
<b>21 días</b>						<b>164 horas</b>	

JUNIO							
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					
18 días		x	8	h	144 horas		
4 días		x	7	h	28 horas		
<b>22 días</b>						<b>172 horas</b>	

JULIO							
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		
17 días		x	8	h	136 horas		
5 días		x	7	h	35 horas		
<b>22 días</b>						<b>171 horas</b>	

AGOSTO							
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						
21 días		x	8	horas	168 horas		
0 días		x	7	h	0 horas		
<b>21 días</b>						<b>168 horas</b>	

SEPTIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				
18 días		x	8	h	144 horas		
4 días		x	7	h	28 horas		
<b>22 días</b>						<b>172 horas</b>	

OCTUBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	
15 días		x	8	horas	120 horas		
4 días		x	7	h	28 horas		
<b>19 días</b>						<b>148 horas</b>	

NOVIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						
21 días		x	8	horas	168 horas		
0 días		x	7	h	0 horas		
<b>21 días</b>						<b>168 horas</b>	

DICIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			
14 días		x	8	horas	112 horas		
0 días		x	7	h	0 horas		
<b>14 días</b>						<b>112 horas</b>	

**Total 216 días**

**Total 1.701 horas**