



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2010eko martxoaren 10a, asteazkena

ZENBAKIA 28 NÚMERO

Miércoles, 10 de marzo de 2010

GEHIGARRIA - SEPARATA HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

GRÁFICAS SANTAMARÍA, S.A.

Euskadiko Administrazioak

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

1525

Gráficas Santamaría, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.: 01/2010/03.

EBAZPENA, 2010eko otsailaren 15eko, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Gráficas Santamaría, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0102092.

AURREKARIAK

1. 2010eko urtarrilaren 14 aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko martxoaren 11ko sinatutako Gráficas Santamaría, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta Negoziatio Batzordean, ELA y LAB sindikatuek dituzten ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien orotasuna osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2010eko 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

Administraciones Vascas

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

1525

Convenio Colectivo de empresa para Gráficas Santamaría, S.A.

Expte.: 01/2010/03

RESOLUCIÓN de 15 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 Gráficas Santamaría, S.A.. Código Convenio núm. 0102092.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 14 de enero de 2010, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Gráficas Santamaría, S.A., suscrito el 11 de marzo de 2009, 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 LAB 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 presen-

doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboen 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. Negoziazio-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 interesik 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 etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkaritza, zera

EBATZI DU

1. Gráficas Santamaría, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOn argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebaspen 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 114. artikuluan –115. artikulua irekitzeko– xedatutakoarekin bat etorritz –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) artikulua irekitzeko–.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 15a.– Arabako Lurralde Ordezkaritza, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Gráficas Santamaría, SA – 2009. eta 2010. urteetarako Enpresa Hitzarmena

1. KAPITULUA

1.0. Hedadura

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den orotarako Arte Grafikoen, paper eta kartoizko Manipulatuen, Argitaletxeen eta Industria Laguntzaileen Hitzarmen Kolektibo Nazionalen indarrean dauden testuei eta baldintzei eutsiko zaie.

1.1. Lurralde-eremua:

Hitzarmen hau Gasteizko Gráficas Santamaría, SA enpresan aplikatuko da.

1.2. Langile-eremua

Gráficas Santamaría, SA enpresako langile guztiak bilduko dira hitzarmen honetan, Arte Grafikoen Hitzarmen Nazionalak aipatzen dituen salbuespenak izan ezik.

2. KAPITULUA

Hitzarmenaren Indarraldia, Iraupena eta Luzapena

2.1. Indarraldia

2009ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean hitzarmen hau, lan-administrazioari argintaritzak noiz homologatzen duen kontuan izan gabe.

tados 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 Gráficas Santamaría, S.A.

2. Disponer de 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 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, 15 de febrero de 2010.– El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Gráficas Santamaría, S.A. – Convenio Empresa año 2009-2010

CAPÍTULO 1º

1.0. Extensión

Para todo lo no recogido en el presente convenio se mantienen los textos y condiciones del vigente Convenio colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de papel y cartón, Editoriales e Industrias auxiliares.

1.1. Ámbito Territorial

El presente convenio es de aplicación en la empresa Gráficas Santamaría, S.A. de Vitoria-Gasteiz.

1.2. Ámbito Personal

Queda incluido en el presente convenio todo el personal de Gráficas Santamaría, S.A. excepción hecha de exclusión que señala el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

CAPÍTULO 2º

Vigencia, Duración y Prórroga

2.1. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de homologación por la autoridad laboral.

2.2. Iraupena

Hitzarmen honen iraupena bi urtekoa izango da, indarrean jarriko den egunetik zenbatzen hasita.

2.3. Hitzarmenaren amaiera iragartzea

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko da indarraldia amaitu baino hilabete lehenago.

3. KAPITULUA

Konpentsazioa, Bermeak eta Irensgarritasuna

3.1. Osotasuna

Hitzarmen honetako klausula guztiek, hemen biltzen ez diren Arte Grafikoen Hitzarmen Nazionalako artikuluekin batera, osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ezin dira zatika aplikatu.

Hitzarmen hau 2010eko abenduaren 31 arte loteslea izango da ezinbesteko arrazoiengatik salbu.

5. KAPITULUA

Lan-erregimena

5.8.9. Antolamenduaren eta teknikaren egituraketa berria

Enpresak borondate onena agertu nahi du honako kasu haue-
tarako: antolaketari eta teknikari dagozkion arrazoiengatik (Langileen Estatutuaren 52. artikuluko C atalari jarraiki), bertako langileren baten lanpostua arriskuan egon badaiteke, eta orain arte bezala, ahal duen guztia egingo du langileari kalte gutxien eragingo dion kostu bidezko irtenbidea emateko. Langileen Delegetuekin batera aztertu eta kon-
sultatuko dira irtenbide horiek.

6. KAPITULUA

Langileak

6.4.3.3.1. Lanbide-heziketa

Indarrean dagoen Arte Grafikoen Hitzarmen Nazionalako 6.4.3.3 artikuluan xedatutakoa alde batera utzi gabe, enpresan ezar daitez-
keen ikastaro berrien eraginpean ez dauden lanpostuetako langileak ikastaro horietara joan daitezke lanalditik kanpo, betiere langileek eskatuta eta inolako diru-laguntzarik jaso gabe; halaber, dagokion baimena lortuta, ikastaroa lanorduetan eginez gero, ordu horiek erre-
kuperatu egin beharko dira.

Enpresak zehaztuko du ikastaroetan parte hartuko duen langileen kopurua. Eskaeren kopurua handiagoa izatekotan, zozkatu egingo da.

Produktzio-arrazoiak eraginda, enpresak lanpostu jakinetan langile berriak sartu behar baditu, prestakuntza enpresaren kontura izango da. Irakasleak barrukoak badira, Langileen Delegetuei kontsulta egingo zaie.

6.4.3.3.2. Hizkuntzak ikastea

Lan-ordutegitik at, eta betiere titulu ofiziala eskaintzen duten Zentroetan izanik, Euskara, Frantsesa, Alemana edo Ingelesa ikasi nahi duten langileek diru-laguntza jasoko dute ikastaroa amaitzean (ziur-
tagiriak aurkeztuta), eskolen truke ordaindutako zenbatekoaren arabera. Ikastaroa gainditzen ez bada, diru-laguntza ehuneko 50era murriztuko da, betiere eskola guztietan egon izanaren ziurtagiria erakutsita; ikastaroa berriro egin eta hala ere ez bada gainditzen, diru-laguntza galduko da.

Diru-laguntza horiek (ikastaroa amaitu ostean ordainduko dira) jasotzeko eskubidea izateko, ikastaroa hasi aurretik jakinarazi behar zaio enpresako Administrazioari idazki bidez, matrikularen egiaz-
tagiria erakutsita.

Ingeleseko ikastaroen kasuan, edozein Zentroan egin daitezke ikastaroak, betiere hileko gehieneko kostua (diru-laguntzari dagokionez) Hizkuntza Modernoen Institutukoa izanik. Azterketak Ikastegi ofizialetan egin behar dira, eta eskolen zenbatekoa bezalaxe, azter-
keta-gastuak ere diruz lagunduko dira.

7. KAPITULUA

Ordainketak

7.3.1. Hitzarmenaren Oinarrizko Soldata

a) 2009-2010 aldian zehar oinarrizko soldatak ez du soldata-
tauletan inolako igoerarik izango.

2.2. Duración

La duración del presente convenio se fija en dos años a partir de la fecha de vigencia.

2.3. Denuncia del Convenio

El presente convenio quedará automáticamente denunciado un mes antes de su finalización.

CAPÍTULO 3º

Compensación, Garantías y Absorbibilidad

3.1. Globalidad

Todas las cláusulas de este convenio junto con los artículos del Convenio Nacional de Artes Gráficas no recogidos aquí, forman un todo orgánico e indivisible no pudiendo ser aplicadas parcialmente.

Este convenio será vinculante salvo por causa de fuerza mayor hasta 31 de diciembre de 2010.

CAPÍTULO 5º

Régimen de trabajo

5.8.9. Reestructuración técnico-organizativa

La empresa expresa su mejor voluntad para aquellos casos en que, por razones de tipo técnico-organizativo (según el artículo 52 aptdo. C del Estatuto de los Trabajadores) pueda verse en peligro el puesto de trabajo de algún operario de la misma, intentando, como hasta ahora, por todos los medios a su alcance, encontrar las soluciones menos traumáticas y onerosas para el trabajador. Dichas solu-
ciones se estudiarán y consultarán con los Delegados de Personal.

CAPÍTULO 6º

Del Personal

6.4.3.3.1 Formación Profesional

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6.4.3.3. del vigente Convenio Nacional de Artes Gráficas, el personal cuyo puesto de trabajo no esté afectado a los posibles nuevos cursillos de implan-
tación en la Empresa, podrá asistir fuera de su jornada, a los mismos, a petición propia y sin ningún tipo de ayuda económica o con recu-
peración de horas en el caso que, con el oportuno permiso, se efectúen en horarios de trabajo.

La limitación del número de asistentes lo determinará la Empresa. Si el número de solicitantes fuese superior al deseado, se efectuará el sorteo correspondiente.

Cuando la empresa, por razones de producción, necesite incorporar personal a determinados puestos de trabajo, la formación correrá a cargo de la empresa. Si el profesorado es interno se consultará con los Delegados de Personal.

6.4.3.3.2 Aprendizaje de Idiomas

El personal que fuera de su horario de trabajo, desee aprender Euskera, Francés, Alemán ó Inglés, en Centros que impartan una titularidad de carácter oficial, será subvencionado, una vez aprobado el curso correspondiente (mediante la presentación de los justifi-
cantes oportunos) con una cantidad equivalente al importe de los recibos satisfechos por las clases. Las subvenciones quedarán reducidas al 50 por ciento en caso de no aprobar, pero con el certi-
ficado de haber asistido a todas las clases, y se perderán totalmente si no aprueba un curso repetido.

Para tener derecho a las subvenciones (que se abonarán al final de cada curso), deberán comunicarlo por escrito, a la Administración de la empresa, antes de la iniciación del curso, debiendo aportar el justificante de estar matriculado.

En el caso del inglés podrán efectuarse los estudios en cuales-
quiera otro Centro, sin que el costo mensual de las clases (para efectos de subvención) pueda ser superior al del costo del Instituto de Idiomas Modernos. Los gastos de examen (que deberán ser en Centros de carácter oficial), también serán subvencionados de igual manera que lo señalado para el importe de las clases.

CAPÍTULO 7º

Retribuciones

7.3.1. Salario Base de Convenio

a) Durante el periodo 2009-2010 el salario base no experimentará incremento alguno sobre las tablas salariales.

b) Enpresak konpromisoa hartzen du etorkizuneko gizartearen bila-kaerak nahiz etorkizuneko ekitaldien kontabilitate itxierak positiboak badira 2008an soldata ez igotzeagatik galdutako erosteko ahalmena, ehuneko 4,2 alegia, berreskuratzeko

7.3.2. Hitzarmenaren Osagarri Lineala

a) 2009-2010 aldian zehar oinarrizko soldatak ez du soldata-tauletan inolako igoerarik izango.

b) Enpresak konpromisoa hartzen du etorkizuneko gizartearen bila-kaerak nahiz etorkizuneko ekitaldien kontabilitate itxierak positiboak badira 2008an soldata ez igotzeagatik galdutako erosteko ahalmena, ehuneko 4,2 alegia, berreskuratzeko

7.3.3. Aparteko haborokinak.

Ekaineko eta Gabonetako aparteko haborokinen zenbatekoa honako hau izango da: oinarrizko soldata (osagarri lineala eta guzti) gehi 30 eguni dagokion antzinasuna, kasuak kasu. (Eranskinetako tauletan oinarrituta).

7.3.4. Mozkinengatikoa paga

Mozkinen paga honako hau izango da: oinarrizko soldata (osagarri lineala eta guzti) gehi 30 eguni dagokion antzinasuna, kasuak kasu. (Eranskinetako tauletan oinarrituta).

7.3.5. Antzinasun-osagarria

Hitzarmen honen eraginpeko langileek antzinasunagatikoa norberaren osagarri gisa, enpresa berean eskainitako zerbitzuen denboraren araberako aldizkako igoera izango dute; igoera hori segidako bi hiru eta bosturteko izango da.

Antzinasunagatikoa norberaren osagarria kalkulatzeko eta ordaintzeko modulua langileak jasotako azken oinarrizko soldata izango da. Aipatutako modulua azken mugaegunaren hiru eta bosturtekoak eta bosturtekoak kalkulatzeko ez ezik, jada jasotakoena kalkulatzeko ere izango da. Antzinasuneko norberaren osagarriaren zenbatekoa, 1995eko urtarilaren 1etik aurrera, aldatu egin da ehuneko 3tik ehuneko 4ra hiru eta bosturteko bakoitzean, eta ehuneko 3tik ehuneko 4ra bosturteko bakoitzean, eta ez du atzeraeraginezko ondorioz izango.

Antzinasuna zenbatzeko hasiera-data langilea enpresan sartu zeneko izango da. Era berean, enpresako lanpostu finkoa lortuko duten langileek probaldian eskainitako zerbitzuak eta aldi baterako edo bitarteko langileen zerbitzuak kontuan hartuko dira. Antzinasunari dagokionez, ez da zenbatuko lehengo ikasketaldia, baina bai oraingo lan-prestakuntzako aldia.

Hiru eta bosturteko bakoitzaren zenbatekoa mugaegunaren hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik ordaintzen hasiko da.

Enpresa behin betiko utzi ondoren, berriz lanean hasten den langileak azkeneko sartze-egunetik aurrerako antzinasuna zenbatzeko eskubidea izango du, aurretik zituen antzinasun-eskubideak galdu baititu.

Arte Grafikoen Hitzarmen Nazionalen Antzinasunagatikoa osagarriaren kontzeptua ezabatuko balitz, Gráficas Santamaría, SA enpresan osagarri hori ordaintzen jarraituko genuke, baina Arte Grafikoen Hitzarmenean osagarri horren orde ezartzen diren konpentsazioak ez dira aplikatuko Gráficas Santamaría enpresaren Hitzarmenean; kasu horretan, Arte Grafikoen Hitzarmena ez da arau osagarria izango.

7.3.8. Gau-osagarria

22:00etatik 06:00etara bitarteko txandetan modu jarraituan edo aldizka beren zerbitzuak ematen dituzten langileentzat, asteroko 55 euroko gau-osagarria ezartzen da; osagarri hori ez ordainduko gauean bakarrik lan egiten den jardueretan.

Zenbateko hori urtero igoko da oinarrizko soldatan itundutako igoeraren araberako edo langileen eta enpresaren arteko itun bidez.

7.3.10. Urruntasun-osagarria

Lanera joandako egun bakoitzeko, hilaren amaieran honako zenbateko hauek jasotzeko eskubidea izango du langile bakoitzak: 0,90 euro lanegun bakoitzeko lanaldi etengabea, eta 1,80 euro lanegun bakoitzeko lanaldi zatitua.

Urruntasun-osagarria eguneratu egingo da Gasteizko Bono-Busaren indarreko tarifaren arabera.

b) La empresa se compromete a que si tanto la evolución futura de la sociedad como los cierres contables de futuros ejercicios son positivos recuperar el poder adquisitivo perdido por la no subida de salario del año 2008 que ha sido del 4,2 por ciento

7.3.2 Complemento Lineal del Convenio

a) Durante el periodo 2009-2010, el salario base no experimentará incremento alguno sobre las tablas salariales.

b) La empresa se compromete a que si tanto la evolución futura de la sociedad como los cierres contables de futuros ejercicios son positivos recuperar el poder adquisitivo perdido por la no subida de salario del año 2008 que ha sido del 4,2 por ciento

7.3.3. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, serán el equivalente a la suma del salario base con el complemento lineal más la antigüedad, en su caso, correspondientes a 30 días. (Sobre tablas de Anexo).

7.3.4. Paga de Beneficios

La paga de beneficios será el equivalente a la suma del salario base con el complemento lineal más la antigüedad, en su caso, correspondientes a 30 días. (Sobre tablas de Anexo).

7.3.5. Complemento de antigüedad

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base de Convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos. La cuantía del complemento personal de antigüedad queda modificada del 3 al 4 por ciento por cada trienio y del 3 al 4 por ciento para cada quinquenio, a partir del 1 de enero de 1995 y sin efecto retroactivo.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. En ningún caso se computará, a efectos de antigüedad, el anteriormente existente período de aprendizaje, aunque sí los ahora denominados de formación laboral.

El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Si en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas se suprimiera el concepto de Complemento por antigüedad, en Gráficas Santamaría, S.A. se seguirá abonando este complemento, sin embargo, las compensaciones que se produzcan en el Convenio de Artes Gráficas por la sustitución de este complemento, no serán de aplicación al Convenio de Gráficas Santamaría, no constituyendo norma supletoria en estos casos el Convenio de Artes Gráficas.

7.3.8. Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad de 55 euros semanales para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno.

Esta cantidad se incrementará cada año según la subida pactada en el salario base o por pacto entre trabajadores y empresa.

7.3.10 Complemento de Distancia

Por cada día de asistencia al trabajo se tendrá derecho, a final de mes, a la percepción por cada operario de las siguientes cantidades: 0,90 euros por día laborable, en jornada continuada y 1,80 euros por día laborable en jornada partida.

El complemento de distancia se actualizará según las tarifas vigentes del Bono-Bús urbano de Vitoria-Gasteiz.

7.8. Osagarri berezia

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langileek, salbu eta langileek enpresan duten egoeratik enpresako mozkinetan parte har badezakete, 400 euro gordin urtean jasoko dute, betiere galera eta irabazien kontuak gutxienez 19000 euroko emaitza positiboa sortzen badu ohiko jardunetan; diru kopuru hori itxitako ekitaldiaren hurrengo urtearen bigarren seihilekoan ordainduko da, irailaren eta urriaren artean gutxi gorabehera.

Zenbateko horrek oinarritzko soldatarako erabakitako igoera berak izango ditu.

Diru-banaketa zati berdinetan gauzatuko da eta ordainketa egiten den urtearen aurreko urtean benetan lan egindako orduen arabera; hortaz, edozein arrazoi dela-eta, urteko lanaldi osoa egiaztatzen ez duen langileak ez du zenbateko hori jasoko, baizik eta lanaldia bete ez duen denboraldiak dagokien zati proportzionala ordainduko zaio. Plantillako gainerako langileei kontzeptu berean banatuko zaie.

Urtean zehar enpresan baja edo alta hartzen duten langileek urte horretan lan egindako proportzioan zatia bat kobratzeko eskubidea izango dute.

Osagarri hori jasotzeko eskubidea dutenen zerrenda Langileen Delegatuei emango zaie, iragarki-taulan jar dezaten.

7.9. ABLEen zerbitzuak kontratatzea

Aldi Baterako Laneko Enpresen zerbitzuak kontratatzeari dago-kionez, enpresan lan egiten duten ABLEetako langileek enpresak kontratatutako langileen adinako soldata jasoko dute, indarreko Hitzarmeneko kategoriaren arabera.

Langileen legezko ordezkariak idazki bidez jakinarazi behar die enpresak zenbat langile kontratatzen dituen, zergatik, eta gutxi gorabehera zenbat denborarako.

Langile horiek enpresan lanean hasi baino lehen egin behar da jakinarazpena.

Ezin izango da langile bat kontratatu, baldin eta betetzen dituen eginkizunak etengabeak badira eta langile finkoa kontratatu beharko balitz.

Aldi baterako laneko enpresak lehenbailehen bidali behar ditu lan-kontratu eta Gizarte Segurantzako altaren fotokopia, enpresak jaso eta egiaztatu dituzan; enpresak Gráficas Santamaría enpresako Delegatuei helaraziko die berehala dokumentazio hori. Kontratatutako enpresak eskakizun horiek betetzen ez baditu, Gráficas Santamaría izango da erantzule, bertako Delegatuen aurrean.

8. KAPITULUA

Lanaldia, Ordutegia eta Atsedena

8.1.1. Urteko lanaldia

a) 2009-2010 aldirako urteko lanaldia finkatzen da bai lanaldi etengabeko langileentzat, bai lanaldi zatituko langileentzat, benetako 1.696 orduko lanaldia.

b) Etengabeko lanaldiko langileek 15 minutuko atsedena (hamai-ketako) hartzeko eskubidea dute. Denbora hori benetako lan-denboratza hartuko da.

8.1.2. Lanaldi arrunteko erregimenaren salbuespenak

Gaueko 10 lanalditan lan egitea dagokien langileei bat barkatuko zaie, ondorio guztietarako 10 egin izan balituzte bezala zenbatuz nahiz eta 9 egin.

8.3.1. Ez-ordaindutako baimenak

Norbere kontuetarako gehienez ere 8 orduko baimenak emango dira, baina ordu horiek errekuperatu egin beharko dira.

Behar izanez gero, baimen horiek zabal daitezke langileren batek lehen mailako ahaideren bat badu epaiketa-prozesuan edota presondegian.

Baimen horietarako eskubidea izateko, 48 orduko aurretiaz jakinarazi beharko da eta atal berdineko zenbait pertsonak bat egiten badute enpresak izango du, produkzioaren beharren arabera, horietako baten bati baimena ukatzeko gaitasuna.

7.8. Complemento especial

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, salvo quienes por su situación en la empresa tengan alguna forma de participación en los beneficios de ésta, percibirán siempre y cuando la cuenta de pérdidas y ganancias arroje un resultado de actividades ordinarias positivo en al menos 19000 euros la cantidad de 400 euros brutos al año, que se hará efectiva en el segundo semestre del año siguiente al ejercicio cerrado, aproximadamente entre septiembre y octubre.

Dicha cantidad tendrá los mismos incrementos que los acordados para el salario base.

El reparto se producirá en partes iguales y en función de las horas realmente trabajadas en el año anterior al que se produzca el abono, de modo que el trabajador que por cualquier causa no justifique la jornada laboral anual completa, no percibirá de la citada cantidad, la parte proporcional correspondiente al periodo(s) en el que no la haya realizado y será repartida en el mismo concepto al resto de trabajadores de la plantilla.

Los trabajadores que a lo largo del año causen alta o baja en la empresa tendrán derecho a cobrar la parte proporcionalmente trabajada durante ese año.

La lista de quienes tengan derecho a cobrar dicho complemento se dará a los delegados de personal para colocar en el tablón de anuncios.

7.9. Contratación de servicios a E.T.T.

Respecto a la contratación de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, los trabajadores que presten sus servicios en la empresa percibirán el mismo salario que si fueran contratados por ésta, según categoría del Convenio en vigor.

La empresa deberá notificar por escrito a los representantes legales de los trabajadores el número de operarios contratados, el motivo y el tiempo estimado de permanencia.

La notificación deberá de producirse antes de que dichos operarios comiencen a realizar sus trabajos en la empresa.

No se podrá contratar a un trabajador cuando las funciones que realice sean continuas y pudieran suponer la contratación de un trabajador fijo.

La empresa de trabajo temporal deberá enviar en el menor plazo posible el consiguiente contrato de trabajo y una fotocopia del alta en la Seguridad Social para la entrega y comprobación por parte de la empresa, quien, inmediatamente entregará dicha documentación a los Delegados de Gráficas Santamaría. En caso de incumplimiento por parte de la empresa contratada, la empresa Gráficas Santamaría será responsable frente a los Delegados de la misma.

CAPÍTULO 8º

Jornada de Trabajo, Horario y Descanso

8.1.1. Jornada Laboral Anual

a) Para el periodo 2009-2010, se fija una jornada laboral anual, tanto para el personal de jornada partida como para el personal de jornada continuada de 1.696 horas de trabajo efectivo.

b) El personal a jornada continuada tendrá derecho a un descanso de 15 minutos (bocadillo) que será considerado como de trabajo efectivo.

8.1.2. Excepciones al régimen de jornada normal

A los trabajadores que les corresponda trabajar 10 jornadas nocturnas se les condonará una, computándose a todos los efectos como si hubieran realizado las 10, realizando 9.

8.3.1. Permisos no retribuidos

Se concederán permisos para asuntos propios de hasta 8 horas recuperables.

Estos permisos podrán ser ampliados en caso de necesidad si algún empleado tuviera algún familiar de primer grado, en situación de juicio y/o prisión.

Para tener derecho a estos permisos, se tendrá que avisar con 48 horas de antelación y en el caso que coincidieran varias personas de una misma sección, será la empresa en función de las necesidades de producción, quien pueda denegar el permiso a alguna de ellas.

8.5.1. Ordaintzeko eskubidea ematen duten absentiak, Epeak eta Arrazoiak

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 18 egun.

b) Hitzarmen honetan (dela zuzenean, dela sektoreko hitzarmen kolektibora bidalita) ezarritako gizarte-baldintzei dagokienez, ezkontidearen parekotzat hartuko da enpresako langilearen bikotekidea.

Udalak emandako erroldatze-ziurtagaria aurkeztu beharko dute neurri hori aplikatzea nahi dutenek, bikote direla egiaztatzen duen adierazpen sinatuarekin batera.

Era berean, bizikidetzara amaitzen denean, horren berri eman beharko zaio enpresari idazki bidez eta lehenbailehen.

Artikulu honetan ezarritako parekatzea ez da aplikatuko ezkontzagatiko baimenean, eta ospitaleratzeko eskatzen duen gaixotasun larriagatik edo ebakuntzagatik baimenei dagokienez, bikotekideak eta seme-alabak soilik hartuko dira aintzat.

c) Edoskitzeagatik baimena: Langileen estatutuan xedatutakoa edo amatasun-baimena 15 lanegun gehiago luzatzeko aukera; bigarren aukerari helduz gero, langileen estatutuan araututako edoskitzeagatik baimenari uko egingo zaio.

d) Jaiotzaren hurren-hurreneko 24 lanorduko baimena emango da, egutegiko hiru egun eman behar.

8.5.2. Lanaldi murriztuak

Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan azaltzen denaren arabera, legezko zaintza dela-eta lanaldia murrizteko eskubidea duten langileek, eta legezko zaintza hori 12 urtera bitarte luzatu nahi badute, lanaldia murriztu ahal izango dute artikulu horretan azaltzen diren baldintzak kontuan hartuta.

Edozein arrazoi dela-eta, puntu honi heldutako langileak bere lanaldia luzatu behar badu, eta horretarako aparteko orduak egin behar baditu, ordu horiek ordu arruntzat hartuko dira.

8.6. Laneko gaixotasunagatik edo istripuagatiko bajak

a) Gaixotasunagatikoko bajak

Oinarrizko soldataren gehi osagarri linealaren gehi (hala badagokio) antzinasunaren ehuneko 100era arte osatuko da.

Edonola ere, Aldi Baterako Ezintasunaren prestazioen eta artikulu honetan zehaztutakoaren arabera enpresak jarritako osagarriaren batura ez da inoiz AEko egoeran egongo ez balitz kontzeptu horientatik langileari legokiokeen soldata gordina baino handiagoa izango.

Ehuneko 100 egin arteko osagarriaren iraupena gehienez laurogeita hamar egun izango da, betiere hilabete bakoitzeko absentismoa (gaixotasunagatikoko bajak, soilik, eragindakoa) langile guztien (gaixotasunagatikoko bajaran gabe) benetako lanordu guztien ehuneko 3 baino gutxiago izanik.

Absentismoa handiagoa baldin bada, legez ezarritakoa jasoko da.

Amatasunagatikoko baja-orduak ez dira kontuan hartuko absentismoa zenbatzeko.

Absentismo-orduak hilero zenbatuko dira.

Bajan hiru hilabete baino gehiago daramaten langileak ez dira aintzat hartuko absentismo-indizea zenbatzeko.

Baja hartu aurreko sei hilabeteetan bajaran izan ez duten langileek goian adierazi dugun ehuneko 100erainoko osagarria izango dute, ehuneko 3ko absentismo-maila gainditzen bada ere.

Enpresako egutegiaren arabera, itundutako atsedendian egonik Laneko Ezintasun Iragankorreko (LEI) egoeran sartzen den langileak ehuneko 100erainoko osagarria jasotzeko eskubidea izango du atsedendialdiak eta LEI egoerak bat egiten duten egun horietan soilik, nahiz eta ehuneko 3ko absentismoa gainditu. Lehen adierazitako egun horietatik kanpo ezin izango dira atsedendialdi horiek hartu.

Baja dela-eta, oinarrizko soldataren, igoera linealaren eta antzinasunaren kontzeptuengatik, aparteko pagetan izan daitezkeen

8.5.1. Ausencias con derecho a retribución, Plazos y Motivos

a) 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) A efectos de las condiciones sociales establecidas en este convenio, tanto directamente como por remisión al convenio colectivo del sector, tendrán la misma consideración que los cónyuges, los compañeros/as de los empleados de la empresa.

Quienes pretendan la aplicación de esta medida, deberán acompañar a tal efecto una declaración firmada acreditativa de tal extremo, junto con certificado de empadronamiento emitido por el Ayuntamiento respectivo.

Igualmente deberán notificar puntualmente y por escrito a la dirección de la empresa el cese de la convivencia.

La equiparación establecida en el presente artículo, no se extiende a la concesión del permiso por matrimonio, y en cuanto a los permisos por enfermedad grave ó intervención quirúrgica que requiera hospitalización, sólo se entenderá a los miembros de la pareja é hijos.

c) Permiso de Lactancia: Según lo legislado por el estatuto de los trabajadores ó la opción de prolongar durante 15 días laborables el permiso maternal, con lo que renunciaría al permiso de lactancia legislado en el estatuto de los trabajadores.

d) Se conceden 24 horas laborables (en vez de tres días naturales) inmediatamente posteriores al nacimiento.

8.5.2. Jornadas reducidas

Las personas que tengan derecho a una reducción de jornada por razones de guarda legal según se refleja en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y que deseen ampliar esta guarda legal hasta los 12 años, podrán acceder a reducción de jornada de trabajo, en los términos en los que está redactado dicho artículo.

En el caso de que por el motivo que fuere, quien estuviera acogido a este punto, tuviese que alargar su jornada generando horas extras, estas tendrán la consideración de hora normal.

8.6. Bajas por enfermedad o accidente de trabajo

a) Bajas por enfermedad

Se complementará hasta el 100 por cien del salario base más el complemento lineal, más la antigüedad en su caso.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones que correspondan en concepto de Incapacidad Temporal más el importe que la empresa complementa de acuerdo con lo establecido en este artículo, nunca será superior al importe del salario bruto que le hubiera correspondido al trabajador por estos conceptos sin haber estado en situación de incapacidad temporal.

La duración del complemento (100 por cien) será como máximo de noventa días y siempre que el absentismo de cada mes (producido exclusivamente por bajas por enfermedad) no supere el 3 por ciento del total de las horas de trabajo efectivo que hubiese tenido que efectuar el total de la plantilla sin haber habido bajas por enfermedad.

En caso de que el absentismo sea superior, se cobrará lo estipulado legalmente.

Las horas de baja por maternidad, no entrarán para el cómputo del absentismo.

El cómputo de las horas de absentismo se efectuará mensualmente.

Los trabajadores que hayan superado los tres meses de baja laboral dejarán de contar para el índice de absentismo.

Al personal que no hubiese estado de baja durante los 6 meses anteriores al mes de su baja, se mantendrá el complemento del 100 por cien antes mencionado, aunque sea superado el absentismo del 3 por ciento.

Al personal que se encuentre en situación de ILT coincidiendo con periodos pactados de descanso según calendario de empresa, y solamente en esos días coincidentes, se mantendrá el complemento del 100 por cien antes mencionado, aunque sea superado el absentismo del 3 por ciento, y no se podrá disfrutar esos periodos de descanso en otras fechas distintas a las señaladas.

La pérdida que pueda suponer en las pagas extraordinarias, por motivo de la baja, por los conceptos anteriormente dichos de salario

galerek ere ehuneko 100eraino osatuko dira, lehen adierazitako hiru hilabeteko eta absentismoaren mugarekin.

b) Amatasunagatiko bajak

Amatasuneko, aitatasuneko, eta haurdunaldiko egoerak euren arau partikularren arabera arautuko dira eta enpresa ez da inolako osagarria edo ordainketa egitera behartuta egongo, Gizarte Segurantzak aldi horretan oinarri arautzailearen ehuneko 100 ordaintzen baitio langileari eta ordainketa delegatua egiteko ezein formularako tartarik egin gabe. Absentismoaren ehuneko 3 horretarako ez dira kontuan izango

c) Lan-istripuagatiko bajak

Lan-istripuak eraginda, lanerako aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei, baja hartu aurreko hilabeteko oinarritzko soldata gehi osagarri lineala, eta dagokionean, gehi antzinasuna ehuneko 100eraino osatuko die enpresak.

Edonola ere, Aldi Baterako Ezintasunaren prestazioen eta artikulua honetan zehaztutakoaren arabera enpresak jarritako osagarriaren batuketa ez da inoiz AEko egoeran egongo ez balitz kontzeptu horiengatik langileari legokiokeen soldata gordina baino handiagoa izango.

Lan-istripuak eragindako LEIaren inguruan, 1990eko urtarrilaren 1ean indarrean zeuden lege-baldintzen arabera erabakiko da osagarri hori; hala ere, gerora legean izan daitekeen aldaketa orok egokitu beharra ekarriko du, enpresarentzat kostu ekonomiko handiagoa izan ez dadin.

d) Oporrak LEI egoeran

Enpresarekin itundutako oporraldia hasi aurretik LEIko egoeran dagoen langileak eskubidea izango du oporraldiko baja-egunak hartzeko, betiere honako kasu hauetako bat izanik:

- Amatasun-baja
- Istripu traumatiko larria
- Ospitaleratzea behar duen gaixotasun larria
- Lan-istripua

Langileak eta enpresak ados jarrita erabakiko dute noiz hartu egun horiek, betiere ikasturte berean, amatasunagatiko bajarengatik salbu.

8.7. Aparteko orduak

Aparteko orduak honako baldintza hauetan aplikatuko dira:

Aparteko orduak ahal den gutxien baliatzeko konpromisoa hartu du enpresak.

Aparteko orduak sartu aurretik, Gráficas Santamaría enpresako hitzarmenean aurreikusitako klausuletara jo beharko du enpresak. Klausula horiek lan-bolumen handia dagoen garaian gauzez lan egiteko akordioa lortzeari buruzkoak dira, baina lortu gabe.

Hala ere, aparteko orduak sartu behar izatekotan, enpresak honako hau jakinarazi beharko die Delegatuei idazki bidez: tartean dauden langileak eta aurreikusitako denbora.

Egindako aparteko orduak buruzko banakako informazioa hilero eman beharko die enpresak Langileen Delegatuei, eta bereizi egin beharko ditu zenbat ordu diren hartzekoak, eta zenbat kobratzekoak.

Langileak aukeratuko du sartutako ordu horiek hartu ala kobratu nahi dituen.

Aparteko orduak sartzeari borondatezkoa izango da.

Sar daitekeen gehieneko orduen kopurua legeak ezarritakoa da (80 ordu urtean).

Hartzeko diren aparteko orduen balioa indarreko hitzarmenean zehaztutakoa da.

Aparteko orduen truke atsedenaldi baliokideak hartzea

Adierazitako aparteko orduen truke (hamaiketakoaren tartea ez hartzeagatik ordaintzen diren orduak eta Konfederazio arteko Akordioan zehaztutakoak izan ezik), atsedenaldi baliokideak hartuko dira,

base, aumento lineal y antigüedad, se complementará también hasta el 100 por cien con el límite de los tres meses señalados y del absentismo.

b) Bajas por maternidad

La situación de maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, se regulará por sus normas particulares, no quedando la empresa obligada a complemento ni pago alguno, ya que la Seguridad Social durante este periodo, abona a la trabajador/a, el 100 por cien de su base reguladora y sin que quepan formulas de pago delegado. No cuentan para el 3 por ciento de absentismo

c) Bajas por accidente de trabajo

Los trabajadores que como consecuencia de accidente de trabajo, estén en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirán por parte de la Empresa (mientras dure dicha situación), un complemento de hasta el 100 por cien del sueldo base, más el complemento lineal, más antigüedad en su caso.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones que correspondan en concepto de Incapacidad Temporal más el importe que la empresa complemente de acuerdo con lo establecido en este artículo, nunca será superior al importe del salario bruto que le hubiera correspondido al trabajador por estos conceptos sin haber estado en situación de incapacidad temporal.

Dicho complemento se estipula, sobre las condiciones legales vigentes en 1 de enero de 1990 en cuanto a I.L.T., por accidente de trabajo se refiere, en el bien entendido que cualquier modificación normativa posterior, implicará su adecuación con el fin de que no comporte mayor coste económico para la Empresa.

d) Vacaciones en situación de I.L.T.

El trabajador que desde antes del comienzo de su periodo vacacional acordado con la empresa está en situación de I.L.T. podrá disfrutar de los días que hubiese permanecido de baja durante dicho periodo vacacional, coincidentes con el mismo, siempre que se encuentre dentro de estos casos:

- Baja maternal
- Accidente traumático grave
- Enfermedad grave que requiera hospitalización.
- Accidente laboral.

Este disfrute se realizará en fechas fijadas de común acuerdo entre empresa y trabajador y dentro del año en curso, excepto para la baja de maternidad.

8.7. Horas Extraordinarias

Aplicación de horas extraordinarias en los siguientes términos:

La empresa se compromete a hacer el mínimo uso de las horas extraordinarias.

Antes de su realización, deberá la empresa haber recurrido a las cláusulas previstas en el convenio de Gráficas Santamaría sobre el acuerdo para trabajar de noche en periodos punta de trabajo, y no haberlo conseguido.

En caso de tener que recurrir a las horas extraordinarias, la empresa deberá comunicar por escrito a los delegados: los trabajadores implicados y el tiempo previsto.

La empresa dará mensualmente información escrita individualizada a los delegados de personal de las horas extras efectuadas, separando las horas que son para disfrutar de las que sean para cobrar.

Se podrán disfrutar o cobrar a elección del trabajador.

Las horas extras siempre serán de carácter voluntario.

El límite de horas es el legalmente establecido (80 horas/año).

El valor de las horas extraordinarias para disfrutar es el que está en el vigente convenio.

Sustitución de horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso

Las horas extraordinarias señaladas, deberán ser sustituidas (con las excepciones de las horas que se abonen por no disfrute de tiempo de bocadillo y las expuestas en el Acuerdo Interconfederal),

enpresa eta langilea ados jarrita eta honako baldikidetasun hauen arabera:

Aparteko ordu arrunta: ordu arruntaren gaineko 1,75 (105 minutu)

Aparteko ordua, jaiegunetan: ordu arruntaren gaineko ehuneko 15 (120 minutu)

Hamaiketakoari dagokion denbora ez hartzeagatik orduak ordu arruntaren gaineko 1,37 ordainduko dira.

Lan-bolumen handia dagoen garaian gauetz lan egiteko akordioa, zenbait ataletan

Lan-bolumen handia dagoen garaian, enpresak gauetz lan egiteko eskatuz gero, txanda horretan lan egin nahi duten langileek honako baldintza hauetan lan egingo dute:

Behar den gau guztietan lan egingo dute, txanda bat izango balitz bezala, eta lan egindako ordu arruntaren ehuneko 68,75eko prima berezia jasoko dute.

Baliokidetasun berari jarraiki, ordu horiek hartzeko aukera ere badago. Hartzeko egun horiek langileak eta enpresak ados jarrita zehaztuko dira, ahal dela, langilearen nahiaren arabera.

Diskriminaziorik izan ez dadin, gauetz lan egin nahi dutenen artean ordena jakin bat ezarriko da eta Delegatuei jakinaraziko zaie.

Delegatuei horrelako egoeren berri eman behar zaie.

8.8. Txanda-kontratua

Enpresan gutxienez 15 urte daramaten langileek, txanda-kontratua aplikatzeagatik, erretiro partziala hartzen badute (eta enpresarekin ados jarrita), lanaldiaren barruan ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute, 65 urte betetzeko falta zaien urte bakoitzeko 240 lanordukoak.

10. KAPITULUA

Sariak, Hutsegiteak eta Zigorrak

Sariak

Enpresan 25 urteko antzinasuna betetzen duen langileak haborokina jasoko du, dirutan edo jenerotan, enpresak erabakita.

11. KAPITULUA

Laneko arropak

Zeregina betetzeko ezinbestekoa duten langileek eskubidea dute urtean zapatila pareta edo eskalapai pareta jasotzeko, lanean soilik erabiltzeko.

12. KAPITULUA

Kontratua hutsaltzea

2009-2010 aldian, enpresak ezin izango ditu langileen kontratuak hutsaldu honako kasu hauetan izan ezik:

1.- Kontratua amaitzean, (horren baldintza naturalean ezarritako epean).

2.- Diziplinazko kaleratzea.

3.- Enpresa eta langilea ados jarri direlako borondatezko baja.

4.- Garrantzi bereziko langileak zuzendaritza taldeko zati gisa aintzat hartuak.

5.- Enpresan berriki lanean hasi diren langileak.

6.- Ekonomiako arrazoiengatik enpresak porrot egitea edo ixtea.

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

1534

Gráficas Santamaría, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.: 01/2010/02

Ebazpena, 2010eko otsailaren 15eko, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez

de común acuerdo entre Empresa y Trabajador por tiempos equivalentes de descanso, con las siguientes equivalencias:

Hora extraordinaria normal: 1,75 sobre hora ordinaria (105 minutos)

Hora extraordinaria festivos: 15 por ciento sobre hora extraordinaria (120 minutos)

Las horas por no disfrute del tiempo de bocadillo se abonarán como 1,37 sobre el valor de hora ordinaria.

Acuerdo para trabajar de noche en periodos punta de trabajo en distintas secciones

Los trabajadores que voluntariamente quisieran, a petición de la empresa en periodos punta de trabajo, trabajar en un turno de noche, lo harían bajo las siguientes condiciones:

Trabajarían las noches que fuera preciso como si fuera un turno y cobrarían una prima especial equivalente al 68,75 por ciento de las horas trabajadas ordinarias.

También podrán ser disfrutadas en la misma equivalencia. Los días a disfrutar se estipularán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, procurando satisfacer a éste.

Para evitar las discriminaciones, entre los voluntarios se establecerá un orden que tendrá que ser comunicado a los delegados.

Los Delegados deberán ser informados cuando se den estas circunstancias.

8.8. Contrato de Relevó

Para aquellos trabajadores que llevando un mínimo de 15 años en la Empresa y de acuerdo con esta, se acojan a la jubilación parcial por aplicación del contrato de relevó, tendrán derecho a disfrutar dentro de su jornada laboral, un permiso retribuido equivalente a 240 horas de trabajo en cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad.

CAPÍTULO 10º

Premios, Faltas y Sanciones

Premios

El trabajador, que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa, tendrá una gratificación en dinero o en especie, a criterio de la empresa.

CAPÍTULO 11º

Prendas de trabajo

Cada trabajador cuyo trabajo lo exija, tendrá derecho a un par de zapatillas o zuecos al año para uso exclusivo de su actividad.

CAPÍTULO 12º

Rescisión de contratos

En el periodo 2009-2010, la empresa no podrá rescindir contratos de los trabajadores salvo los siguientes supuestos:

1.- Finalización del contrato, (término natural del mismo por plazo establecido).

2.- Despido disciplinario.

3.- Baja voluntaria o mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

4.- Personal de especial relevancia considerado como parte del equipo directivo.

5.- Personal de nueva incorporación en la empresa.

6.- Quiebra o cierre de la empresa por causas económicas.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

1534

Convenio Colectivo para la empresa Gráficas Santamaría, S.A.

Espte.: 01/2010/02

Resolución de 15 de febrero de 2010, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se