



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2012ko urtarrilaren 30a, astelehena

ZENBAKIA 12 NÚMERO

Lunes, 30 de enero de 2012

GEHIGARRIA - SEPARATA HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

SAGOLA, S.A.

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

397

Sagola, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2011 Sagola, SA Enpresentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01002142011993.

AURREKARIAK

2012ko urtarrilaren 10(e)an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2011ko azaroaren 25eko sinatutako.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak-lotuta.

Bigarrena.- Sinatutako Hitzarmen Kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

397

Convenio Colectivo para la empresa Sagola, S.A.

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2011 para la empresa Sagola, S.A. Código Convenio núm. 01002142011993.

ANTECEDENTES

El día 10 de enero de 2012 se ha presentado en esta Delegación el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 25 de noviembre de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko urtarrilaren 12a.- Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

SAGOLA, SA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2011. URTEA

I. KAPITULUA

1. ARTIKULUA - EREMUAK

Indarrean hasiko denetik eta indarrean egongo den bitartean, Hitzarmen honek SAGOLA, SA 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 bidaiariaren edo saltzailearen parekoak, eta salmenta-departamentuetako merkataritza-teknikariak Hitzarmen honen artikuluen eraginpean egongo dira, ordainsari eta ordutegi dagokien izan ezik. Azken bi atal horiek interesdunek eta aipatutako Enpresak adostutako itun indibidualen arabera arautuko dira.

2. ARTIKULUA - INDARREAN HASTEIA ETA IRAUPENA

Hitzarmen hau 2011ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean eta 2011ko abenduaren 31ra arteko iraupena izango du, Lan Administrazioako Agintaritzak edozein egunetan erregistratuta ere.

Hitzarmen honek indarrean jarraituko du bi alderdietako batek Hitzarmenaren amaiera iragartzen ez badu indarraldia amaitu baino hilabete lehenago, Lan Administrazioako 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 KONPENTSAZIOA

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 une horretan Enpresan dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Nahitaz bete beharreko lege-xedapenak betez Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean ezarriko diren kontzeptu ekonomikoaren edo bestelakoen goi-erak Hitzarmenari eragingo diote, baina soilik oro har hartuta eta urteko zenbatekoan hemen adostutako kontzeptuak gaintzen 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 gaintutako 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 aurreikusi ez den orotarako, eta bertako edukiaren aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatuko diren legezko xedapen eta arau orokorretan ezarritakoaren arabera ebartziko da.

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 12 de enero de 2012.- Delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAGOLA, S.A. AÑO 2011

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. 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 2011 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2011 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 aurretik ohartarazteko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- 1., 2., 3. eta 4. lanbide-taldeak = 15 egun
- Gainerako lanbide-taldeak = 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 behera uzteko aukera izango dute, eta ezain 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 aurretik 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 diren 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

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

ere, epea ez betetzeak eskaera galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta, eta abar. Ordu horiek sartzeko eskaera nahitaez bete beharrekotzat hartzeko, nahikoa izango da honako betebeharrak bete beharrekotzat hartzeko, nahikoa izango da honako betebeharrak bete beharrekotzat hartzeko, eraginpeko alderdiek bestelako akordioak adostu ezean:

- 1) Eraginpeko 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 aurretik adostutakoaren arabera.

9. ARTIKULUA - LANERA BERANDU IRISTEA ETA LANERA EZ BERTARATZEA

Lanera berandu iristeagatik eta lanera ez bertaratzeagatik galdutako denbora erreperatuko 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

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi jarraitua baliatuko dute urtean, bestelako itun individualik 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-egunez 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 kidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean 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 hala-kotzat jotzen badu. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako zerbitzu medikoek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Ziurtagiri hori nahitaez aurkeztu behar da baimena ordaintzeko.

estritos cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido, 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 hiciera 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 acredite fehacientemente los días de hospitalización.

En el caso de que se hubiera causado baja por Accidente de Trabajo dentro del período de los veintidós 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 iranez 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. Produkzio- eta antolamendu-zirkunstantziak 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 aztertu da eskubide hori gehiegi erabili den ala ez. Gehiegi erabili bada, artikulua 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 lanegatik 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 orduak egingo.

Lan egindako aparteko orduak konpentsatzeko, denbora libre 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 orduak buruz.

14. ARTIKULUA - ENPLEGUA SUSTATZEKO NEURRIAK

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

Bi alderdiek egokitzat 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

Quando 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) Alumbramiento 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 aurkezten 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 errendimenduen 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 aldez aurretik ezarritako Lanbide Taldeek zehaztutako zenbatekoak bilduko dira.

19. ARTIKULUA - ANTZINATASUN PLUSA

Kontzeptu horrengatik jaso beharreko zenbatekoak bosturtekoen arabera ordainduko dira. Bosturteko bakoitzak langilearen Lanbide

afektados. 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 quinuenos de una cuantía del 5 por ciento del Salario Base correspon-

Taldearen eta Kategoriaren ehuneko 5eko zenbatekoa izango du, eta langile bakoitzak gehienez sei bosturteko jasoko ditu.

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 gainditzen dituzten enplegatuek zenbateko horiek jasoko dituzte Osagarri Pertsonal gisa. Horrez gain, kontzeptu berean sartuta daude Jangelako Konpentsazio Plusa (eskubide hori 2004ko abenduaren 31 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, Antzintasuna, 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 bestekoari aplikatuko zaio.

Gaixotasunagatiko, amatasunagatiko edo istripuagatiko bajaldia lan egindako denboratzat hartuko dira haborokin horiek jasotzeari 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 higitzea, garraio-gastuak, laneko arropa garbitzea eta kalte-ordainekin zerikusia duen edo gehikinak konpentsatzeko den beste edozein; gainera, kontuan hartzekoa 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.

diente a su Grupo Profesional y Categoría, hasta alcanzar un tope de seis quinquenios.

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.

Quando 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 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.

27. ARTIKULUA.- IBILGAILU PARTIKULARRA ERABILTZEA

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 euro jasoko ditu Km bakoitzeko, eta isunak eta zigorrak interesdunaren kontura izango dira.

28. ARTIKULUA - GIZARTE BETEBEHARRAK

Gizarte-betebeharrak, hala nola gizarte segurantzaren kuotak, PFEZaren atxikipean 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

2011. urtean jasoko dituen ordainsariak erantsitako soldata-tauletan jasotakoak izango dira lanbide-talde eta kategoria bakoitzarentzat.

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

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

Eusko Jaurlaritzak 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 psikofisikoak 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 jaistea 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 guztiak gabonetako poltsa jasoko dute, eta enpresak ezarriko du poltsa horren edukia.

35. ARTIKULUA - LANEKO JANTZIAK

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

ARTÍCULO 27 - USO DE VEHICULO 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/Km., siendo por cuenta del interesado las multas y sanciones en las que pueda incurrir.

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 2011 serán los que figuran en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y categoría.

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.

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.

Beren lanpostuetan segurtasun-betaurrekoak nahitaez eraman behar dituzten, eta, betaurreko horiek ez ezik, betaurreko graduatuak ere eraman behar dituzten langileei enpresak betaurreko gainjarri homologatuak emango dizkie, beren betaurreko pertsonalak babes ditzaten. Alabaina, interesdunak segurtasun-betaurreko graduatuak erostea nahiago badu, enpresak betaurrekoen zenbatekoaren ehuneko 100 ordainduko dio, betiere enpresak erabakitako tokian enpresak erabakitako betaurreko 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 jarduera 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 hitzamen 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 badio egun berean, lan-kontratua deuseztatu aurretik enpresak hiru laguneko kontsultaldia eramango du aurrera enpresa batzordeko ordezkariarekin eta sindikatuakordezkararekin biltzeko, eta egoera hori zerk eragin duen eta egoera hori nola saihestu eta eraginpeko langileentzako eraginak nola arin daitezkeen jakinaraziko die ordezkari horiei, betiere enpresa-proiektuaren jarraitutasuna eta bideragarritasuna ahalbidetearren.

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 IT

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 euskera, 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 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.

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

VI. KAPITULUA

41. ARTIKULUA - LANGILEEN BATZARRA

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

Kasu guztietan Enpresa Batzordea egongo da Batzarraren buruan, eta bere gain hartuko du Batzarra 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.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko azaroaren 22a

SAGOLA, S.A.

1. eranskina

SOLDATA TAULA 2011

LANTEGIAK	EGUNEKO EURO GORDINAK			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			GUZTIRA
	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	
1. LANBIDE TALDEA							
Peoia	25,08	12,13	0,60	10.659,00	5.153,76	1.020,60	16.833,36
Especialista	25,66	11,55	0,60	10.905,50	4.907,26	1.020,60	16.833,36
2. LANBIDE TALDEA							
Peoia	25,08	16,47	0,60	10.659,00	6.999,10	1.020,60	18.678,70
Especialista	25,66	15,89	0,60	10.905,50	6.752,60	1.020,60	18.678,70
3. LANBIDE TALDEA							
Especialista	25,66	20,23	0,60	10.905,50	8.597,95	1.020,60	20.524,05
3. mailako ofiziala	25,66	20,23	0,60	10.905,50	8.597,95	1.020,60	20.524,05
2. mailako ofiziala	28,00	17,89	0,60	11.900,00	7.603,45	1.020,60	20.524,05
1. mailako ofiziala	30,33	15,56	0,60	12.890,25	6.613,20	1.020,60	20.524,05
4. LANBIDE TALDEA							
Especialista	25,66	24,57	0,60	10.905,50	10.443,29	1.020,60	22.369,39
3. mailako ofiziala	25,66	24,57	0,60	10.905,50	10.443,29	1.020,60	22.369,39
2. mailako ofiziala	28,00	22,23	0,60	11.900,00	9.448,79	1.020,60	22.369,39
1. mailako ofiziala	30,33	19,90	0,60	12.890,25	8.458,54	1.020,60	22.369,39
Gidaria	28,00	22,23	0,60	11.900,00	9.448,79	1.020,60	22.369,39
Taldeko burua	30,33	19,90	0,60	12.890,25	8.458,54	1.020,60	22.369,39
2. m. antolak. tekn.	31,51	19,32	0,60	13.234,20	8.114,59	1.020,60	22.369,39
Sukaldaria	28,00	22,83	0,60	11.760,00	9.588,79	1.020,60	22.369,39
5. LANBIDE TALDEA							
Especialista	25,66	31,29	0,60	10.905,50	13.299,55	1.020,60	25.225,65
3. mailako ofiziala	25,66	31,29	0,60	10.905,50	13.299,55	1.020,60	25.225,65

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.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de noviembre de 2011

SAGOLA, S.A.

Anexo 1

TABLA SALARIAL 2011

TALLERES	EUROS BRUTOS DIA			IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.	BRUT.H. PLUS EX.	SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
GRUPO PROFESIONAL 1							
Peón	25,08	12,13	0,60	10.659,00	5.153,76	1.020,60	16.833,36
Especialista	25,66	11,55	0,60	10.905,50	4.907,26	1.020,60	16.833,36
GRUPO PROFESIONAL 2							
Peón	25,08	16,47	0,60	10.659,00	6.999,10	1.020,60	18.678,70
Especialista	25,66	15,89	0,60	10.905,50	6.752,60	1.020,60	18.678,70
GRUPO PROFESIONAL 3							
Especialista	25,66	20,23	0,60	10.905,50	8.597,95	1.020,60	20.524,05
Oficial de 3ª	25,66	20,23	0,60	10.905,50	8.597,95	1.020,60	20.524,05
Oficial de 2ª	28,00	17,89	0,60	11.900,00	7.603,45	1.020,60	20.524,05
Oficial de 1ª	30,33	15,56	0,60	12.890,25	6.613,20	1.020,60	20.524,05
GRUPO PROFESIONAL 4							
Especialista	25,66	24,57	0,60	10.905,50	10.443,29	1.020,60	22.369,39
Oficial de 3ª	25,66	24,57	0,60	10.905,50	10.443,29	1.020,60	22.369,39
Oficial de 2ª	28,00	22,23	0,60	11.900,00	9.448,79	1.020,60	22.369,39
Oficial de 1ª	30,33	19,90	0,60	12.890,25	8.458,54	1.020,60	22.369,39
Chofer	28,00	22,23	0,60	11.900,00	9.448,79	1.020,60	22.369,39
Jefe de Equipo	30,33	19,90	0,60	12.890,25	8.458,54	1.020,60	22.369,39
Técnico Org. de 2ª	31,51	19,32	0,60	13.234,20	8.114,59	1.020,60	22.369,39
Cocinero	28,00	22,83	0,60	11.760,00	9.588,79	1.020,60	22.369,39
GRUPO PROFESIONAL 5							
Especialista	25,66	31,29	0,60	10.905,50	13.299,55	1.020,60	25.225,65
Oficial de 3ª	25,66	31,29	0,60	10.905,50	13.299,55	1.020,60	25.225,65

EGUNEKO EURO GORDINAK	GORD. O.			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			GUZTIRA
	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	
LANTEGIAK							
2. mailako ofiziala	28,00	28,95	0,60	11.900,00	12.305,05	1.020,60	25.225,65
1. mailako ofiziala	30,33	26,62	0,60	12.890,25	11.314,80	1.020,60	25.225,65
Taldeko burua	30,33	26,62	0,60	12.890,25	11.314,80	1.020,60	25.225,65
6. LANBIDE TALDEA							
3. mailako ofiziala	25,66	38,00	0,60	10.905,50	16.152,11	1.020,60	28.078,21
2. mailako ofiziala	28,00	35,66	0,60	11.900,00	15.157,61	1.020,60	28.078,21
1. mailako ofiziala	30,33	33,33	0,60	12.890,25	14.167,36	1.020,60	28.078,21
Taldeko burua	30,33	33,33	0,60	12.890,25	14.167,36	1.020,60	28.078,21
Arduraduna	31,51	32,91	0,60	13.234,20	13.823,41	1.020,60	28.078,21
7. LANBIDE TALDEA							
Arduraduna	31,51	39,70	0,60	13.234,20	16.675,97	1.020,60	30.930,77
8. LANBIDE TALDEA							
Arduraduna	31,51	46,50	0,60	13.234,20	19.528,52	1.020,60	33.783,32
Ingeniari teknikoa	40,83	37,18	0,60	17.148,60	15.614,12	1.020,60	33.783,32
9. LANBIDE TALDEA							
Ingeniari teknikoa	40,83	43,97	0,60	17.148,60	18.466,68	1.020,60	36.635,88

SAGOLA, S.A.

2. eranskina

SOLDATA TAULA 2011

EGUNEKO EURO GORDINAK	GORD. O.			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			GUZTIRA
	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	OIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	
BULEGOAK							
1. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. ad/teknikoa	28,00	12,57	0,60	11.760,00	5.278,45	1.020,60	18.059,05
2. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. ad/teknikoa	28,00	19,36	0,60	11.760,00	8.130,87	1.020,60	20.911,47
3. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. ad/teknikoa	28,00	26,15	0,60	11.760,00	10.983,29	1.020,60	23.763,89
2. m. antolak. Teknik.	31,51	22,64	0,60	13.234,20	9.509,09	1.020,60	23.763,89
Ofizial administraria							
(2. maila)	30,33	23,82	0,60	12.738,60	10.004,69	1.020,60	23.763,89
4. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. ad/teknikoa	28,00	32,94	0,60	11.760,00	13.835,71	1.020,60	26.616,31
2. m. antolak. teknik.	31,51	29,43	0,60	13.234,20	12.361,51	1.020,60	26.616,31
Ofizial administraria							
(2. maila)	30,33	30,61	0,60	12.738,60	12.857,11	1.020,60	26.616,31
2. mailako delineatzailea	28,00	32,94	0,60	11.760,00	13.835,71	1.020,60	26.616,31
Zuzend.-gidaria	28,00	32,94	0,60	11.760,00	13.835,71	1.020,60	26.616,31
5. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. ad/teknikoa	28,00	39,73	0,60	11.760,00	16.688,13	1.020,60	29.468,73
2. m. antolak. Teknik.	31,51	36,22	0,60	13.234,20	15.213,93	1.020,60	29.468,73
1. m. Antolak. Teknik.	31,51	36,22	0,60	13.234,20	15.213,93	1.020,60	29.468,73
Ofizial administraria							
(2. maila)	30,33	37,40	0,60	12.738,60	15.709,53	1.020,60	29.468,73
6. LANBIDE TALDEA							
Ofizial administraria							
(2. maila)	30,33	44,20	0,60	12.738,60	18.561,94	1.020,60	32.321,14
Ofizial administraria							
(1. maila)	31,51	43,02	0,60	13.234,20	18.066,34	1.020,60	32.321,14
1. m. antolak. teknik.	31,51	43,02	0,60	13.234,20	18.066,34	1.020,60	32.321,14
7. LANBIDE TALDEA							
2. m. antolak. teknik.	31,51	49,81	0,60	13.234,20	20.918,77	1.020,60	35.173,57
1. m. antolak. teknik.	31,51	49,81	0,60	13.234,20	20.918,77	1.020,60	35.173,57
Administratiburua	35,01	46,31	0,60	14.704,20	19.448,77	1.020,60	35.173,57
8. LANBIDE TALDEA							
Analista Programatz.	31,51	56,60	0,60	13.234,20	23.771,18	1.020,60	38.025,98
Delin. proiektugilea	35,01	53,10	0,60	14.704,20	22.301,18	1.020,60	38.025,98
9. LANBIDE TALDEA							
Delin. proiektugilea	35,01	59,89	0,60	14.704,20	25.153,60	1.020,60	40.878,40
Administratiburua	35,01	59,89	0,60	14.704,20	25.153,60	1.020,60	40.878,40
Ingeniari teknikoa	40,83	54,07	0,60	17.148,60	22.709,20	1.020,60	40.878,40
1. mailako delineatzailea	31,51	63,39	0,60	13.234,20	26.623,60	1.020,60	40.878,40

EUROS BRUTOS DIA	BRUT.H.			IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
TALLERES							
Oficial de 2ª	28,00	28,95	0,60	11.900,00	12.305,05	1.020,60	25.225,65
Oficial de 1ª	30,33	26,62	0,60	12.890,25	11.314,80	1.020,60	25.225,65
Jefe de Equipo	30,33	26,62	0,60	12.890,25	11.314,80	1.020,60	25.225,65
GRUPO PROFESIONAL 6							
Oficial de 3ª	25,66	38,00	0,60	10.905,50	16.152,11	1.020,60	28.078,21
Oficial de 2ª	28,00	35,66	0,60	11.900,00	15.157,61	1.020,60	28.078,21
Oficial de 1ª	30,33	33,33	0,60	12.890,25	14.167,36	1.020,60	28.078,21
Jefe de Equipo	30,33	33,33	0,60	12.890,25	14.167,36	1.020,60	28.078,21
Encargado	31,51	32,91	0,60	13.234,20	13.823,41	1.020,60	28.078,21
GRUPO PROFESIONAL 7							
Encargado	31,51	39,70	0,60	13.234,20	16.675,97	1.020,60	30.930,77
GRUPO PROFESIONAL 8							
Encargado	31,51	46,50	0,60	13.234,20	19.528,52	1.020,60	33.783,32
Ingeniero Técnico	40,83	37,18	0,60	17.148,60	15.614,12	1.020,60	33.783,32
GRUPO PROFESIONAL 9							
Ingeniero Técnico	40,83	43,97	0,60	17.148,60	18.466,68	1.020,60	36.635,88

SAGOLA, S.A.

Anexo 2

TABLA SALARIAL 2011

EUROS BRUTOS DIA	BRUT.H.			IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
OFICINAS							
GRUPO PROFESIONAL 1							
Auxiliar Ad/Técnico	28,00	12,57	0,60	11.760,00	5.278,45	1.020,60	18.059,05
GRUPO PROFESIONAL 2							
Auxiliar Ad/Técnico	28,00	19,36	0,60	11.760,00	8.130,87	1.020,60	20.911,47
GRUPO PROFESIONAL 3							
Auxiliar Ad/Técnico	28,00	26,15	0,60	11.760,00	10.983,29	1.020,60	23.763,89
Técnico Organ. 2ª	31,51	22,64	0,60	13.234,20	9.509,09	1.020,60	23.763,89
Oficial Admto. 2ª	30,33	23,82	0,60	12.738,60	10.004,69	1.020,60	23.763,89
GRUPO PROFESIONAL 4							
Auxiliar Ad/Técnico	28,00	32,94	0,60	11.760,00	13.835,71	1.020,60	26.616,31
Técnico Organ. 2ª	31,51	29,43	0,60	13.234,20	12.361,51	1.020,60	26.616,31
Oficial Admto. 2ª	30,33	30,61	0,60	12.738,60	12.857,11	1.020,60	26.616,31
Delineante de 2ª	28,00	32,94	0,60	11.760,00	13.835,71	1.020,60	26.616,31
Chofer-Dirección	28,00	32,94	0,60	11.760,00	13.835,71	1.020,60	26.616,31
GRUPO PROFESIONAL 5							
Auxiliar Ad/Técnico	28,00	39,73	0,60	11.760,00	16.688,13	1.020,60	29.468,73
Técnico Organ. 2ª	31,51	36,22	0,60	13.234,20	15.213,93	1.020,60	29.468,73
Técnico Organ. 1ª	31,51	36,22	0,60	13.234,20	15.213,93	1.020,60	29.468,73
Oficial Admto. 2ª	30,33	37,40	0,60	12.738,60	15.709,53	1.020,60	29.468,73
GRUPO PROFESIONAL 6							
Oficial Admto. 2ª	30,33	44,20	0,60	12.738,60	18.561,94	1.020,60	32.321,14
Oficial Admto. 1ª	31,51	43,02	0,60	13.234,20	18.066,34	1.020,60	32.321,14
Técnico Organ. 1ª	31,51	43,02	0,60	13.234,20	18.066,34	1.020,60	32.321,14
GRUPO PROFESIONAL 7							
Técnico Organ. 2ª	31,51	49,81	0,60	13.234,20	20.918,77	1.020,60	35.173,57
Técnico Organ. 1ª	31,51	49,81	0,60	13.234,20	20.918,77	1.020,60	35.173,57
Jefe Administrativo.	35,01	46,31	0,60	14.704,20	19.448,77	1.020,60	35.173,57
GRUPO PROFESIONAL 8							
Analista Programad.	31,51	56,60	0,60	13.234,20	23.771,18	1.020,60	38.025,98
Delin. Proyectista	35,01	53,10	0,60	14.704,20	22.301,18	1.020,60	38.025,98
GRUPO PROFESIONAL 9							
Delin. Proyectista	35,01	59,89	0,60	14.704,20	25.153,60	1.020,60	40.878,40
Jefe Administrativo.	35,01	59,89	0,60	14.704,20	25.153,60	1.020,60	40.878,40
Ingeniero Técnico	40,83	54,07	0,60	17.148,60	22.709,20	1.020,60	40.878,40
Delineante de 1ª	31,51	63,39	0,60	13.234,20	26.623,60	1.020,60	40.878,40

SAGOLA, S.A. 2011

3. eranskina

APARTEKO ORDUAREN PREZIOA

LANBIDE-TALDEA	BULEGOAK	LANTEGIAK
1	13,12	12,17
2	15,32	13,59
3	17,50	15,01
4	19,69	16,44
5	21,91	18,63
6	24,10	20,83
7	26,29	23,03
8	28,49	25,22
9	30,68	27,42

TXANDAKAKO EGUNEKO PREZIOA: 4,78

SAGOLA, S.A.

4. eranskina PIC SISTEMA

PIZGARRIEN LIKIDAZIORAKO TAULA 2011

EHUNEKO AURREZKIA	JARDUERA	EUROAK ORDUKO	EHUNEKO AURREZKIA	JARDUERA	EUROAK ORDUKO
1,9800	101	0,1172	47,7448	131	1,8865
3,9600	102	0,2344	48,8726	132	1,9258
5,9400	103	0,3516	50,0004	133	1,9651
7,9200	104	0,4688	51,1282	134	2,0044
9,9000	105	0,5860	52,2560	135	2,0437
11,8800	106	0,7032	55,1760	136	2,0830
13,8600	107	0,8204	58,0960	137	2,1223
15,8400	108	0,9376	61,0160	138	2,1616
17,8200	109	1,0548	63,9360	139	2,2009
19,8000	110	1,1720	66,8560	140	2,2402
21,7800	111	1,1955	69,7760	141	2,2795
23,7600	112	1,2190	72,6960	142	2,3188
25,7400	113	1,2425	75,6160	143	2,3581
27,7200	114	1,2660	78,5360	144	2,3974
29,7000	115	1,2895	81,4560	145	2,4367
30,8278	116	1,3130	84,3760	146	2,4760
31,9556	117	1,3365	87,2960	147	2,5153
33,0834	118	1,3600	90,2160	148	2,5546
34,2112	119	1,3835	93,1360	149	2,5939
35,3390	120	1,4070	96,0560	150	2,6332
36,4668	121	1,4305	98,9760	151	2,6725
37,5946	122	1,4540	101,8960	152	2,7118
38,7224	123	1,4775	104,8160	153	2,7511
39,8502	124	1,5010	107,7360	154	2,7904
40,9780	125	1,6507	110,6560	155	2,8297
42,1058	126	1,6900	113,5760	156	2,8690
43,2336	127	1,7293	116,4960	157	2,9083
44,3614	128	1,7686	119,4160	158	2,9476
45,4892	129	1,8079	122,3360	159	2,9869
46,6170	130	1,8472	125,2560	160	3,0262

SAGOLA, S.A. 2011

Anexo 3

PRECIO DE HORA EXTRAORDINARIA

GRUPO PROFESIONAL	OFICINAS	TALLERES
1	13,12	12,17
2	15,32	13,59
3	17,50	15,01
4	19,69	16,44
5	21,91	18,63
6	24,10	20,83
7	26,29	23,03
8	28,49	25,22
9	30,68	27,42

PRECIO DE DÍA POR TURNICIDAD: 4,78

SAGOLA, S.A.

Anexo 4 SISTEMA PIC

TABLA PARA LIQUIDACIÓN DE INCENTIVOS 2011

POR CIENTO AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA	POR CIENTO AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA
1,9800	101	0,1172	47,7448	131	1,8865
3,9600	102	0,2344	48,8726	132	1,9258
5,9400	103	0,3516	50,0004	133	1,9651
7,9200	104	0,4688	51,1282	134	2,0044
9,9000	105	0,5860	52,2560	135	2,0437
11,8800	106	0,7032	55,1760	136	2,0830
13,8600	107	0,8204	58,0960	137	2,1223
15,8400	108	0,9376	61,0160	138	2,1616
17,8200	109	1,0548	63,9360	139	2,2009
19,8000	110	1,1720	66,8560	140	2,2402
21,7800	111	1,1955	69,7760	141	2,2795
23,7600	112	1,2190	72,6960	142	2,3188
25,7400	113	1,2425	75,6160	143	2,3581
27,7200	114	1,2660	78,5360	144	2,3974
29,7000	115	1,2895	81,4560	145	2,4367
30,8278	116	1,3130	84,3760	146	2,4760
31,9556	117	1,3365	87,2960	147	2,5153
33,0834	118	1,3600	90,2160	148	2,5546
34,2112	119	1,3835	93,1360	149	2,5939
35,3390	120	1,4070	96,0560	150	2,6332
36,4668	121	1,4305	98,9760	151	2,6725
37,5946	122	1,4540	101,8960	152	2,7118
38,7224	123	1,4775	104,8160	153	2,7511
39,8502	124	1,5010	107,7360	154	2,7904
40,9780	125	1,6507	110,6560	155	2,8297
42,1058	126	1,6900	113,5760	156	2,8690
43,2336	127	1,7293	116,4960	157	2,9083
44,3614	128	1,7686	119,4160	158	2,9476
45,4892	129	1,8079	122,3360	159	2,9869
46,6170	130	1,8472	125,2560	160	3,0262

2011ko LAN EGUTEGIA

<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Larunbata, igandea edo jaieguna</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Oporrak</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Zubia</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Eguberria</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Lanaldia: 07:00 - 14:00</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> Lanaldia: 07:00 - 15:00</div> </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-bottom: 5px;"> BEZEROARI ZERBITZUA EMAN BEHAR ZAION EGUNAK</div>
--	---

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	
19 egun					152 ordu	

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	
20 egun					160 ordu	

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			
23 egun			x	8 ordu	184 ordu	
23 egun					184 ordu	

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	
14 egun			x	8 ordu	112 ordu	
14 egun					112 ordu	

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					
22 egun			x	8 ordu	176 ordu	
22 egun					176 ordu	

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			
22 egun			x	8 ordu	176 ordu	
22 egun					176 ordu	

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	
3 egun			x	7 ordu	21 ordu	
20 egun					157 ordu	

ABUZTUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			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				
1 egun			x	8 ordu	8 ordu	
1 egun					8 ordu	

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		
22 egun			x	8 ordu	176 ordu	
22 egun					176 ordu	

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						
17 egun			x	8 ordu	136 ordu	
17 egun					136 ordu	

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	
21 egun					168 ordu	

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	
12 egun			x	8 ordu	96 ordu	
12 egun					96 ordu	

Guztira: 213 egun

Guztira: 1.701 ordu

Behin-behinekoarekiko aldaketak: Apirilaren 29an eta urriaren 24an bezeroari zerbitzua ematea

CALENDARIO LABORAL 2011

Sábado, Domingo o Festivo	Vacaciones	Jornada de 7 a 14
Puente	Navidad	Jornada de 7 a 15
DIAS QUE SE DEBE DAR SERVICIO AL CLIENTE		

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

19 días = 152 horas

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

20 días = 160 horas

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			

23 días x 8 horas = 184 horas

23 días = 184 horas

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	

14 días x 8 horas = 112 horas

14 días = 112 horas

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					

22 días x 8 horas = 176 horas

22 días = 176 horas

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			

22 días x 8 h = 176 horas

22 días = 176 horas

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
3 días x 7 h = 21 horas

20 días = 157 horas

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
			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				

1 día x 8 h = 8 horas

1 día = 8 horas

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		

22 días x 8 h = 176 horas

22 días = 176 horas

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
	25	26	27	28	29	30
31						

17 días x 8 horas = 136 horas

17 días = 136 horas

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

21 días = 168 horas

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
						31

12 días x 8 horas = 96 horas

12 días = 96 horas

Total 213 días

Total 1.701 horas

Cambios respecto al provisional: Dar servicio al cliente el 29 de abril y el 24 de octubre