



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2007ko apirilaren 23a, astelehena

ZENBAKIA 48 NÚMERO

Lunes, 23 de abril de 2007

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

SOLDATEN BEHIN BETIKO HITZARMENAREN KOLEKTIBOAK ERREPIDEETAKO SALGAIEN GARRAIOAREN
INDUSTRIARAKO ETA GARRAIO-AGENTZIETARAKO ARABAKO SEKTORENTZAKO
REVISION SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR TRANSPORTE DE MERCANCIAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE ÁLAVA

ESMALTACIONES SAN IGNACIO, S.A.

ARABAKO ARTIUM FUNDAZIOA - FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA

Euskadiko Administrazioak

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

2436

Soldaten Behin betiko Hitzarmenaren Kolektiboak Errepideetako Salgaien Garraioaren Industriarako Eta Garraio-Agentzietarako Arabako sektorentzako.

01/2006/46

EBAZPENA, 2007(e)ko martxoaren 13(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantza Saileko Arabako Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da ERREPIDEETAKO SALGAIEN GARRAIOAREN INDUSTRIARAKO ETA GARRAIO-AGENTZIETARAKO ARABAKO sektorearentzako 2007 (e)ko Soldaten Behin betiko berrikuspena erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0101295.

AURREKARIAK

1. 2007(e)ko martxoaren 9(e)an aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2007(e)ko otsailaren 22(e)an sinatutako ERREPIDEETAKO SALGAIEN GARRAIOAREN INDUSTRIARAKO ETA GARRAIO-AGENTZIETARAKO ARABAKO sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Negoziazioaren aktaren testua. Batzorde hori UGT, CC.OO, LAB eta ELA eta Agrupación Alavesa de Transporte.

2. Aipatutako hitzarmenaren soldata-berrikuspenaren akta sinatu dute Agrupación Alavesa de Transporte enpresari ordezkariek eta Negoziazio Batzordean UGT, CC.OO, ELA eta LAB sindikatuek dituzten ordezkariek.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2007(e)ko urtarrilaren 1etik 2007(e)ko abenduaren 31 artekoa da, behin betiko berrikuspenarako.

Administraciones Vascas

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

2436

Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Sector Transporte de Mercancías y Agencias de Transporte de Álava.

01/2006/46

RESOLUCION de 13 de marzo de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación de la Revisión Salarial definitiva para el año 2007 del Convenio Colectivo para el Sector de TRANSPORTE DE MERCANCIAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE ÁLAVA Código Convenio núm. 0101295.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 9 de marzo de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de TRANSPORTE DE MERCANCIAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE ÁLAVA suscrito el 22 de febrero de 2007, compuesta por las centrales sindicales UGT, CC.OO, LAB y ELA y por la Agrupación Alavesa de Transporte.

2. El acta de la revisión salarial de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la Agrupación Alavesa de Transporte y por los representantes sindicales de UGT, CC.OO, ELA y LAB de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicha Revisión Salarial definitiva se establece del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testuategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak erregistratzeko bakarrik Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariek sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testuateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testuateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratu ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatzatuekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. ERREPIDEETAKO SALGAIEN GARRAIOAREN INDUSTRIARAKO ETA GARRAIO-AGENTZIETARAKO ARABAKO sektorearantzako 2007 (e)ko Soldaten Behin betiko berrikuspena Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza gorako errekurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioaren Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan 115. artikuluan ildotik xedatutakoarekin bat etorritik lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoan eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.) artikuluan ildotik.-Vitoria-Gasteiz, 2007(e)ko martxoaren 13(e)an.- Arabako Lurralde Ordezkaritza, Izp./Fdo. REINALDO JAYO UGALDE.-

Vitoria-Gasteizen, bi mila eta zazpiko otsailaren hogeita biam.

Agiri hau sinatzen dutenak, sindikatuen eta enpresa-buruen izenean, elkartu dira, ERREPIDEETAKO SALGAIEN GARRAIOAREN INDUSTRIARAKO ETA GARRAIO-AGENTZIETARAKO ARABAKO LAN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN (hiru urteko indaraldia duena, 2006ko urtarrilaren 1etik 2008ko abenduaren 31ra) 2007. urteari dagozkion soldata-eguneratzeari buruzko Hirugarren Xedapen Gehigarria betetze aldera; eta, ondorio horietarako, ondoren agertzen dena azaltzen dute eta, aho batez, honako hau adosten dute:

LEHENA.- Hirugarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoaren arabera, 2007. urterako %3ko soldata-igoera aplikatuko da, ordainsari-kontzeptu eta dieta guztien gainean. 2006ko soldata-taulen gainean aplikatzen da igoera. Honi erantsita doaz 2007. urteari dagozkion soldata-eta 2007 urteari ere dagozkion dietak jasotzen dituen 27. artikuluaekin batera onartu ditugu.

BIGARRENA.- Akta honen kopia eta soldata-eta, baita eguneratu beharreko gainerako kontzeptuena ere, Eusko Jaurlaritzako

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, 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 Boletín Oficial de Álava.

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 de la Revisión Salarial definitiva para el 2007 del Convenio Colectivo del Sector para la TRANSPORTES DE MERCANCÍAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE ÁLAVA.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

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 el Director de Trabajo y Seguridad Social 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 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Vitoria-Gasteiz, a 13 de marzo de 2007.- El Delegado Territorial, Fdº. REINALDO JAYO UGALDE.

En la Ciudad de Vitoria-Gasteiz, a veintidós de febrero de dos mil siete.

Se reúnen las personas que suscriben el presente documento, en representación de las Centrales Sindicales y de los Empresarios, al objeto de dar cumplimiento a la Disposición Adicional Tercera sobre incremento salarial correspondiente al año 2.007, del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y AGENCIAS DE TRANSPORTES DE ALAVA, con vigencia durante tres años, desde el 1 de enero de 2.006 hasta el 31 de diciembre del año 2.008; y a estos efectos, exponen y, por unanimidad, acuerdan:

PRIMERO.- Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera, procede para el año 2.007, practicar un incremento salarial del 3%, que se efectuará sobre todos los conceptos retributivos y dietas. Incremento que se efectúa sobre las tablas salariales correspondientes al año 2.006. Se acompañan las tablas salariales correspondientes al año 2.007, que son aprobadas, así como la redacción del artículo 27 con las dietas también correspondientes al año 2.007.

SEGUNDO.- Copia de esta acta y de las tablas salariales así como demás conceptos objeto de revisión se elevarán a la Delegación

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritzari helaraziko zaizkio, Arabako Lurralde Historiko Aldizkari Ofizialean argitaratu daitezkeen.

Eta horrela jasota gera dadin, eta ados daudela erakusteko, elkartutakoek sinatu dute goiburuan jarritako lekuan eta egunean.

27. ARTIKULUA- DIETAK
2007. URTEA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ondoren azaltzen dena izango da dieten zenbatekoa:

DIETA NAZIONALAK		ATZERRIRAKO DIETAK	
BAZKARIA	13,21 €	BAZKARIA	16,53 €
AFARIA	12,30 €	AFARIA	15,33 €
OHEA	13,21 €	OHEA ETA GOSARIA	23,65 €
HAMAIKETAKOAK	5,69 €		
GUZTIRA	44,41 €	GUZTIRA	55,51 €

OHARRA: Nazioko dietetan Portugal sartzen da.

Territorial de Álava del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco para su publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad, se firma por los reunidos en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

ARTICULO.- 27 DIETAS
AÑO 2007

La cuantía de las dietas será la siguiente, durante la vigencia del presente convenio.

DIETAS NACIONALES		DIETAS AL EXTRANJERO	
COMIDA	13,21 €	COMIDA	16,53 €
CENA	12,30 €	CENA	15,33 €
CAMA	13,21 €	CAMA Y DESAYUNO	23,65 €
ALMUERZO	5,69 €		
TOTAL	44,41 €	TOTAL	55,51 €

NOTA: En las dietas Nacionales se incluye Portugal.

SOLDATA TAULAK (2007)

MAILAK	OINARRIZKO SOLDATA	PRIMA	OPORRETAKO HILABETEA	APARTEKO PAGAK	URTEKO GORDINA	APARTEKO ORDUAK
TAILERREKO LANGILEAK						
Taldeko burua	854,76	314,33	1.169,09	1.169,09	17.536,38	12,44
1. mailako ofiziala	795,14	289,19	1.084,32	1.084,32	16.264,80	11,55
2. mailako ofiziala	773,28	276,60	1.049,87	1.049,87	15.748,16	11,20
Peoi espezializatua	738,75	264,02	1.002,77	1.002,77	15.041,56	10,71
Peoi arrunta	725,21	264,02	989,25	989,25	14.838,66	10,71
Aprendiza, 2. urtekoa	441,89	163,47	605,35	605,35	9.080,28	6,53
Aprendiza, 1. urtekoa	405,07	163,47	568,53	568,53	8.528,00	6,18
MENDEKOAK						
Fakturen kobratzailea	686,83	251,44	938,28	938,28	14.074,20	10,04
Telefonista	603,97	226,31	830,28	830,28	12.454,32	8,91
Atezaina	663,13	251,44	914,58	914,58	13.718,71	9,77
Gaueko zaindaria	697,78	251,44	949,23	949,23	14.238,52	10,12
Eguneko zaindaria	686,83	251,44	938,28	938,28	14.074,20	10,04
Ordenantza	603,97	226,31	830,28	830,28	12.454,32	9,10
Garbitzailea, lanaldi osokoa	524,45	176,03	700,48	700,48	10.507,16	7,77
GOI MAILAKO TEKNIKARIAK						
Ikuskatzailea, zerbitziburua	1.018,92	364,61	1.383,53	1.383,53	20.752,93	14,66
Ingeniaria, lizentziaduna	986,82	352,40	1.339,21	1.339,21	20.088,21	14,21
Laguntzaile teknikoa-ingeniari teknikoa	883,15	314,32	1.197,46	1.197,46	17.961,95	12,72
Laguntzailea eta osasun-teknikaria	821,61	289,19	1.110,78	1.110,78	16.661,81	11,84
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK						
Sekzioko burua	951,13	326,88	1.278,03	1.278,03	19.170,42	13,59
Bulegoko burua	913,54	314,33	1.227,88	1.227,88	18.418,16	13,07
1. mailako ofiziala	852,01	289,19	1.141,20	1.141,20	17.118,01	12,16
2. mailako ofiziala	818,97	276,60	1.095,57	1.095,57	16.433,51	11,68
Laguntzailea	745,75	251,44	997,20	997,20	14.958,06	10,68
Izangaia (16 edo 17 urte)	553,99	176,03	730,02	730,02	10.950,30	7,96
GARRAIO-AGENTZIAKO LANGILEAK						
Arduradun orokorra	913,54	314,33	1.227,88	1.227,88	18.418,16	13,07
Biltegiko arduraduna	886,87	301,75	1.188,61	1.188,61	17.829,25	12,66
Kapatza	842,91	289,19	1.132,10	1.132,10	16.981,41	12,06
Biltegiko arduraduna	781,57	264,02	1.045,60	1.045,60	15.684,07	11,19
Mutil espezializatua	781,57	264,02	1.045,60	1.045,60	15.684,07	11,19
MERKANTZIAK GARRAIATZEKO LANGILEAK						
1. mailako trafikoburua	874,04	314,33	1.188,37	1.188,37	17.825,59	12,64
2. mailako trafikoburua	846,42	301,75	1.148,17	1.148,17	17.222,64	12,22
3. mailako trafikoburua	812,63	289,19	1.101,81	1.101,81	16.527,14	11,74
Biltegiko arduraduna	858,27	314,33	1.172,65	1.172,65	17.589,00	12,48
Eskualdeko gidaria	837,63	301,75	1.139,39	1.139,39	17.090,79	12,12
Tokiko gidaria	834,70	289,19	1.123,89	1.123,89	16.858,23	11,99
Furgonetako gidaria	778,64	264,02	1.042,66	1.042,66	15.639,97	11,14
Gidariaren laguntzailea	768,02	264,02	1.032,06	1.032,06	15.480,80	11,03
Zama-lanetarako langilea	768,02	264,02	1.032,06	1.032,06	15.480,80	11,03

ANTZINATASUN SOLDATA TAULA, 1994KO URTARRILAREN 1ETIK AURRERA KONTRATATUENTZAT

MAILAK	5 URTE	9 URTE	10 URTE	15 URTE	16 URTE	20 URTE	24 URTE	25 URTE	29 URTE
TAILERREKO LANGILEAK	5%	5%	10%	15%	15%	20%	20%	25%	25%
Taldeko burua	42,74	42,74	85,48	128,21	128,21	170,95	170,95	213,69	213,69
1. mailako ofiziala	39,76	39,76	79,51	119,27	119,27	159,03	159,03	198,79	198,79
2. mailako ofiziala	38,66	38,66	77,33	115,99	115,99	154,66	154,66	193,32	193,32
Peoi espezializatua	36,94	36,94	73,87	110,81	110,81	147,75	147,75	184,69	184,69
Peoi arrunta	36,26	36,26	72,52	108,78	108,78	145,04	145,04	181,30	181,30
Aprendiza, 2. urtekoa	22,09	22,09	44,19	66,28	66,28	88,38	88,38	110,47	110,47
Aprendiza, 1. urtekoa	20,25	20,25	40,51	60,76	60,76	81,01	81,01	101,27	101,27

MEDEKOAK

Fakturen kobratzailea	34,34	34,34	68,68	103,02	103,02	137,37	137,37	171,71	171,71
Telefonista	30,20	30,20	60,40	90,60	90,60	120,79	120,79	150,99	150,99
Atezaina	33,16	33,16	66,31	99,47	99,47	132,63	132,63	165,78	165,78
Gaueko zaindaria	34,89	34,89	69,78	104,67	104,67	139,56	139,56	174,45	174,45
Eguneko zaindaria	34,34	34,34	68,68	103,02	103,02	137,37	137,37	171,71	171,71
Ordenantza	30,20	30,20	60,40	90,60	90,60	120,79	120,79	150,99	150,99
Garbitzailea, lanaldi osokoa	26,22	26,22	52,44	78,67	78,67	104,89	104,89	131,11	131,11

GOI MAILAKO TEKNIKARIAK

Ikuskatzailea, zerbitziburua	50,95	50,95	101,89	152,84	152,84	203,78	203,78	254,73	254,73
Ingeniaria, lizentziaduna	49,34	49,34	98,68	148,02	148,02	197,36	197,36	246,70	246,70
Laguntzaile tekniko-a ingeniari tekniko-a	44,16	44,16	88,32	132,47	132,47	176,63	176,63	220,79	220,79
Laguntzailea eta osasun-teknikaria	41,08	41,08	82,16	123,24	123,24	164,32	164,32	205,40	205,40

ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK

Sekzioko burua	47,56	47,56	95,11	142,67	142,67	190,23	190,23	237,78	237,78
Bulegoko burua	45,68	45,68	91,35	137,03	137,03	182,71	182,71	228,39	228,39
1. mailako ofiziala	42,60	42,60	85,20	127,80	127,80	170,40	170,40	213,00	213,00
2. mailako ofiziala	40,95	40,95	81,90	122,85	122,85	163,79	163,79	204,74	204,74
Laguntzailea	37,29	37,29	74,58	111,86	111,86	149,15	149,15	186,44	186,44
Izangaia (16 edo 17 urte)	27,70	27,70	55,40	83,10	83,10	110,80	110,80	138,50	138,50

GARRAIO-AGENTZIAKO LANGILEAK

Arduradun orokorra	45,68	45,68	91,35	137,03	137,03	182,71	182,71	228,39	228,39
Biltegiako arduraduna	44,34	44,34	88,69	133,03	133,03	177,37	177,37	221,72	221,72
Kapatza	42,15	42,15	84,29	126,44	126,44	168,58	168,58	210,73	210,73
Biltegiako arduraduna	39,08	39,08	78,16	117,24	117,24	156,31	156,31	195,39	195,39
Mutil espezializatua	39,08	39,08	78,16	117,24	117,24	156,31	156,31	195,39	195,39

MERKANTZIAK GARRAIATZEKO LANGILEAK

1. mailako trafikoburua	43,70	43,70	87,40	131,11	131,11	174,81	174,81	218,51	218,51
2. mailako trafikoburua	42,32	42,32	84,64	126,96	126,96	169,28	169,28	211,60	211,60
3. mailako trafikoburua	40,63	40,63	81,26	121,89	121,89	162,53	162,53	203,16	203,16
Biltegiako arduraduna	42,91	42,91	85,83	128,74	128,74	171,65	171,65	214,57	214,57
Eskualdeko gidaria	41,88	41,88	83,76	125,65	125,65	167,53	167,53	209,41	209,41
Tokiko gidaria	41,74	41,74	83,47	125,21	125,21	166,94	166,94	208,68	208,68
Furgonetako gidaria	38,93	38,93	77,86	116,80	116,80	155,73	155,73	194,66	194,66
Gidariaren laguntzailea	38,40	38,40	76,80	115,20	115,20	153,60	153,60	192,01	192,01
Zama-lanetarako langilea	38,40	38,40	76,80	115,20	115,20	153,60	153,60	192,01	192,01

ANTZINATASUNAREN SOLDATA TAULA, OSAGARRIAREKIN

HITZARM. IGOERA	MAILAK	5 URTE	9 URTE	10 URTE	15 URTE	16 URTE	TAULA 2.001	20 URTE	24 URTE	25 URTE	29 URTE
	TAILERREKO LANGILEAK	10%	20%	20%	25%	30%		40%	50%	50%	60%
854,76	Taldeko burua	85,48	170,95	170,95	213,69	256,43	663,44	265,38	331,72	331,72	398,06
795,14	1. mailako ofiziala	79,51	159,03	159,03	198,79	238,54	617,16	246,86	308,58	308,58	370,30
773,28	2. mailako ofiziala	77,33	154,66	154,66	193,32	231,98	600,19	240,08	300,10	300,10	360,11
738,75	Peoi espezializatua	73,87	147,75	147,75	184,69	221,62	573,39	229,36	286,70	286,70	344,03
725,21	Peoi arrunta	72,52	145,04	145,04	181,30	217,56	562,89	225,16	281,45	281,45	337,73
441,89	Aprendiza, 2. urtekoa	44,19	88,38	88,38	110,47	132,57	342,98	137,19	171,49	171,49	205,79
405,07	Aprendiza, 1. urtekoa	40,51	81,01	81,01	101,27	121,52	314,40	125,76	157,20	157,20	188,64

MEDEKOAK

686,83	Fakturen kobratzailea	68,68	137,37	137,37	171,71	206,05	533,09	213,24	266,55	266,55	319,85
603,97	Telefonista	60,40	120,79	120,79	150,99	181,19	468,78	187,51	234,39	234,39	281,27
663,13	Atezaina	66,31	132,63	132,63	165,78	198,94	514,70	205,88	257,35	257,35	308,82
697,78	Gaueko zaindaria	69,78	139,56	139,56	174,45	209,34	541,60	216,64	270,80	270,80	324,96
686,83	Eguneko zaindaria	68,68	137,37	137,37	171,71	206,05	533,09	213,24	266,55	266,55	319,85
603,97	Ordenantza	60,40	120,79	120,79	150,99	181,19	468,78	187,51	234,39	234,39	281,27
524,45	Garbitzailea, lanaldi osokoa	52,44	104,89	104,89	131,11	157,33	407,06	162,82	203,53	203,53	244,24

GOI MAILAKO TEKNIKARIAK

1.018,92	Ikuskatzailea, zerbitziburua	101,89	203,78	203,78	254,73	305,67	790,85	316,34	395,43	395,43	474,51
986,82	Ingeniaria, lizentziaduna	98,68	197,36	197,36	246,70	296,05	765,93	306,37	382,97	382,97	459,56

HITZARM. IGOERA	MAILAK	5 URTE	9 URTE	10 URTE	15 URTE	16 URTE	TAULA 2.001	20 URTE	24 URTE	25 URTE	29 URTE
883,15	Laguntzaile tekniko-ingeniari tekniko	88,32	176,63	176,63	220,79	264,95	685,47	274,19	342,74	342,74	411,28
821,61	Laguntzailea eta osasun-teknikaria	82,16	164,32	164,32	205,40	246,48	637,70	255,08	318,85	318,85	382,62
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK											
951,13	Sekzioko burua	95,11	190,23	190,23	237,78	285,34	738,24	295,30	369,12	369,12	442,94
913,54	Bulegoko burua	91,35	182,71	182,71	228,39	274,06	709,06	283,62	354,53	354,53	425,44
852,01	1. mailako ofiziala	85,20	170,40	170,40	213,00	255,60	661,31	264,52	330,66	330,66	396,79
818,97	2. mailako ofiziala	81,90	163,79	163,79	204,74	245,69	635,65	254,26	317,83	317,83	381,39
745,75	Laguntzailea	74,58	149,15	149,15	186,44	223,73	578,83	231,53	289,42	289,42	347,30
553,99	Izangaia (16 edo 17 urte)	55,40	110,80	110,80	138,50	166,20	429,99	172,00	215,00	215,00	257,99
GARRAIO-AGENTZIAKO LANGILEAK											
913,54	Arduradun orokorra	91,35	182,71	182,71	228,39	274,06	709,06	283,62	354,53	354,53	425,44
886,87	Biltegiko arduraduna	88,69	177,37	177,37	221,72	266,06	688,36	275,34	344,18	344,18	413,02
842,91	Kapataza	84,29	168,58	168,58	210,73	252,87	654,24	261,70	327,12	327,12	392,54
781,57	Biltegiko arduraduna	78,16	156,31	156,31	195,39	234,47	606,63	242,65	303,32	303,32	363,98
781,57	Mutil espezializata	78,16	156,31	156,31	195,39	234,47	606,63	242,65	303,32	303,32	363,98
MERKANTZIAK GARRAIATZEKO LANGILEAK											
874,04	1. mailako trafikoburua	87,40	174,81	174,81	218,51	262,21	678,40	271,36	339,20	339,20	407,04
846,42	2. mailako trafikoburua	84,64	169,28	169,28	211,60	253,93	656,97	262,79	328,49	328,49	394,18
812,63	3. mailako trafikoburua	81,26	162,53	162,53	203,16	243,79	630,73	252,29	315,37	315,37	378,44
858,27	Biltegiko arduraduna	85,83	171,65	171,65	214,57	257,48	666,16	266,46	333,08	333,08	399,70
837,63	Eskualdeko gidaria	83,76	167,53	167,53	209,41	251,29	650,14	260,06	325,07	325,07	390,08
834,70	Tokiko gidaria	83,47	166,94	166,94	208,68	250,41	647,87	259,15	323,94	323,94	388,72
778,64	Furgonetako gidaria	77,86	155,73	155,73	194,66	233,59	604,35	241,74	302,18	302,18	362,61
768,02	Gidariaren laguntzailea	76,80	153,60	153,60	192,01	230,41	596,11	238,44	298,06	298,06	357,67
768,02	Zama-lanetarako langilea	76,80	153,60	153,60	192,01	230,41	596,11	238,44	298,06	298,06	357,67

TABLAS SALARIALES AÑO 2007

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PRIMA RENDI.	MES VACACIONES	PAGAS EXTRAS	BRUTO ANUAL	VALOR H.EXTRA
PERSONAL DE TALLERES						
Jefe de Equipo	854,76	314,33	1.169,09	1.169,09	17.536,38	12,44
Oficial de 1ª	795,14	289,19	1.084,32	1.084,32	16.264,80	11,55
Oficial de 2ª	773,28	276,60	1.049,87	1.049,87	15.748,16	11,20
Peón Especializado	738,75	264,02	1.002,77	1.002,77	15.041,56	10,71
Peón Ordinario	725,21	264,02	989,25	989,25	14.838,66	10,71
Aprendiz de 2º año	441,89	163,47	605,35	605,35	9.080,28	6,53
Aprendiz de 1º año	405,07	163,47	568,53	568,53	8.528,00	6,18
PERSONAL SUBALTERNO						
Cobrador de Facturas	686,83	251,44	938,28	938,28	14.074,20	10,04
Telefonista	603,97	226,31	830,28	830,28	12.454,32	8,91
Portero	663,13	251,44	914,58	914,58	13.718,71	9,77
Vigilante de noche	697,78	251,44	949,23	949,23	14.238,52	10,12
Vigilante de día	686,83	251,44	938,28	938,28	14.074,20	10,04
Ordenanza	603,97	226,31	830,28	830,28	12.454,32	9,10
Limpiadora jor. Comp	524,45	176,03	700,48	700,48	10.507,16	7,77
PERSONAL SUP. TECNICO						
Inspector Pro. Jefe Servicio	1.018,92	364,61	1.383,53	1.383,53	20.752,93	14,66
Ingeniero Licenciado	986,82	352,40	1.339,21	1.339,21	20.088,21	14,21
Auxiliar Técnico-Ing.Tec.	883,15	314,32	1.197,46	1.197,46	17.961,95	12,72
Ayudante y Técnico Sanitario	821,61	289,19	1.110,78	1.110,78	16.661,81	11,84
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe de Sección	951,13	326,88	1.278,03	1.278,03	19.170,42	13,59
Jefe de Negociado	913,54	314,33	1.227,88	1.227,88	18.418,16	13,07
Oficial de 1ª	852,01	289,19	1.141,20	1.141,20	17.118,01	12,16
Oficial de 2ª	818,97	276,60	1.095,57	1.095,57	16.433,51	11,88
Auxiliar	745,75	251,44	997,20	997,20	14.958,06	10,68
Aspirante 16 ó 17 años	553,99	176,03	730,02	730,02	10.950,30	7,96
PERSONAL AGENCIA DE TRANSPORTES						
Encargado General	913,54	314,33	1.227,88	1.227,88	18.418,16	13,07
Encargado de Almacén	886,87	301,75	1.188,61	1.188,61	17.829,25	12,66
Capataz	842,91	289,19	1.132,10	1.132,10	16.981,41	12,06
Auxiliar Almacén y Bóveda	781,57	264,02	1.045,60	1.045,60	15.684,07	11,19
Mozo especializado	781,57	264,02	1.045,60	1.045,60	15.684,07	11,19
PERSONAL TRANSPORTE MERCANCIAS						
Jefe de Tráfico de 1ª	874,04	314,33	1.188,37	1.188,37	17.825,59	12,64
Jefe de Tráfico de 2ª	846,42	301,75	1.148,17	1.148,17	17.222,64	12,22
Jefe de Tráfico de 3ª	812,63	289,19	1.101,81	1.101,81	16.527,14	11,74
Conductor Estatal	858,27	314,33	1.172,65	1.172,65	17.589,00	12,48

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PRIMA RENDI.	MES VACACIONES	PAGAS EXTRAS	BRUTO ANUAL	VALOR H.EXTRA
Conductor Comarcal	837,63	301,75	1.139,39	1.139,39	17.090,79	12,12
Conductor Local	834,70	289,19	1.123,89	1.123,89	16.858,23	11,99
Conductor Furgoneta	778,64	264,02	1.042,66	1.042,66	15.639,97	11,14
Ayudante Conductor	768,02	264,02	1.032,06	1.032,06	15.480,80	11,03
Mozo de Carga y Descarga	768,02	264,02	1.032,06	1.032,06	15.480,80	11,03

TABLA SALARIAL DE ANTIGÜEDAD CONTRATADOS DESPUES DE 1 DE ENERO DE 1994

CATEGORIAS	5 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	29 AÑOS
PERSONAL DE TALLERES	5%	5%	10%	15%	15%	20%	20%	25%	25%
Jefe de Equipo	42,74	42,74	85,48	128,21	128,21	170,95	170,95	213,69	213,69
Oficial de 1ª	39,76	39,76	79,51	119,27	119,27	159,03	159,03	198,79	198,79
Oficial de 2ª	38,66	38,66	77,33	115,99	115,99	154,66	154,66	193,32	193,32
Peón Especializado	36,94	36,94	73,87	110,81	110,81	147,75	147,75	184,69	184,69
Peón Ordinario	36,26	36,26	72,52	108,78	108,78	145,04	145,04	181,30	181,30
Aprendiz de 2º año	22,09	22,09	44,19	66,28	66,28	88,38	88,38	110,47	110,47
Aprendiz de 1º año	20,25	20,25	40,51	60,76	60,76	81,01	81,01	101,27	101,27

PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador de Facturas	34,34	34,34	68,68	103,02	103,02	137,37	137,37	171,71	171,71
Telefonista	30,20	30,20	60,40	90,60	90,60	120,79	120,79	150,99	150,99
Portero	33,16	33,16	66,31	99,47	99,47	132,63	132,63	165,78	165,78
Vigilante de noche	34,89	34,89	69,78	104,67	104,67	139,56	139,56	174,45	174,45
Vigilante de día	34,34	34,34	68,68	103,02	103,02	137,37	137,37	171,71	171,71
Ordenanza	30,20	30,20	60,40	90,60	90,60	120,79	120,79	150,99	150,99
Limpiadora jor. Comp	26,22	26,22	52,44	78,67	78,67	104,89	104,89	131,11	131,11

PERSONAL SUP. TECNICO

Inspector Pro. Jefe Servicio	50,95	50,95	101,89	152,84	152,84	203,78	203,78	254,73	254,73
Ingeniero Licenciado	49,34	49,34	98,68	148,02	148,02	197,36	197,36	246,70	246,70
Auxiliar Técnico-Ing.Tec.	44,16	44,16	88,32	132,47	132,47	176,63	176,63	220,79	220,79
Ayudante y Técnico Sanitario	41,08	41,08	82,16	123,24	123,24	164,32	164,32	205,40	205,40

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Sección	47,56	47,56	95,11	142,67	142,67	190,23	190,23	237,78	237,78
Jefe de Negociado	45,68	45,68	91,35	137,03	137,03	182,71	182,71	228,39	228,39
Oficial de 1ª	42,60	42,60	85,20	127,80	127,80	170,40	170,40	213,00	213,00
Oficial de 2ª	40,95	40,95	81,90	122,85	122,85	163,79	163,79	204,74	204,74
Auxiliar	37,29	37,29	74,58	111,86	111,86	149,15	149,15	186,44	186,44
Aspirante 16 ó 17 años	27,70	27,70	55,40	83,10	83,10	110,80	110,80	138,50	138,50

PERSONAL AGENCIA DE TRANSPORTES

Encargado General	45,68	45,68	91,35	137,03	137,03	182,71	182,71	228,39	228,39
Encargado de Almacén	44,34	44,34	88,69	133,03	133,03	177,37	177,37	221,72	221,72
Capataz	42,15	42,15	84,29	126,44	126,44	168,58	168,58	210,73	210,73
Auxiliar Almacén y Bóveda	39,08	39,08	78,16	117,24	117,24	156,31	156,31	195,39	195,39
Mozo especializado	39,08	39,08	78,16	117,24	117,24	156,31	156,31	195,39	195,39

PERSONAL TRANSPORTE MERCANCIAS

Jefe de Tráfico de 1ª	43,70	43,70	87,40	131,11	131,11	174,81	174,81	218,51	218,51
Jefe de Tráfico de 2ª	42,32	42,32	84,64	126,96	126,96	169,28	169,28	211,60	211,60
Jefe de Tráfico de 3ª	40,63	40,63	81,26	121,89	121,89	162,53	162,53	203,16	203,16
Conductor Estatal	42,91	42,91	85,83	128,74	128,74	171,65	171,65	214,57	214,57
Conductor Comarcal	41,88	41,88	83,76	125,65	125,65	167,53	167,53	209,41	209,41
Conductor Local	41,74	41,74	83,47	125,21	125,21	166,94	166,94	208,68	208,68
Conductor Furgoneta	38,93	38,93	77,86	116,80	116,80	155,73	155,73	194,66	194,66
Ayudante Conductor	38,40	38,40	76,80	115,20	115,20	153,60	153,60	192,01	192,01
Mozo de Carga y Descarga	38,40	38,40	76,80	115,20	115,20	153,60	153,60	192,01	192,01

TABLA SALARIAL DE ANTIGÜEDAD CON COMPLEMENTO

SUBIDA CONV.	CATEGORIAS	5 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	TABLA 2.001	20 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	29 AÑOS
	PERSONAL DE TALLERES	10%	20%	20%	25%	30%		40%	50%	50%	60%
854,76	Jefe de Equipo	85,48	170,95	170,95	213,69	256,43	663,44	265,38	331,72	331,72	398,06
795,14	Oficial de 1ª	79,51	159,03	159,03	198,79	238,54	617,16	246,86	308,58	308,58	370,30
773,28	Oficial de 2ª	77,33	154,66	154,66	193,32	231,98	600,19	240,08	300,10	300,10	360,11
738,75	Peón Especializado	73,87	147,75	147,75	184,69	221,62	573,39	229,36	286,70	286,70	344,03
725,21	Peón Ordinario	72,52	145,04	145,04	181,30	217,56	562,89	225,16	281,45	281,45	337,73
441,89	Aprendiz de 2º año	44,19	88,38	88,38	110,47	132,57	342,98	137,19	171,49	171,49	205,79
405,07	Aprendiz de 1º año	40,51	81,01	81,01	101,27	121,52	314,40	125,76	157,20	157,20	188,64
	PERSONAL SUBALTERNO										
686,83	Cobrador de Facturas	68,68	137,37	137,37	171,71	206,05	533,09	213,24	266,55	266,55	319,85
603,97	Telefonista	60,40	120,79	120,79	150,99	181,19	468,78	187,51	234,39	234,39	281,27

SUBIDA CONV.	CATEGORIAS	5 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	TABLA 2.001	20 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	29 AÑOS
663,13	Portero	66,31	132,63	132,63	165,78	198,94	514,70	205,88	257,35	257,35	308,82
697,78	Vigilante de noche	69,78	139,56	139,56	174,45	209,34	541,60	216,64	270,80	270,80	324,96
686,83	Vigilante de día	68,68	137,37	137,37	171,71	206,05	533,09	213,24	266,55	266,55	319,85
603,97	Ordenanza	60,40	120,79	120,79	150,99	181,19	468,78	187,51	234,39	234,39	281,27
524,45	Limpiadora jor. Comp	52,44	104,89	104,89	131,11	157,33	407,06	162,82	203,53	203,53	244,24
PERSONAL SUP. TECNICO											
1.018,92	Inspector Pro. Jefe Servicio	101,89	203,78	203,78	254,73	305,67	790,85	316,34	395,43	395,43	474,51
986,82	Ingeniero Licenciado	98,68	197,36	197,36	246,70	296,05	765,93	306,37	382,97	382,97	459,56
883,15	Auxiliar Técnico-Ing.Tec.	88,32	176,63	176,63	220,79	264,95	685,47	274,19	342,74	342,74	411,28
821,61	Ayudante y Técnico Sanitario	82,16	164,32	164,32	205,40	246,48	637,70	255,08	318,85	318,85	382,62
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
951,13	Jefe de Sección	95,11	190,23	190,23	237,78	285,34	738,24	295,30	369,12	369,12	442,94
913,54	Jefe de Negociado	91,35	182,71	182,71	228,39	274,06	709,06	283,62	354,53	354,53	425,44
852,01	Oficial de 1ª	85,20	170,40	170,40	213,00	255,60	661,31	264,52	330,66	330,66	396,79
818,97	Oficial de 2ª	81,90	163,79	163,79	204,74	245,69	635,65	254,26	317,83	317,83	381,39
745,75	Auxiliar	74,58	149,15	149,15	186,44	223,73	578,83	231,53	289,42	289,42	347,30
553,99	Aspirante 16 ó 17 años	55,40	110,80	110,80	138,50	166,20	429,99	172,00	215,00	215,00	257,99
PERSONAL AGENCIA DE TRANSPORTES											
913,54	Encargado General	91,35	182,71	182,71	228,39	274,06	709,06	283,62	354,53	354,53	425,44
886,87	Encargado de Almacén	88,69	177,37	177,37	221,72	266,06	688,36	275,34	344,18	344,18	413,02
842,91	Capataz	84,29	168,58	168,58	210,73	252,87	654,24	261,70	327,12	327,12	392,54
781,57	Auxiliar Almacén y Báscula	78,16	156,31	156,31	195,39	234,47	606,63	242,65	303,32	303,32	363,98
781,57	Mozo especializado	78,16	156,31	156,31	195,39	234,47	606,63	242,65	303,32	303,32	363,98
PERSONAL TRANSPORTE MERCANCIAS											
874,04	Jefe de Tráfico de 1ª	87,40	174,81	174,81	218,51	262,21	678,40	271,36	339,20	339,20	407,04
846,42	Jefe de Tráfico de 2ª	84,64	169,28	169,28	211,60	253,93	656,97	262,79	328,49	328,49	394,18
812,63	Jefe de Tráfico de 3ª	81,26	162,53	162,53	203,16	243,79	630,73	252,29	315,37	315,37	378,44
858,27	Conductor Estatal	85,83	171,65	171,65	214,57	257,48	666,16	266,46	333,08	333,08	399,70
837,63	Conductor Comarcal	83,76	167,53	167,53	209,41	251,29	650,14	260,06	325,07	325,07	390,08
834,70	Conductor Local	83,47	166,94	166,94	208,68	250,41	647,87	259,15	323,94	323,94	388,72
778,64	Conductor Furgoneta	77,86	155,73	155,73	194,66	233,59	604,35	241,74	302,18	302,18	362,61
768,02	Ayudante Conductor	76,80	153,60	153,60	192,01	230,41	596,11	238,44	298,06	298,06	357,67
768,02	Mozo de Carga y Descarga	76,80	153,60	153,60	192,01	230,41	596,11	238,44	298,06	298,06	357,67

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

2447

Hitzarmen kolektiboak Esmaltaciones San Ignacio, S.A. Enpresarentzako.

Espte.01/2007/8

EBAZPENA, 2007(e)ko otsailaren 8(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ezabzen da ESMALTACIONES SAN IGNACIO, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0100532.

AURREKARIAK

1. 2007(e)ko urtarrilaren 31(e)koa, aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2007(e)ko urtarrilaren 15(e)an sinatutako ESMALTACIONES SAN IGNACIO, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziatio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariek sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006(e)ko urtarrilaren 1(e)etik 2007(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

2447

Convenio Colectivo de la Empresa Esmaltaciones San Ignacio, S.A.

Expte.: 01/2007-8

RESOLUCION de 8 de febrero de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa ESMALTACIONES SAN IGNACIO, S.A. Código Convenio 0100532.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 31 de enero de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa ESMALTACIONES SAN IGNACIO, S.A. suscrito el 15 de enero de 2007, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la representación sindical en la Comisión Negociadora

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados

hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak-xedatutakoaren ildotik.

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, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzea da, eta Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legeko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Arabako Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. ESMALTACIONES SAN IGNACIO, S.A enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzak Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi eabazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan –115. artikuluan ildotik-xedatutakoarekin bat etorritik –lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikuluan ildotik.–Vitoria-Gasteiz, 2007(e)ko otsailaren 8 (e)an.– Arabako Lurralde Ordezkariek, Izp./Fdo. REINALDO JAYO UGALDE.

HITZARMEN KOLEKTIBOA 2006 eta 2007

Esmaltaciones San Ignacio, SA

I. KAPITULUA: XEDAPEN OROKORRAK

1. ARTIKULUA.- APLIKAZIO EREMUA

Hitzarmen honen eraginpean egongo dira Esmaltaciones San Ignacio, SA enpresak Gasteizko Zurrupietakaleko 25.ean (Jundizko Industrialdea) dituen instalazioetan lan egiten duten langileak. Goi-mailako zuzendaritza-karguak hitzarmenetik at daude, kargu horiek abuztuaren 1eko 1.382/1985 Errege Dekretuak arautuko baititu, zuzendaritzak berak horrela egitea erabaki duelako.

2. ARTIKULUA.- HITZARMENA INDARREAN JARTZEA ETA HITZARMENAREN IRAUPENA

Hitzarmen hau 2006ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, eta 2007ko abenduaren 31n amaituko, Lan Agintaritzan erregistratzen den data edozein dela ere. 2007ko urriaren 1ean automatikoki emango da haren amaiera iragarritzat.

3. ARTIKULUA.- IRENSTEA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean beste legeko xedapen batzuek ezarri ahal dituzten baldintza ekonomikoak edo beste mota bateko baldintzak Hitzarmen honetan ezarritako baldintzek irentsi eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere baldintza horien izena, nondik norakoa eta jatorria.

4. ARTIKULUA.- ORDAINTZEKO MODUA.

Enpresak txeki bidez edo banku edo aurrezki kutxen bitartez egindako beste ordainketa modu bat erabiliz ordainduko dizkie soldadak langileei.

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 el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los representantes 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 Boletín Oficial de Álava.

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 ESMALTACIONES SAN IGNACIO, S.A.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social 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 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.- Vitoria-Gasteiz, 8 de febrero de 2007.– El Delegado Territorial, Fdo. REINALDO JAYO UGALDE.

CONVENIO COLECTIVO 2006 y 2007

Esmaltaciones San Ignacio, SA

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio afectará a las y los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Esmaltaciones San Ignacio, S.A., de la calle Zurrupietakale, 25 (polígono Industrial de Jundiz) de Vitoria. Quedan excluidos los cargos de Alta Dirección, que regula el Real Decreto 1.382/1985 de 1 de Agosto, por propia y personal decisión.

ARTICULO 2.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, y finalizará el 31 de Diciembre de 2007, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, quedando denunciado automáticamente el día 1 de Octubre de 2007.

ARTICULO 3.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las mejoras económicas o de cualquier tipo que puedan establecerse por otras disposiciones legales durante la vigencia del presente Convenio serán absorbidas y compensadas por las establecidas en éste, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de las mismas.

ARTICULO 4.- FORMA DE PAGO.

La Empresa podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadores mediante talón bancario u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o cajas de ahorro.

Gehienez ere hilabete bakoitzeko 3. egun baliodunean ordainduko da nomina, eta urte bakoitzean ordainketetarako egutegi bat egingo da. Arrazoi operatiboak direla-eta, ordaintzeko modu hori aldatu behar bada, Enpresa Batzordearekin ados jarri ondoren egingo da.

Urteroko behin betiko soldataren igoera aplikatuzetik ondorioztatzen diren atzerakinak martxoaren 31 baino lehen egiteko konpromisoa hartzen du enpresak.

5. ARTIKULUA.- ITUNDUTAKO LAN ERRENDIMENDUAK.

Hitzarmen honetan finkatutako lansariak Enpresak hartutako "BEDAUX" sistemaren arabera ezarritako lan-errendimenduak dira. Nolanahi ere, kontrolik egin behar ez duten langileentzat fabrikako batez besteko jardura ezarri da: 75,4 P/H.

Lanik ez dagoelako, lanik egin gabe dagoen langileak 75,40 P/H prima jasoko du lanik egin gabe dagoen bitartean.

Lan-errendimendua kontrolatzen zaien langileei, baldin eta horien lana fabrikako batez besteko primaren azpitik saturatuta badago (75,4 P/H), saturaziotik gorako osagarria bermatuko zaie. Osagarri hori batez besteko prima arte kalkulatu da.

6. ARTIKULUA.- ARAU OSAGARRIAK

Hitzarmen honetan aurrekusi ez den oro, eta haren edukia ezeztatzen ez badu, honako hauek ezarritakoaren arabera arautuko da:

- Langileen Estatutua.

- Jada indargabetuta dagoen Metalaren Ordenantzaren 1. eta 2. eranskinak. Ordenantza horrek lanbide-kategorien edukia eta definizioa arautzen ditu eta Metalaren Industriarako lanbide-sailkapenari buruzko Esparru Akordioa (1996. urteko martxoaren 4ko BOEn argitaratua) aplikatzea garatzen duen akordioa lortu arte aplikatuko da.

- Gainerako legezko xedapenak.

Batzordeak eta Enpresak Batzorde bat eratuko dute. Batzorde horrek honako helburu hau izango du: lanbide-sailkapenerako Esparru Akordioaren aplikazioa aztertzea eta hitzarmenari gehitu ahal zaizkion Barne Araudiko puntuak biltzea.

7. ARTIKULUA.- LANGILEAREN AURREABISUA.

Enpresaren zerbitzuak beren borondatez utzi nahi dituzten langileek nahitaez etorri beharko dute enpresara bertara jakinaraztera, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

a) - Langileek: hamabost egun.

b) - Menpekoek: hamabost egun.

c) - Administrazioko laguntzaileek eta izangaiek: hamabost egun.

d) - Ofizialek eta Administrazioari: hilabete

e) - Administrazio-buru tituludunek: bi hilabete.

f) - Titulurik gabeko Teknikariak: bi hilabete.

g) - Teknikari Tituludunek: bi hilabete.

Adierazitako aurreabisatzeko betebeharrak ez betetzeak eskubidea emango dio Enpresari langilearen likidaziotik atzeratutako egun bakoitzeko eguneko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokide bat deskontatzeko.

Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie Enpresak langileei. Kopia horiek alderdiek sinatutakoan, kopia bat Enpresak gordeko du eta bestea langileak. Inprimaki horiek langileen eskueran jartzen ez dituen Enpresak ezin izango du likidazioan aurreabisurik ezagatik deskonturako eskubidea baliatu.

8. ARTIKULUA.- KITAPENAREN ORDAINAGIRIA.

Enpresak zor dizkien zenbatekoen likidazioaren proforma bat jarri beharko du Enpresa uzten duten langileen eskueran, kitapena sinatu aurretik langileek azter dezaten.

9. ARTIKULUA.- LANGILEEN MUGIKORTASUNA.

Produktzio-arrazoiengatik, eta Enpresak nahi duelako, lanpostuz aldatzen den langile orok zein lanpostu egokitu zaion ez badaki, langile horren espezializatetik kanpoko lana denez gero, egokitzealdi bat izango du. Adierazitako egokitzealdiaren iraupena Metodoen eta Denboren Departamentuak zehaztuko du. Egokitze-aldiak irauten duen bitartean, eska daitezkeen lan-errendimenduak progresiboak izango dira; era horretan langileak lan-errendimendu hobereenen lansariak lortu ahal izango ditu lehen egunetik aurrera. Plan hori gauzatu ahal izateko, arduradunari jakinarazi beharko zaio langileak ez duela praktikarik, eta horrela, Metodoen eta Denboren Departamentuak dagozkion prozedurak ezarriko ditu. Ezarritako

Se abonará la nomina como máximo el 3º día hábil de cada mes, confeccionándose un calendario de pagos cada año. Si por razones operativas fuera preciso modificar esta forma de pago, se hará previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Compromiso de la Empresa de que el pago de los atrasos derivados de la aplicación del incremento salarial definitivo de cada anualidad, se realizará anualmente antes del día 31 de Marzo.

ARTICULO 5.- RENDIMIENTOS PACTADOS.

Las retribuciones fijadas en este Convenio corresponden a unos rendimientos establecidos según el sistema "BEDAUX" adoptado por la Empresa. No obstante, para el personal que no esté sujeto a control, hay establecida una actividad media de fábrica correspondiente a 75,4 P/H.

El personal que por falta de trabajo se halle inactivo, percibirá una prima de 75.40 P/H durante su inactividad.

Al personal sujeto a control de rendimientos, cuyo trabajo esté saturado por debajo de la prima media de fábrica (75,4P/H), se le garantiza un complemento por encima de la saturación, calculado hasta dicha prima media.

ARTICULO 6.- NORMAS SUPLETORIAS.

En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en:

- Estatuto de los trabajadores.

- Los anexos 1 y 2 de la Ordenanza del Metal, ya derogada, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales, seguirá siendo de aplicación en tanto no se alcance un acuerdo que desarrolle la aplicación del Acuerdo Marco sobre clasificación profesional para la Industria del Metal, publicado en el BOE de 4 de Marzo de 1.996.

- Demás disposiciones legales.

Está constituida una Comisión entre el Comité y la Empresa que tendrá como objeto el estudio de la aplicación del Acuerdo Marco para la clasificación profesional y recoger los puntos del Reglamento Régimen interior que puedan incorporarse al Convenio.

ARTICULO 7.- PREAVISO DEL TRABAJADOR.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

a).- Obreros: Quince días.

b).- Subalternos: Quince días.

c).- Auxiliares y Aspirantes Administrativos: Quince días.

d).- Oficiales y Administrativos: Un mes

e).- Jefes Titulados Administrativos: Dos meses

f).- Técnicos no titulados: Dos meses

g).- Técnicos titulados: Dos meses.

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

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los impresos de baja correspondientes por duplicado, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la Empresa y otro en poder del empleado. Si la Empresa no pone a disposición de los trabajadores los citados impresos no podrá ejercitar el derecho a descuento en la liquidación por falta de preaviso.

ARTICULO 8.- RECIBO DE FINIQUITO.

La Empresa viene obligada a poner a disposición de los trabajadores que causen baja en la misma, una proforma de liquidación de las cantidades adeudadas para su examen antes de la firma del finiquito.

ARTICULO 9.- MOVILIDAD DE PERSONAL.

Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo por necesidades productivas y voluntad exclusiva de la Empresa y desconozca el nuevo puesto de trabajo, por tratarse de un trabajo ajeno a su especialidad, tendrá un período de adaptación, cuya duración será determinada por el Departamento de Métodos y Tiempos, dependiendo del grado de dificultad que presente el adiestramiento para el nuevo trabajo. Durante dicho período, los rendimientos exigibles serán progresivos, de forma que desde el primer día puedan llegar a alcanzarse las percepciones de los rendimientos óptimos. Para que este plan pueda llevarse a efecto, será preciso poner expresamente en conocimiento del encargado, la circunstancia de falta de práctica,

epean langilea lanpostu berrira egokitzen ez bada, kasua aztertu egingo da langilea ez egokitzeko arrazoiak zein diren jakiteko.

Mugikortasuna ezein kasutan ez da proposatuko langileen aurkako errepresalia gisa, ez eta langilearekiko bereizkeria edo irain gisa ere, produkzioak eragindako premiazko arrazoiengatik baizik.

Langileari dagokion kalifikazio taldetik edo kategoriatik gorako lanpostua betetzen duen langile orok langilearen taldearen eta lanpostu berriaren arteko aldearen pareko osagarria jasoko du lehen egunetik aurrera. Bi urteko epean segidako sei hilabete edo aldizkako zortzi hilabete igarotakoan, langileak betetzen duen lanpostuari dagokion kalifikazio taldea eta lanbide-kategoria finkatuko zaizkio automatikoki.

Alderdi bakoitzeko lau kidez osatutako Batzorde Paritarioa eratu da. Batzorde horrek artikulu hau aplikatzean sortzen diren arazoak konponduko ditu.

10. ARTIKULUA.- KONPONKETA LANAK.

Makina matxuratu delako, makina hori erabiltzen duen langileak konpontzen badu, edo arduradunari konpontzen laguntzen badiu, horretan emandako denboran fabrikako batez besteko jardura jasoko du (75,4 P/H), betiere gertakari hori langilearen lan-orrian idazten bada.

II. KAPITULUA: LANALDIA, LAN ERREGIMENA, APARTEKO ORDUAK, OPORRAK ETA BAIMENAK

11. ARTIKULUA.- LANALDIA

Urteko benetako lan- eta laneratze-aldia honakoa izango da hitzarmen honen indarreko urte bakoitzean:

2006. urtean..... 1.732 ordu

2007. urtean..... 1.727 ordu

Txandaka lan egiten duten langileek egun bakoitzean hamabost minutuko atsedenaldia izango dute. Denbora hori lan efektibo gisa zenbatuko da, eta halaxe ordainduko.

Hitzarmen honen indarraldian ordaindutako bi ordu ezartzen dira batzarrak egiteko.

12. ARTIKULUA.- OPORRAK

Urte bakoitzeko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da, eta egun horiek lan-egutegian ezarritako datetan baliatuko dira, salbu eta zaintza-lanak, mantentze-lanak, konponketa-lanak edo antzekoak egoteko behar diren langileek. Adierazitako langileak behar denean izendatuko dira, betiere Legeak ezartzen duenaren arabera.

Oporraldiak irauten duen bitartean, Primako 182 ordu ordainduko dira. Ordu horiek egiaz lan egindako azken hiru hilabeteetako batez besteko jardueraren arabera kalkulatuko dira.

Langileek oporrak hartzen badituzte, eta Aldi baterako Ezintasun egoeran badaude, eta egoera hori oporraldi osoan edo zati batean luzatzen bada, honako bi aukera hauek izango dituzte:

1.- Gizarte Segurantzaren prestazioen gainean Enpresak ordaintzen duen osagarria jaso ahal izango dute. Osagarri hori opor-hilabeteari dagokion soldata gordinarenean % 100eraino da.

2.- Eguneko soldataren arabera, osagarriaren orde, egunak hartu ahal izango dituzte, eta opor gisa baliatu.

Aurrekoa gorabehera, Aldi baterako Ezintasuneko egoera lan-istripuak eragindakoa bada, langileak galdu dituen opor-egun kopuru bera baliatzeko aukera izango du (urte naturalean) eta dagokion lansaria jasoko du.

Langilea oporraldian ospitaleratzen badute, ospitalerata egon den denboraldi bereko oporraldia baliatzeko eskubidea izango du.

Azken idatz zati hau aplikatzean sor daitezkeen kasu berezi eta apartekoak Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak konponduko ditu.

13. ARTIKULUA.- APARTEKO ORDUAK.

Enpresak eta enpresa Batzordeak printzipio gisa ezarri dute ez dutela aparteko ordurik egin nahi, salbu eta mantentze-lanen eta konponketa-lanen kasuetan.

Zerbitzuko arrazoiak direla-eta, Enpresaren iritziz langile batek aparteko orduak egitea behar badu Enpresak, langile horrek lan egindako ordu bakoitzeko ordainduriko bi orduko baimena izango du, dagozkion lansari guztiekin, kontuan izan gabe ordu horiek lanegunean edo jaiegunean egiten diren. Langileak erabakiko du ordu horiek sartu edo ez.

para que el Departamento de Métodos y Tiempos establezca los procedimientos correspondientes. Si el trabajador no se adaptara al nuevo puesto de trabajo en el plazo determinado, será estudiado el caso para averiguar las causas de la inadaptación.

En ningún caso la movilidad se planteará como represalia, discriminación o humillación hacia el trabajador, sino por razones de necesidad productiva.

Todo el personal que desempeñe un puesto de trabajo de superior grupo de calificación o categoría a la que ostenta, percibirá un complemento desde el primer día equivalente a la diferencia entre su grupo y el del nuevo puesto. Transcurridos seis meses consecutivos u ocho alternos, computados en un plazo de dos años, pasará automáticamente a consolidar el grupo de calificación y categoría profesional del puesto ocupado.

Se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro personas por cada una de las partes que entenderá de los problemas que se deriven de la aplicación de este artículo.

ARTICULO 10.- TRABAJOS DE REPARACIÓN.

En todos aquellos casos en los que, por avería de la máquina, el usuario de la misma la repare o colabore con el encargado de su reparación percibirá durante el tiempo empleado la actividad media de la fábrica (75,4 P/H), siempre y cuando se anote dicha circunstancia en su hoja de trabajo.

CAPITULO II: JORNADA, RÉGIMEN DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS VACACIONES Y PERMISOS

ARTICULO 11.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral anual de trabajo efectivo y presencia para cada año de vigencia del presente Convenio será:

Año 2006..... 1.732 horas

Año 2007..... 1.727 horas

El personal que trabaje a turnos dispondrá de quince minutos de descanso diario computados como trabajo efectivo y abonado como tales.

Durante la vigencia del presente Convenio se establecen dos horas anuales retribuidas para asambleas

ARTICULO 12.- VACACIONES

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales disfrutadas en las fechas establecidas en el calendario laboral, excepto el personal necesario en trabajos de vigilancia, conservación, reparación o similares, el cual será designado en su momento, conforme determina la Ley.

Durante el período de vacaciones se abonarán 182 horas de Prima, calculadas a la actividad promedio de los tres últimos meses efectivamente trabajados.

Los trabajadores que comiencen las vacaciones en situación de I.T. y ésta se prolongue total o parcialmente durante las mismas, podrán optar entre:

1.- Percibir a cargo de la Empresa un complemento sobre las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario bruto correspondiente al mes de vacaciones.

2.- Traducir el complemento a días en función de su salario diario, y disfrutarlo como vacaciones.

No obstante lo anterior, cuando la I.T. sea debida a accidente de trabajo, el trabajador tendrá la opción de disfrutar, dentro del año natural, el mismo número de días que haya perdido de vacaciones, con la remuneración correspondiente.

En el supuesto de hospitalización durante el período de vacaciones, el trabajador tendrá derecho al disfrute de vacaciones por el mismo período de hospitalización.

Los casos especiales y excepcionales que puedan surgir en la aplicación de este último apartado, serán resueltos directamente por la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTICULO 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se establece como principio por parte de la Empresa y Comité de Empresa el no interés de utilizar horas extraordinarias, exceptuándose las situaciones de mantenimiento y reparación.

Si por razones de servicio, la Empresa necesitara que algún trabajador tuviera que realizar horas extraordinarias, éste disfrutará por cada hora trabajada de un permiso de dos horas retribuidas con todas sus percepciones, independientemente del carácter laboral o festivo de las mismas. La realización de estas horas será voluntaria por parte del trabajador.

Nahitaez sartu behar diren aparteko orduak, legez horrela definitu direlako, boluntarioen artetik (baleude) Enpresak izendatzen dituen langileak beteko dituzte; kontrako kasuan, dagokion ataleko langileak txandakaturako dira, betiere lan hori egiteko gaitasuna duten langileak badira.

Lan egindako orduen eta ordu horiek egiteko arrazoen berri emango dio Enpresak bi hilean behin Enpresa Batzordeak izendatutako eta lau kidez osatutako batzordeari.

Lan-egutegitik kanpo egin behar diren aparteko orduak dago-kienz, eta soilik arrazoi jakin batzuek eragindakoak badira –hala nola oporrak hartu ondoren sortzen diren konponketa-lan garrantzitsuek, produkzio-prozesuaren antolamenduan izandako aldaketek, inbertsioek eta errotetako instalazioetako garbiketa-lanek, eta jarduera hasteko prestaketa-lanek, baldin eta oporrak hartu aurreko egunean sortzen badira–, honako hau planteatzen da: egiaz lan egindako ordu bakoitzeko ordainduriko atsedeen-ordu bat hartuko da, eta haborokin gisa, ordu bakoitzeko 8,33 euroko prima ezarri da eraginpeko langile guztientzat. Prima hori hitzarmeneko 16. artikuluko portzentaje berean igoko da.

Egoera horrek Galdaragintza Lantegiko langileei eta Argiketariei eragingo die batez ere, eta noizean behin Erroten Saileko eta Doiketa Lantegiko langileei (makineria konpontzeagatik edo muntatzeagatik nahitaez egin behar badira).

14. ARTIKULUA.- ORDUEN SALDOA URTE AMAIERAN.

Urtean berreskura daitezkeen orduen azken saldo indibiduala zero izango da. Hau da, ezein alderdik ez du ezer ordaindu beharko eta ez zaio ezein kenketarik egin beharko, salbu eta egiaztatu gabeko absentzien kasuan.

Aurrekoa gorabehera, langile batek aldeko saldoa badu, eta urtean zehar ordutegia aldatu bazaio, aldaketa horiek saldo positiboa izateko kausa bakarra izan ote diren aztertuko da, eta horrela bada (osorik edo zati batean), benetan dagokion denbora baliatuko du langileak maila pertsonalean.

Egindako azterketaren ondoren ikusten bada txanda-aldaketek ez diotela ezertan eragin saldo positiboari, artikuluko lehen paragrafoan ezarritakoren araberako arautuko da.

15. ARTIKULUA.- BERANDU IRISTEA.

Bi hilabetetan, eta justifikatu gabe, langileak behin iristen badira berandu lanera, ez zaie zigorrik jarriko.

Adierazitako epean bitan edo gehiagotan berandu iristen badira, hutsegite guztiak zigortuko dira, bai eta lehena ere, dagozkion lansariak ez jasotzea alde batera utzita.

III. KAPITULUA: BALDINTZA EKONOMIKOAK

16. ARTIKULUA.- SOLDATA IGOERA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako soldata-igoera hau aplikatuko da: urteko Estatuko KPlari puntu bat (1,00) gehituko zaio.

Adibidez..... $3,7 + 1,00 = 4,70$).

Igoera ekonomiko hori hitzarmeneko kontzeptu ekonomiko guztiak aplikatuko zaie (II. eranskina) 2006 eta 2007ko urtarilaren 1etik aurrerako ondorioekin hurrenez hurren, aseguru-kapitalen estaldurak izan ezin; izan ere, horietako hitzartutako kapitala Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta 30 egunera hasiko da ondorioak izaten.

Hasiera batean, inflazioko aurreikusitako KPlari aplikatuko da, ofizialki ezarritakoa, gehi puntu bat (1,00), eta horren ondoren arautuko da ($2,00 + 1,00 = 3,00$).

17. ARTIKULUA.- LANSARIAK ETA KALTE-ORDAINAK

Hitzarmen honetako lansariak eta kalte-ordainak honako hauek dira:

- I.- Lansari-kontzeptuak.
 - a) Hitzarmen-soldata:
 - 1.- Oinarrizko soldata.
 - 2.- Hitzarmen-plusa.
 - b) Osagarriak:
 - 1.- Antzinasun-plusa.
 - 2.- Gau-plusa.
 - 3.- Produkzio-primak.
 - 4.- Lanpostuagatik plusak.
 - 5.- Aparteko ordainsariak.

Las horas extraordinarias cuya realización sea obligatoria, por venir así definidas legalmente, serán efectuadas por el personal que designe la Empresa de entre los voluntarios, si los hubiere; en caso contrario, se rotará entre el personal de la sección de que se trate y que esté capacitado para realizar el trabajo.

La Empresa informará cada dos meses a una comisión de cuatro miembros, nombrada por el Comité de Empresa, de las horas trabajadas y el motivo de las mismas.

En cuanto a horas extraordinarias a realizar fuera del calendario laboral derivadas exclusivamente como consecuencia de reparaciones importantes, cambios en la organización de procesos productivos, inversiones y tareas de limpieza de instalaciones en molinos que se producen con posterioridad al inicio de las vacaciones y las tareas de preparación para el comienzo de la actividad que se produce un día antes del mismo, el planteamiento es de una hora de descanso retribuida por cada hora de trabajo efectuada, estableciéndose una prima homogénea para todo el personal afectado de 8,33 euros/hora, como bonificación, habiéndose incrementado en el mismo porcentaje que el artículo 16 del Convenio.

Esta situación afectará al personal del Taller de Calderería y Electricistas fundamentalmente, y ocasionalmente al personal de la Sección de Molinos y Taller de Ajustaje (si la reparación o el montaje de maquinaria lo hiciera necesario).

ARTICULO 14.- SALDO DE HORAS A FINAL DE AÑO.

El saldo final individual de las horas recuperables del año se considerará igual a cero. Es decir, no habrá abono ni deducciones para ninguna de las partes, excepto en las ausencias sin justificar.

No obstante, lo anterior, si un trabajador tiene saldo positivo y durante el año ha sufrido cambios de horario, se analizará si dichos cambios han sido la única causa del saldo positivo y, en caso afirmativo, total o parcialmente, el tiempo que realmente corresponda será disfrutado a título personal.

Si del análisis se desprendiera que los cambios de turno no han afectado en nada a dicho saldo positivo, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo.

ARTICULO 15.- FALTAS DE PUNTUALIDAD.

Los trabajadores que cometan una falta de puntualidad sin justificar, en un período de dos meses, no serán sancionados por la misma.

Si se cometen dos o más faltas en el período indicado, serán sancionadas todas, incluso la primera, con independencia de no percibir las retribuciones correspondientes.

CAPITULO III: CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 16.- INCREMENTO SALARIAL.

El incremento salarial durante la vigencia del presente Convenio será la cifra resultante de adicionar al IPC real estatal de cada año, 1,00 (Uno).

Por ejemplo..... $3,7 + 1,00 = 4,70$).

Este incremento económico se aplicará a todos los conceptos económicos del Convenio (Anexo II) con efectos de 1 de Enero de 2006 y 2007, respectivamente, excepto a las coberturas de los capitales del seguro, cuyo nuevo capital paccionado se aplicará con efectos de 30 días después de la publicación en el Boletín del Convenio colectivo.

Inicialmente se aplicará el IPC previsto de inflación establecido oficialmente más 1,00 (un punto), regularizándose con posterioridad ($2,00\% + 1,00 = 3,00\%$).

ARTICULO 17.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

Los conceptos salariales e indemnizatorios que se contemplan en este Convenio son los siguientes:

- I.- Conceptos Retributivos.
 - a) Salario Convenio:
 - 1º.- Salario Base.
 - 2º.- Plus Convenio.
 - b) Complementos:
 - 1º.- Plus de Antigüedad.
 - 2º.- Nocturnidad.
 - 3º.- Prima de Producción.
 - 4º.- Pluses de Puesto.
 - 5º.- Pagas Extraordinarias

II.- Kalte-ordainen kontzeptuak.

- a) Soldataz kanpoko plusa.
- b) Dietak eta bidaiak.

18. ARTIKULUA.- HITZARMENENKO SOLDATA.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen Hitzarmeneko Soldata kategoria bakoitzerako Soldata Tauletan ezarritakoa da.

Igandeetako lansaria Hitzarmeneko Soldatan barne hartuta dagoenez gero, ez da hortik kanpo ordainduko. Berreskura daitezkeen Jaiegunak Hitzarmeneko Soldatan eta Antzintasunean ordainduko dira jaiegunetan lan egiten den hilean.

19. ARTIKULUA.- ANTZINATASUN PLUSA.

Osagarri pertsonal hori zerbitzuan emandako urteei dagokie, eta bosturteko gisa zenbatuko dira ohiko moduan.

Bosturteko horien balioa soldata-taulan azaltzen da (II. eranskina), hitzarmenaren 16. artikuluan aurreikusitako igoera aplikatu ondoren.

20. ARTIKULUA.- PRODUKZIO PRIMA.

Osagarri hori lanaldi arruntean egiaz lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko da, lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako zenbatekoaren arabera eta Enpresan ezarritako "BEDAUX" prima-sistemaren arabera, langile bakoitzak lortutako balioei jarraiki.

Lineako lanpostuei dagokienez, Esmalterietan prima-koefiziente bera gordeko da.

21. ARTIKULUA.- GAU PLUSA

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitartean lan egiten duten langileek hitzarmeneko oinarritzko soldataren % 25eko plusa jasoko dute, lanaldi horretan egiaz lan egindako denboraren arabera.

22. ARTIKULUA.- APARTEKO ORDAINSARIAK.

Uztailako eta Gabonetako Aparteko Haborokin bakoitzaren zenbatekoa Hitzarmeneko Soldatako 30 egun dagokio, eta kategoria bakoitzari dagozkion zenbatekoak "SOLDATA TAULETAN" azaltzen dira.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten langileek haborokin horiek dagokion seihilekoan lan egindako denboraren proportzioaren arabera jasoko dituzte.

23. ARTIKULUA.- URRUNTASUN PLUSA.

Urruntasun-plusa irentsi egin da.

24. ARTIKULUA.- DIETAK ETA BIDAIA GASTUAK.

Haien balioa hitzartutako soldata-igoeren arabera eguneratuko da.

2006. urterako dietak eguneko 47,95 eurokoak izango dira.

Bidaiak lanorduetatik kanpo egiten badira, lan-denbora arrunt gisa ordainduko da horretan emandako denbora, primarekin eta gainordainik gabe. Nolanahi ere, bidaiaren emandako denbora langileak atsedeen-ordu gisa baliatu nahi badu, bidaietan emandako denboraren bikoitza zenbatuko zaio.

Bidaiek honako iraupen hau izango dute gehienez ere:

Agoncillotik edo Agoncillora: ordu 1 eta 1/4

El Sequero-Agoncillo Logroñorako bidaiak sartzea.

Bidaia norberaren ibilgailuan eginez gero kilometro bakoitzeko 0,29 euro ordainduko da, ordaindu behar izan diren bide-sariez gain. Aldatzeke dago, hitzartzen den igoeraren arabera.

Nolanahi ere, dietari uko egin ondoren, langileak dieta ordaintzeko eskatzen badu, Enpresak ostatua eta pentsio osoa ordainduko dio.

IV. KAPITULUA: HOBETUNTZA SOZIALAK

25. ARTIKULUA. LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

Enpresako langile orok aurretiaz jakinarazi eta justifikatzen badu, honako baimen-egun hauek hartzeko eskubidea izango du:

ORDAINDUTAKO BAIMENAK

1.- Langilea ezkontzen bada: 15 egun natural + ez-ordainduriko 5 egun natural (aukerakoa). Baimen-egun horiek oporraldiarekin bat datozenean, oporraldiari gehituko zaizkio.

Odolkidetasunezko seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen ezkontzagatik: egutegiko egun 1

2.- Ezkontidea.

Erditzeagatik: 2 lanegun. Erditzea zerasearen bidez izan bada, baimena beste egun bat gehiago luzatuko da.

II.- Conceptos Indemnizatorios.

- a) Plus Extrasalarial.
- b) Dietas y desplazamientos.

ARTICULO 18.- SALARIO CONVENIO.

El Salario Convenio para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, es el que figura para cada uno de los niveles profesionales en las Tablas Salariales.

La retribución de los domingos figura incluida en el Salario del Convenio y, por consiguiente, no se percibirá con independencia de éste. Los festivos recuperables serán abonados al Salario del Convenio y antigüedad en el mes en el que se produzcan.

ARTICULO 19.- PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Este complemento personal corresponde a los años de servicio, computándose como quinquenios de la forma habitual.

El valor de estos, figura en la tabla salarial (Anexo II), habiéndose aplicado el incremento previsto en el artículo 16 del Convenio.

ARTICULO 20.-PRIMA DE PRODUCCIÓN.

Este complemento se devengará por cada hora efectiva de trabajo en jornada normal en la cuantía señalada para cada categoría profesional y de conformidad con los valores obtenidos individualmente según el sistema de primas "BEDAUX" establecido en la Empresa.

Se mantendrá el mismo coeficiente de prima en las Esmalterías para los puestos en línea.

ARTICULO 21.- NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que efectúen su trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un plus del 25% del salario base de Convenio en función del tiempo efectivamente trabajado dentro de esa jornada.

ARTICULO 22.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El importe de las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad, corresponde a 30 días de Salario de Convenio en cada una de ellas y son las que figuran para cada una de las categorías en las "TABLAS SALARIALES".

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, las percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre que corresponda.

ARTICULO 23.- PLUS DE DISTANCIA.

El plus de distancia queda absorbido.

ARTICULO 24.-DIETAS Y GASTOS POR DESPLAZAMIENTO.

Se actualizará su valor en función de los incrementos salariales pactados

Las dietas quedan fijadas para el presente año 2.006 en 47,95 euros/día.

Cuando los desplazamientos se realicen fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos será retribuido como horas normales de trabajo, con prima y sin recargos. No obstante, si el trabajador optara por disfrutar el tiempo de viaje en horas de descanso, a estos efectos se le computará el doble del tiempo invertido.

La duración máxima de los viajes será la siguiente:

A/o desde Agoncillo: 1 y 1/4 horas.

Incluir los desplazamientos a El Sequero-Agoncillo Logroño.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo propio, se abonarán los kilómetros al precio de 0,29 euros/Km así como los peajes que hayan tenido lugar. Pendiente de modificar en función del incremento pactado.

No obstante lo anterior, y previa renuncia expresa a la dieta, si algún trabajador lo solicita, la Empresa facilitará el alojamiento y la pensión completa por su cuenta.

CAPITULO IV: MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 25.-LICENCIAS Y PERMISOS.

Todo trabajador de la Empresa, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los siguientes días de permiso.

PERMISOS RETRIBUIDOS

1.- Matrimonio del trabajador. 15 días naturales + 5 naturales no retribuidos (opcional). Si coinciden con las vacaciones, serán sumados a las mismas.

Matrimonio de hijos, hermanos o padres consanguíneos: 1 día natural

2.- Cónyuge.

Alumbramiento: 2 días laborables. Si ha sido necesaria la intervención por cesárea, el permiso será de 1 día natural adicional.

3.- Ezkontidearen heriotzagatik: 5 lanegun, eta ez-ordainduriko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu langileak.

- Guraso, guraso politikoen eta seme-alaben heriotzagatik: egutegiko 3 egun.

- Odolkidetasunezko edo kidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik: egutegiko 2 egun.

4.- Odolkidetasuneko edo kidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen gaixotasun larriagatik (ebakuntza eta ospitaleratzea barne), behar bezala egiaztatzen bada: egutegiko 2 egun. Kasu horretan, baimena eta lanegunak bat datozenean, baimena egunetan zatitzeko eskatu ahal izango da, 30 eguneko epean. Ospitaleratzea edo ebakuntza egun batekoa bada, baimena ere egun batekoa izango da.

5.- Honako hau hartzen da gaixotasun larritzat: bizi-organo bat (bihotza, giltzurruna, gibela, eta abar) transplantatzea, edo burezurrean edo bihotzean egiten diren ebakuntzak. Kasu horietan baimena 4 laneguneko izango da, baldin eta ebakuntza ezkontideari egiten badiote, eta 4 egun naturalekoa odolkidetasunezko gurasoei eta seme-alabei egiten badiete. Kasu horretan, baimena eta lanegunak bat datozenean, baimena egunetan zatitzeko eskatu ahal izango da, 30 eguneko epean.

Aurreko kasuetan (langilearen ezkontzaren kasuan salbu, 1. idatz zatia) langileak bidaia egin behar badu, emandako baimenak 2 egun luzatu ahal izango dira gehienez ere. Horrela bada, Gasteiztik 100 km-ra bidaia egin behar badu, egun 1 gehiago luzatuko da, eta Gasteiztik 100 km-tik gorako bidaia egin behar badu, 2 egun.

Sor daitezkeen kasu bereziak eta apartekoak Zuzendaritzak konponduko ditu.

6.- Ebakuntza txikia: 15 urtetik beherako seme-alabak badira, egun natural bat.

7.- Etxebizitzak aldatzeagatik: Udalak emandako ziurtagiriarekin behar bezala egiaztatzen bada: egutegiko egun 1.

8.- Osasun-kontsultak: Gizarte Segurantzak ematen duen medikuntza orokorrerako eta medikuntza pribaturako 16 ordu urtean. Gizarte Segurantzako mediku espezialisten Kontsultara joateko mugarik gabe.

9.- Langileak Enpresan 25 urte betetzen dituen hilean honako egun hauek baliatzeko eskubidea izango du: ordainduriko baimen-egun bat, lansari guztiekin. Baimen hori dagozkion arduradunek eskatu beharko dute, egun berean langile batek baino gehiagok hartu behar badu baimena, arduradunak mailakatuta emateko. Arrazoi justifikatua dagoen kasuetan, baimen hori baliatzeko eguna urteurrena betetzen den hilabetea ez den beste hilabete batean hartu ahal izango da.

10.- Baimen bereziak bidaien kasuetan, baldin eta txartela edo ostataua erreserbatzeko baimen berezi bat eman behar bada. Adierazitako baimen berezia 20 eguneko aurretiaz eskatu ahal izango da, eta 48 ordu igaro aurretik erantzun beharko da.

Adierazitako zirkunstantziak alde batera utzita, zuzeneko ahaideek premia dutelako kasu bereziren bat badago, kasua azaldu egingo da eskaera kontuan hartzeko, baina baimen hori berreskuratu egin beharko da, alderdiak ados jarri ondoren.

Artikulu honetan onartzen diren eskubideak izateko bikoteei ere aplikatuko zaizkie, beti ere Udal Erregistro Ofizialean behar bezala inskribatuta badaude.

26. ARTIKULUA.- SEME-ALABA MINUSBALIATUENGATIKO LAGUNTZA.

Seme-alabak Adimen Urrikoei laguntzeko Gizarte Aurreikuspeneko Mutualitatean erregistratuta dituzten eraginpeko langileek modalitate berriaren arabera dagokion urteko kuota ordainduko die Enpresak. Interesdunek ordaindu beharko dute izena emateagatik kuota.

Langileek zentro espezializatuetan dauden seme-alaben atentzio medikorako bidaia egin behar badituzte, ordainduriko baimen-egun 1 izango dute, bai eta 25. artikuluan bidaia egitako aurreikusitako egunak ere.

27. ARTIKULUA.- OSASUN AZTERKETAK.

Enpresako langileek urteko osasun-azterketa nahitaezko eta doakorako eskubidea izango dute, betiere lan-orduetan.

Ondoren zehazten diren osasun-azterketak, gai honetarako indarrean dauden legeei jarraiki, nahitaezkoak izango dira Enpresarentzat eta langileentzat:

- A) Lanean hasi aurreko osasun-azterketak.
- B) Urteroko osasun-azterketak.

3.- Fallecimiento de cónyuge: 5 días laborables pudiendo solicitar tres días más no retribuidos.

- Fallecimiento padres, padres políticos e hijos: 3 días naturales.

- Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

4.- Enfermedad grave (incluye intervención quirúrgica y hospitalización) debidamente justificada hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. En este caso, si el permiso coincide con días de trabajo, podrá solicitarse que el permiso pueda ser fraccionado en días, en un plazo de 30 días. Si la hospitalización o intervención quirúrgica es de 1 día, el permiso será de 1 día.

5.- Operación muy grave es aquella en la que se trasplanta un órgano vital (corazón, riñón, hígado, etc.) o aquellas en las que la intervención se produzca en el interior del cráneo o corazón el permiso será 4 días laborales cuando se practique al cónyuge, y 4 días naturales para padres e hijos consanguíneos. En este caso, si el permiso coincide con días de trabajo, podrá solicitarse que el permiso pueda ser fraccionado en días, en un plazo de 30 días.

En los casos anteriores (salvo el de matrimonio del trabajador, apartado nº 1) los permisos consignados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días más sobre dichos permisos, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamientos, en función de la distancia desde Vitoria hasta 100 Km 1 día y a partir de 100 Km 2 días

Los casos especiales y excepcionales que se pudieran plantear serán resueltos directamente por Dirección

6.- Operación leve: un día natural para hijos menores de 15 años.

7.- Cambio de domicilio: debidamente acreditado con certificado de Ayuntamiento: 1 día natural.

8.- Consultas médicas: 16 horas al año para medicina general prestada por la Seguridad Social y medicina privada. Sin límites para médicos especialistas de la Seguridad Social.

9.- En el mes que se cumplan los 25 años de antigüedad en la Empresa, se tendrá derecho a disfrutar: 1 día de permiso retribuido con todas las percepciones. Este permiso deberá ser solicitado a los encargados respectivos, al objeto de que si hubiera coincidencia de varias personas en un mismo día, los conceda escalonadamente. En los casos en que exista algún caso justificado, podrá ser cambiada la fecha del disfrute para otro mes distinto al del aniversario.

10.- Permisos especiales en los casos de desplazamiento en los que la reserva del billete o alojamiento este supeditada a la concesión de un permiso particular, éste podrá solicitarse con 20 días de anticipación y la contestación se producirá en un plazo no superior a 48 horas.

Al margen de las circunstancias ya citadas, si hay algún caso especial en función de necesidades familiares directas, se planteará para poder atender la petición con recuperación previo acuerdo.

Los derechos reconocidos en este artículo se aplicarán también a las parejas de hecho, debidamente inscritas como tales en el Registro Oficial del Ayuntamiento.

ARTICULO 26.-AYUDA A HIJOS DISMINUIDOS.

Los trabajadores en activo que tengan hijos inscritos en la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Deficientes Psíquicos, percibirán de la Empresa la cuota anual que corresponda según nueva modalidad, siendo por cuenta de los interesados la cuota de inscripción.

En los casos de desplazamiento para atención médica de los hijos en centros especializados dispondrán de 1 día de permiso retribuido, más los días de desplazamiento previsto en el artículo 25.

ARTICULO 27.-RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a una revisión médica obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para Empresa y trabajadores, y son los siguientes:

- A) Reconocimientos previos al ingreso.
- B) Reconocimientos periódicos anuales.

C) Dauden berriazko arriskuen arabera, sei hilean behin egiten diren osasun-azterketa bereziak, betiere Laneko Osasunari buruzko Legearen eta Prebentzio Zerbitzuei buruzko Araudiaren arabera.

28. ARTIKULUA.- LAN-OSASUNA.

Lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, Segurtasun eta Osasun Batzordea Kide Anitzeko Organo Paritarioa da. Organo horrek modu erregularrean eta aldizka kontsultak egingo ditu Enpresan. Adierazitako Batzordea honako hauek osatuko dute: Enpresa Batzordeko Sindikatu Atal bakoitzeko Prebentzio Delegatu batek eta Zuzendaritzako ordezkariak, kopuru berean.

Segurtasun eta Osasun Batzordea aldizka elkartuko da; eta Batzordea ordezkatzeko duen alderdietako batek eskatzen duen aldiro.

Eskumen horiek erabiliz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako ahalmen hauek izango ditu:

a) Lantokian arriskuen prebentzioari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzeko, horretarako beharrezkoak diren bisitaldiak eginez.

b) Eginkizun horiek betetzeko beharrezkoak diren lan-baldintzei buruzko dokumentu eta txosten guztien berri izatea, eta baita, hala denean, prebentzio-zerbitzuak egin dituenak ere.

c) Langileen osasunari, edo segurtasunari eragindako kalteak zein diren jakin eta aztertzea, kalte horien kausak baloratzeko, eta prebentzio-neurri egokiak proposatzea.

d) Enpresako arriskuen prebentzio-eremuak eta programak egiten, abian jartzen eta ebaluatzen parte hartzea.

e) Arriskuak behar bezala prebenitzeko, baldintzak hobetzeko eta egon daitezkeen akatsak konpontzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak bultzatzea.

Hori guztia, legez legezkoekin beste eginkizun batzuk alde batera utzita.

1995. urteko azaroaren 8ko Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean eta urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren Garapenean ezarritakoa hartuko da kontuan. Dekretu horren bidez onartu zen Prebentzio Zerbitzuei buruzko Araudia.

Laneko Osasun Batzordearen arabera, behar den makineta funtzionamenduari, segurtasunari eta babes-elementuei buruzko arauak jarriko dira.

29. ARTIKULUA.- HAURDUN DAGOEN LANGILEAREN LAN-POSTUA.

Enpresako ahalmen teknikoek eta antolamenduzkoek ahalbidetzen badute, haurdun dauden langileek behar izanez gero, lanpostu egokiago bat emango zaie aldi baterako, betiere Enpresako Medikuzko Zerbitzuak eta Laneko Osasuneko Teknikariak txostena egin ondoren.

30. ARTIKULUA.- LANBIDE IKASKETETARAKO LAGUNTZA.

Lanbide-heziketari buruzko ikastaroaren bat egiten duen langile orori, baldin eta jasotako ezagutza etorkizuneari Enpresan aplikatzeko aukera badu, egindako ikastaroaren % 75 emango dio Enpresak, honako baldintza hauek betetzen baditu:

- 1.) Enpresak aurretiaz Oniritzia ematea.
- 2.) Dagokion ikastaroa gainditzea.

Langileek jasotako ezagutza Enpresan aplikatzen badute, gainerako % 25a ordainduko zaie.

Era berean, teknologia berriek langileei ezagutza berriak izateko eskatzen diela jakinda, eta ezagutza berri horiek lortzeko norberaren garapen eta lanbide-garapen handiagoa ahalbidetzen duela kontuan izanda, Enpresa Batzordeak eta Enpresak Etengabeko Prestakuntza Plana pixkanaka-pixkanaka ezartzea erabaki dute. Plan horren bitartez Enpresako plantillako langile guztiak birziklatuko dituzte eginkizunen balio-aniztasun handiena lortzeko. Horretarako, Enpresa Batzordeak eta Enpresak batzorde bat eratu dute. Batzorde horrek adierazitako planak egiten eta garatzen parte hartuko du.

31. ARTIKULUA.- ALDI BATERAKO EZINTASUNEN (AE) EGORRATIKO OSAGARRIAK

Langilea Aldi baterako Ezintasuneko egoeran dagoen bitartean, Enpresak osatuko ditu Gizarte Segurantzaren prestazioak ondoren azalduko diren portzentajeak lortu arte:

- a) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako baja.

Istripua izan duen langileak baja hartu aurreko hilean egiaztatutako eguneko lansariaren % 100 jasoko du kontzeptu guztiengatik eta lehen baja-egunetik hasita, betiere istripua traumatikotzat jotzen bada, edo langilea ospitaleratu behar badute. Algiari, lumbalgien eta

C) Reconocimientos especiales semestrales en función de los riesgos específicos, de acuerdo con la Ley de Salud Laboral y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

ARTICULO 28.- SALUD LABORAL.

El Comité de Seguridad y Salud es el Órgano Paritario y Colegiado destinado a la consulta regular y periódica, en materia de prevención de riesgos, dentro de la Empresa y estará compuesto por un Delegado de Prevención por cada Sección Sindical presente en el Comité de Empresa y representantes de la Dirección, en igual número.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá periódicamente y siempre que lo solicite alguna de las partes representadas en el mismo.

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente lo relativo a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a cada efecto las visitas oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.

e) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para una efectiva prevención de riesgos, mejora de las condiciones y corrección de posibles deficiencias.

Ello, con independencia de otras funciones que puedan corresponderles legalmente.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de fecha 8 de Noviembre de 1995, así como en el Desarrollo del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

De acuerdo con el Comité de Salud Laboral se continuará con la colocación en las máquinas que lo precisen de las normas de funcionamiento, seguridad y elementos de protección

ARTICULO 29.- PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBAZADA.

Si las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa lo permiten, se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que hallándose en estado de embarazo lo precisen, previo informe del Servicio Médico de Empresa y del Técnico en Salud Laboral.

ARTICULO 30.- AYUDA DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

Todo trabajador que realice algún curso de formación profesional con posibilidades futuras de aplicar sus conocimientos en la Empresa, percibirá de ésta el 75 % de su coste, con las siguientes condiciones:

- 1º) Visto Bueno previo de la Empresa.
- 2º) Aprobar el curso correspondiente.

Si los conocimientos adquiridos llegaran a emplearlos en la Empresa, se le abonaría el 25% restante.

Igualmente, el Comité y la Empresa, conscientes de que la adquisición de nuevos conocimientos por los trabajadores, es una exigencia de las nuevas tecnologías, que permite su mejor desarrollo personal y profesional, acuerdan seguir desarrollando un plan de formación continuada con el objeto de que los integrantes de la plantilla de la Empresa logren alcanzar la máxima que polivalencia funcional. A tal efecto se constituirá una comisión por el Comité y la Empresa que participará en la elaboración y desarrollo de los mismos.

ARTICULO 31.- COMPLEMENTOS EN SITUACIÓN DE I.T.

Durante la situación de Incapacidad Temporal, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar los porcentajes que se expresan a continuación:

- a) Baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El trabajador accidentado percibirá el 100% de la retribución diaria acreditada en el mes anterior a la baja, por todos los conceptos, desde el primer día del proceso y siempre que el accidente tenga la consideración de traumático o requiera hospitalización. Se excluye

tendinitisaren kasuak salbuetsita daude. Kasu horietan % 100era bitarteko osagarria 45 egunetan ordainduko da gehienez ere, eta 45. egunetik aurrera % 85 ordainduko da.

Aparteko ordainsariak oso-osorik ordainduko dira.

b) Gaixotasunak edo lanetik kanpoko Istripuak eragindako baja.

Aldi baterako Ezintasuneko egoeran dagoen langileari gertakizun horiengatik Enpresak honako zenbateko hauek ordainduko dizkio:

- 1. egunetik 3. egunera bitarte, baja hartu aurreko hilabeteko soldata gordina.

- 4. egunetik 20. egunera bitarte, oinarri arautzailearen % 65.

- 21. egunetik aurrera, oinarri arautzailearen % 85.

Kalkulurako oinarri gisa oinarri arautzailea hartzen denez gero, aparteko ordainsariei eragingo die.

Osagarri horiek ordaintzeari dagokionez, gehienez ere 100 egun natural ezarri dira 4. egunetik zenbatzen hasita, Gaixotasun Larriaren kasuetan salbu.

Gai horri buruz arduratuko den batzorde bat eratuko da.

Ordainsari horiek adierazi diren egunetan ordainduko dira medikuak alta eman arte edo baliaezintasuna eman arte.

32. ARTIKULUA.- ISTRIPU ASEGURUAREN POLIZA.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean istripuetarako aseguru-poliza egongo da, aipatutako polizan jasotzen diren hitzarmen arabera (I. eranskina). Horren barruan lanbide-gaixotasuna sartuko da, Hitzarmena Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta 30 egunetik aurrerako ondorioekin, eta horren bermeak 16. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko dira, artikulua horretan ezarritako datatik aurrera ere ondorioak izango dituelarik.

33. ARTIKULUA.- LANEKO ARROPA.

Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak emango dizkie langileei Enpresak. Zuzeneko produkzioko langileek urtean laneko arropa bat eta eskuoihal jasotzeko eskubidea izango dute. Langile bakoitza arduratuko da emandako laneko jantzi eta eskuoihala garbitzeaz.

34. ARTIKULUA.- GIZARTE-BETEBEHARRAK.

Langileak Gizarte Segurantzari ordaindutako kuotak, PFEZaren atxikipenak, eta langileari legokiokeen beste edozein zerga langile bakoitzaren kontura izango dira, indarrean dauden arauen arabera.

V. KAPITULUA: HAINBAT XEDAPEN

35. ARTIKULUA.- BERME SINDIKALAK.

Sindikatu Atalek mugarik gabe metatu ahal izango dute Sindikatuko kide diren Enpresa Batzordeko kideei dagokien ordurkreditua, bai eta euren Delegatu Sindikalena ere. Ordu-metaketa Sindikatu Atal bakoitzaren irizpidearen arabera baliatuko da.

Ordezkaritza handiena duten Sindikatuetako kideek, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren (ASLO) 7. artikulua arabera, urtean ordainduriko 8 ordu izango dituzte sindikatu-bilerak egiteko lanorduetatik kanpo.

Sindikatuak Enpresa Zuzendaritzari igorri beharko diote bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda, langile horiei ordaintzearen.

36. ARTIKULUA.- ZIGORRAK JAKINARAZTEA.

Hutsegite larri edo oso larriengatik jartzen diren zigorren berri emango zaio Enpresa Batzordeari.

37. ARTIKULUA.- HITZARMENA ZAINTEZKO ETA BETEARAZTEKO BATZORDEA.

Hitzarmen honetan erabakitakoa interpretatzeko eta betearazteko organo gisa Batzorde Paritarioa eratu da. Batzorde hori honako hauek osatuko dute: Hitzarmen hau sinatu duen alderdi soziala osatzen duen Sindikatu bakoitzeko kide batek eta Enpresa Zuzendaritzaren aldetik dagoen kide kopuru berak.

Batzordekideak izango dira, txandaka, Batzorde horren buru, kideen abizenaren ordena alfabetikoaren arabera ezarritako txandaren arabera.

Batzorde Paritarioaren Presidenteak 4 orduko aurretiaz bilera deitu ondoren bilduko da Batzordea, betiere alderdietako batek eskatu badu.

Batzorde Paritarioaren erabakiak isilpeko gehiengo soilez hartuko dira, eta gehiengo soila lortzen ez bada, auzia Lan Administrazioari Agintaritzara edo eskumena duten Jurisdikzio Erakundeetara igorri ahal izango da, indarrean dagoen Legearen arabera.

el caso de algias, lumbalgias y tendinitis para los cuales el complemento hasta el 100%, tendría una duración máxima de 45 días pasando a ser del 85% pasado el día 45.

Las pagas extraordinarias se percibirán en su integridad.

b) Baja por Enfermedad o Accidente no laboral.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal por estas contingencias, recibirá de la Empresa las cuantías siguientes:

- Del día 1 al 3, el 50% del salario bruto del mes anterior a la fecha de la baja.

- Del día 4 al 20, el 65% de la base reguladora

- Del día 21 en adelante, el 85% de la base reguladora.

Al tomarse como base del calculo la base reguladora, las pagas extraordinarias se verán afectadas.

En lo referente al abono de estos complementos, se establece un máximo de 100 días naturales contados a partir del 4º, excepto en los casos de Enfermedad Grave.

Se creará una Comisión que entienda de este asunto.

Estos complementos se abonarán durante los días que se indican hasta el alta medica o invalidez.

ARTICULO 32.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES.

Durante la vigencia del presente Convenio, existirá una póliza de seguros de accidentes de acuerdo con las estipulaciones recogidas en la citada póliza (Anexo I), incluyéndose en la misma, la enfermedad profesional con fecha de efectos de 30 días después de la publicación en el BOTHA del Convenio, cuyas garantías se verán incrementadas con lo establecido en el artículo 16, y con los efectos de fecha de entrada en vigor establecido en dicho artículo.

ARTICULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa proveerá a sus trabajadores de las prendas necesarias para el desempeño de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a una prenda de trabajo y toalla al año, de cuya limpieza se encargará cada empleado.

ARTICULO 34.- OBLIGACIONES SOCIALES.

Las aportaciones del trabajador a las cuotas de la Seguridad Social, así como las retenciones del IRPF y cualquier otro impuesto que pudiera corresponderle, será a cargo y expensas de cada trabajador conforme a las normas vigentes.

CAPITULO V: DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 35.- GARANTÍAS SINDICALES.

Las Secciones Sindicales podrán acumular sin límite de horas el crédito correspondiente a los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su Central así como el crédito de sus Delegados Sindicales. La acumulación será disfrutada según criterio de cada Sección Sindical.

Los afiliados que pertenezcan a las Centrales Sindicales más representativas, según el artículo 7 de la L.O.L.S. dispondrán de hasta 8 horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas.

Las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa la relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones, a efectos de su retribución.

ARTICULO 36.- NOTIFICACIÓN DE SANCIONES.

El Comité de Empresa será informado de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

ARTICULO 37.- COMISIÓN DE VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO.

Como órgano para la interpretación y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por un vocal de cada Central Sindical integrante de la parte social en la negociación del Convenio Colectivo, e igual número de vocales por la Dirección de la Empresa.

La Presidencia será desempeñada sucesivamente por los distintos vocales, según turno establecido conforme al orden alfabético de sus apellidos.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de su Presidente con 4 horas de antelación, siempre que lo solicite una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de votos secretos, y si no se consigue ésta, la cuestión será sometida a la Autoridad Laboral y Órganos Jurisdiccionales, de acuerdo con la Legislación vigente.

Batzorde Paritarioaren eginkizunak honako hauek izango dira:

I) Hitzarmen hau orokorrean interpretatzea. Interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

II) Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, Lan Administrazioako Agintaritzari edo Lan-arloko Jurisdikzioari emandako eskumenak alde batera utzi gabe.

III) Hitzarmen hau dela-eta alderdi interesdunek eska litzaketen bitartekotzak erabakitzea, urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Dekretuko eskuduntzak eta Bitartekaritza, Arbitraje, eta Adiskidetze Zerbitzuaren atribuzioak alde batera utzi gabe.

38. ARTIKULUA.- ONURAK.

Hasiera bateko irabazietako partaidetza-formulara itzuli ahal izango dira langileak. Horretarako, Onurengatik bere garaian gehitu zen zenbatekoa eta orain arte sortutako iguerak soldatetik, primatik eta antzinasunetik banakatuko dira, eta zenbateko hori adierazitako kontzeptuari gehituko zaio.

Eskubide hori Hitzarmen hau negoziatzen denean bakarrik erabili ahal izango da.

39. ARTIKULUA.- ERRETIROA.

Kalte-ordainagatik kopuruak behin-betiko onartutako soldata-igoeraren arabera eguneratuko dira.

Erretiroei buruzko indarreko araudiak irauten duen bitartean, erretiro aurreratutako hartu ahal izango dira. Langilea eta Enpresa ados jartzen badira, honako kalte-ordain hauek ezarri dira:

- 60-61 urte: B-b- igo. %3 =	12.380,85 euro.
- 62 urte: B-b igo.	9.285,64 euro.
- 63 urte “	6.190,42 euro.
- 64 urte “	3.095,21 euro.

Adierazitako zenbatekoaren erdia erretiroa hartzen denean ordainduko da, eta gainerakoa erretiroa hartu eta handik sei hilabetera.

40. ARTIKULUA.- PRECO/GKP

Gatazka kolektiboak konpontzeari dagokionez, bi alderdiek, Batzordeak, Sindikatuek eta Enpresak kontuan hartuko dute Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei (PRECO/GKP) buruzko lanbidearteko akordioa. Adierazitako akordioa Confedebask, ELAk, UGTk, CCOOk eta LABek 2000-02-16n sinatu zuten.

41. ARTIKULUA.- KONTRATAZIOAK ETA PLANTILLAK BERRITZEA.

Funtzionamendu-arrazioak direla-eta, 30 eguneko gutxieneko epean langileak kontratatu behar badira, langile berria zuzenean kontratatuko da, indarrean dagoen legezko esparruan ezarritakoaren arabera. Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera ordainduko zaio.

Enpresako Zuzendaritzak langileen kontratuak finko bihurtzeko konpromisoa hartzen du, zeregin-pilaketagatik edo ekoizpen-gorabeherengatik sinatutako aldi baterako kontratuekin hamabi hilabete epean enpresan 6 hilabetez lan egin duten langileen kasuan, baita bederatzi hilabete epean —jarraian edo epe batean (kasu horretan hogeita lau hilabete epean, lanpostu bererako egindako lehen kontrataziotik zenbatzen hasita) metatutako hainbat kontraturen bidez—, obra edo zerbitzu baterako kontratuekin lan egin dutenen kasuan ere. Kontratazioa zuzenean zein aldi baterako lan-enpresen bidez egindakoa izan daiteke.

Behin betiko bihurtzeko konpromisoa honetatik eta lehen deskribatutako eskubideak hartzeko zenbaketatik kanpo geratzen dira honako kasuetarako egindako kontratuak: edozein gorabeheragatik gertatutako aldi baterako ezintasunagatik bajeen ordezkapena, eszedentziak, oporrak, amatasuna, eta, oro har, aldi baterako kasu guztiak, baita prestakuntza kontratuak ere.

Aurrekoa gorabehera, eta betiere kontuan izanik ez direla zenbatuko behin betiko bihurtzearen inguruan aurreko paragrafoan aurreikusitako ondorioetarako, enpresan, ordezkapenak egiteko aldi baterako kontratuen bidez enpresarekin lotura izan duten langileek lehentasuna izango dute Enpresan egin behar diren aldi baterako hurrengo kontratazioetarako.

42. ARTIKULUA.- AZKEN XEDAPENA.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denean, hitzarmen honen aurretik ezarritako beste edozein baldintzak ez du eraginik izango.

Las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

I) Interpretación de este Convenio por vía general que podrán solicitar quienes tengan interés directo en ello.

II) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Social.

III) Resolución de las mediaciones que las partes interesadas puedan someterle respecto a este Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto 5/1979 del 25 de Enero y normas funcionales del Servicio de Conciliación.

ARTICULO 38.- BENEFICIOS.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a volver a la fórmula inicial de participación en beneficios. Para ello se desglosaría del salario, prima y antigüedad la cantidad que por este concepto se agregó en su día, más los incrementos producidos hasta ese momento, incorporándola a dicho concepto.

Este derecho solo podrá ejercerse en el momento de negociarse el Convenio.

ARTICULO 39.- JUBILACIÓN.

Las cantidades por indemnización se actualizarán en función del incremento salarial definitivamente acordado.

Mientras subsista la normativa vigente en materia de jubilaciones, éstas podrán llevarse a cabo de forma anticipada. Si existe acuerdo entre trabajador y Empresa, se establecen las siguientes indemnizaciones:

- 60-61 años: Inc. prov. 3% =	12.380,85 euros.
- 62 años Inc. prov.	9.285,64 euros.
- 63 años “	6.190,42 euros.
- 64 años “	3.095,21 euros.

La mitad de dicha cantidad se abonará en el momento de la jubilación y el resto a los seis meses.

ARTICULO 40.-PRECO.

En lo referente a la resolución de conflictos colectivos, ambas partes, Comité, Centrales Sindicales y Empresa, asumen el acuerdo interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos (PRECO) suscrito por Confedebask, ELA, UGT, CC.OO y LAB el 16/02/2000.

ARTICULO 41.- CONTRATACIONES Y RENOVACIÓN DE PLANTILLAS.

Si por necesidades de funcionamiento fuera necesario contratar personal durante un período mínimo de 30 días, se hará un contrato directo con el nuevo trabajador, según lo establecido dentro del marco legal vigente. La remuneración será de acuerdo con la establecida en Convenio.

la Dirección de la Empresa se compromete a transformar en indefinidos los contratos de los trabajadores/as, considerados individualmente, que presten servicios a la Empresa, en virtud de contratos temporales, bajo la modalidad de acumulación de tareas o eventual por circunstancias de la producción, con una duración de 6 meses en un período de doce meses; asimismo los contratos de obra o de servicio determinado, durante un período de nueve meses, continuados o acumulados en diversos contratos en un período, en este último caso de veinticuatro meses a contar desde la primera contratación para el mismo puesto de trabajo, sea directamente o a través de su puesta a disposición por Empresas de trabajo temporal.

Se excluyen expresamente del compromiso de conversión en indefinidos, y de su cómputo para adquirir los derechos antes descritos, aquellos contratos de trabajo cuya causalidad derive de la sustitución de bajas por IT, derivadas de cualquier contingencia, excepciones en su caso, vacaciones, maternidad, y en general todos los de interinidad, así como todos los contratos formativos.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de que no serán tenidos en cuenta a los efectos previstos en el anterior párrafo de conversión en indefinidos, etc..., tendrán derecho preferente en las nuevas contrataciones a realizar por la Empresa, de carácter temporal, aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la misma, anteriormente, en virtud de contratos temporales de sustitución.

ARTICULO 42.- DISPOSICIÓN FINAL.

Con la entrada en vigor del presente Convenio queda sin efecto cualquier otra condición establecida con anterioridad al mismo.

2006. URTERAKO SOLDATA TAULA, %3,00KO IGOERA
(AURREIKUSITAKO KPI GEHI PUNTU BAT HITZARMENEAN), 2005EKO BENETAKO SOLDATEN GAINEAN APLIKAUTA

KALIF. TALDEA	OIN. SOLDATA	HITZAR. PLUSA	GUZTIRA	BOSTUR. BAL.	ORDU BALIOA	UZT. ORDAINS.	EGUB. APART.
0	30,34	12,01	42,35	1,96302	0,09553	1270,50	1270,50
A	30,34	14,11	44,45	2,06134	0,10036	1333,50	1333,50
B	30,34	16,55	46,89	2,17408	0,11278	1406,70	1406,70
C	30,34	17,85	48,19	2,23455	0,11760	1445,70	1445,70
D	30,34	21,49	51,83	2,40276	0,13074	1554,90	1554,90
E	30,34	23,74	54,08	2,50772	0,13819	1622,40	1622,40
F	30,34	27,08	57,42	2,66174	0,14908	1722,60	1722,60

KALIF. TALDEA	OIN. SOLDATA	HITZAR. PLUSA	GUZTIRA	BOSTUR. BAL.	ORDU BALIOA	UZT. ORDAINS.	EGUB. APART.
2	30,34	12,01	42,35	1,96302	0,09553	1270,50	1270,50
3	30,34	16,10	46,44	2,15332	0,11225	1393,20	1393,20
4	30,34	16,55	46,89	2,17408	0,11278	1406,70	1406,70
5	30,34	17,03	47,37	2,19667	0,11539	1421,10	1421,10
6	30,34	17,85	48,19	2,23455	0,11760	1445,70	1445,70
7	30,34	19,48	49,82	2,30949	0,12322	1494,60	1494,60
8	30,34	21,49	51,83	2,40276	0,13074	1554,90	1554,90
9	30,34	23,74	54,08	2,50772	0,13819	1622,40	1622,40
10	30,34	27,08	57,42	2,66174	0,14908	1722,60	1722,60

TABLA SALARIAL VALIDA PARA 2006, INCREMENTO 3,00%
(IPC PREVISTO MÁS UN PUNTO POR CONVENIO) APLICADO SOBRE SALARIOS REALES 2005

GRUPO CALIF.	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL	VALOR QUINQ.	VALOR P/H	PAGAS JULIO	EXTR. NAVIDAD
0	30,34	12,01	42,35	1,96302	0,09553	1270,50	1270,50
A	30,34	14,11	44,45	2,06134	0,10036	1333,50	1333,50
B	30,34	16,55	46,89	2,17408	0,11278	1406,70	1406,70
C	30,34	17,85	48,19	2,23455	0,11760	1445,70	1445,70
D	30,34	21,49	51,83	2,40276	0,13074	1554,90	1554,90
E	30,34	23,74	54,08	2,50772	0,13819	1622,40	1622,40
F	30,34	27,08	57,42	2,66174	0,14908	1722,60	1722,60

GRUPO CALIF.	SALARIO BASE	PLUS CONV.	TOTAL	VALOR QUINQ.	VALOR P/H	PAGAS JULIO	EXTR. NAVIDAD
2	30,34	12,01	42,35	1,96302	0,09553	1270,50	1270,50
3	30,34	16,10	46,44	2,15332	0,11225	1393,20	1393,20
4	30,34	16,55	46,89	2,17408	0,11278	1406,70	1406,70
5	30,34	17,03	47,37	2,19667	0,11539	1421,10	1421,10
6	30,34	17,85	48,19	2,23455	0,11760	1445,70	1445,70
7	30,34	19,48	49,82	2,30949	0,12322	1494,60	1494,60
8	30,34	21,49	51,83	2,40276	0,13074	1554,90	1554,90
9	30,34	23,74	54,08	2,50772	0,13819	1622,40	1622,40
10	30,34	27,08	57,42	2,66174	0,14908	1722,60	1722,60

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

2855

Hitzarmen Kolektiboa Arabako Artium Fundazioa

Espte.01/2007/10

EBAZPENA, 2007(e)ko martxoaren 6(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0103332.

AURREKARIAK

1. 2007(e)ko otsailaren 21(e)koa, aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2007(e)ko otsailaren 9(e)an sinatutako FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariak sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2007(e)ko urtarrilaren 1(e)etik 2008(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

2855

Convenio Colectivo de la Fundación Artium de Álava

Expte.: 01/2007-10

RESOLUCION de 6 de marzo de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA Código Convenio 0103332.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 21 de febrero de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA suscrito el 9 de febrero de 2007, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la representación sindical en la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testuategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

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

3. Langileen Estatutuaren Testuateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak 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 Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde Ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzaren Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan –115. artikulua ildotik– xedatutakoarekin bat etorritik –lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik–.

Vitoria-Gasteiz, 2007(e)ko martxoaren 6(e)koa.– Arabako Lurralde Ordezkariek, REINALDO JAYO UGALDE.

HITZARMEN KOLEKTIBOA ARABAKO ARTIUM FUNDAZIOA

I. KAPITULUA: BALDINTZA OROKORRAK

1. artikulua.- Hitzarmena itundu duten alderdiak zehaztea
Hitzarmen hau Langileen Estatutuaren III. Tituluan ezarritakoaren babespean itundu da, eta Arabako ARTIUM Fundazioko Zuzendariak eta Arabako ARTIUM Fundazioko Langileen Delegatuak sinatu dute.

2. artikulua.- Aplikazio-eremua

Hitzarmen hau bere osotasunean aplikatuko zaie Arabako ARTIUM Fundazioarekin itundutako arlo juridiko eta lan-arloko harremanaren pean dauden eta Arabako ARTIUM Fundazioan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileei.

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira honako hauek:

a) Enpresa publiko edo pribatuetan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak; nahiz eta enpresek Arabako ARTIUM Fundazioarekin lan edo zerbitzu kontratuak izan, eta nahiz eta aipatutako langileek jarduerak bertako instalazioetan egin.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los representantes 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 Boletín Oficial de Álava.

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 FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social 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 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 6 de marzo de 2007.– El Delegado Territorial, REINALDO JAYO UGALDE.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ARTIUM DE ÁLAVA

CAPITULO I: CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Determinación de las partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo firmado por el Director de la Fundación ARTIUM de Álava y la Delegada de Personal de los trabajadores de la citada Fundación ARTIUM de Álava.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo será de aplicación, en su integridad, al personal sujeto a relación jurídico-laboral concertada con la Fundación ARTIUM de Álava, que presta o preste sus servicios en la Fundación ARTIUM de Álava.

Quedan excluidos del campo de aplicación del presente convenio colectivo:

a) El personal que preste sus servicios en empresa de carácter público o privado, aún cuando las mismas tengan contrato de obras o servicios con la Fundación ARTIUM de Álava, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en sus instalaciones.

b) Museoarekin lan edo zerbitzu zehatz bat egiteko minuta edo aurrekontua sortzen duen harremana duten profesionalak.

c) Langileen Estatutuaren 2. a) artikuluan zehaztutakoaren arabera, izaera bereziko lan-harremanaren pean dauden langileak.

3. artikulua.- Denbora-eremua

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik 2008ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Sinatu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean, baina bere ondorio ekonomikoak atzeraeraginekin aplikatuko dira 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Behin hitzarmen kolektibo honen iraunaldia amaitu denean, automatikoki iragarritzat hartuko da, formalitatearik bete gabe, eta ondorio guztietarako luzatutzat hartuko da, betiere hitzarmen berri bat itundu ez bada.

4. artikulua.- Hitzarmen kolektiboaren jendaurrean jartzea

Hitzarmen kolektibo hau bere eraginpean dauden langile guztiei emango zaie.

II. KAPITULUA

5. artikulua.- Kontratazioak

ARTIUM Fundazioan deitzen diren barne-sustapen guztiak, aldi baterako kontratazio guztiak edota kontratazio finko guztiak Museoko langile guztiei eta Langileen Delegatuari iragarriko zaizkie.

Lan-kontratuetan probaldi bat ezartzen denean, probaldia ezin izango da 6 hilabetekoa baino luzeagoa izan teknikari tituludunentzat, eta gehienez 2 hilabetekoa izango da gainerako langileentzat.

Aldi baterako lanpostu-igoera baten ondorioz, langile batek kategoria altuago batean urte batekoa baino epe luzeagoan etengabe lan egiten badu, kategoria altuagoa finkatuko zaio, salbu eta aldi baterako sustapena bere lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordeztzeko egin bada.

III. KAPITULUA: LAN EGUTEGIA, LANALDIA ETA ORDUTEGIA

6. artikulua – Lan-egutegia eta lanaldia

Urteko jaiegunak ezagutzen diren bezain pronto, Museoak eta ordezkaritza sindikalak lan-egutegia ezarriko dute, eta bertan zerbitzuaren beharrak eta ezarritako urteko ordutegia bermatuko dira. 2007ko lanaldia 1.649 ordukoa izango da. 2008rako lanaldia 10,5 ordu murriztuko da, eta beraz, urteko lanaldia 1.638,50 ordukoa izango da.

7. artikulua.- Lan-ordutegia

Arabako ARTIUM Fundazioko langileen ordutegia honako hau izango da:

- Liburutegiko Koordinatzailea: astelehenetik ostiralera, ordutegi finkoa: 11:00etatik 14:00etara eta 16:00etatik 18:30era. 09:30etik 11:00etara bitarte eta 18:30etik 19:30era bitarte ordutegi malgua. Larunbatean 10:00etatik 14:00etara. Bazkaltzeko etena 14:00etatik 16:00etara izango da, eta gutxienez ordu batekoa eta gehienez 2 ordukoa izango da.

Ordutegi hori betetzea (astelehenetik ostiralera 18:30etik 19:30era eta larunbatean 10:00etatik 14:00etara) Liburutegi-zerbitzuaren bermearen menpe dago, eta gutxienez koordinatzaile batek egon beharko du beti. Horrela, koordinatzaileetako batek edozein arrazoi dela-eta baja hartzen badu, huts egiten badu edota oporretan joaten bada, beste koordinatzaileak epe horretan ARTIUMeko Liburutegia zaintzeko egin beharreko ordutegi-aldaketak egingo ditu, betiere ezarritako urteko lanaldiari eta laneko legeriak zehazten dituen atsedenei eutsiko die.

Liburutegia abuztuko larunbatetan, jaiegunak diren larunbatetan, uztaileko 15etik 31ra bitarteko larunbatetan eta Larunbat Santuan itxita egongo da.

Salbuespen gisa, Gasteizko Jaietan 6 orduko ordutegi jarraitua izango da, 08:00etatik 14:00etara.

Ordutegi hori betetzea Liburutegian erabiltzaileari ematen zaion zerbitzuaren menpe dago, eta zerbitzuaren beharrek hala eskatzen badute, orduen banaketa aldatu ahal izango da.

- Jardueren Koordinatzailea: Astelehenetik larunbatera, 8,5 ordu eguneko, lanaldi zatituan, eta ordutegi finkoarekin: 09:30etik 13:30era eta 16:30etik 17:30era. Ordutegi malgua 08:00etatik 09:30era;

b) Los profesionales de cuya relación con el Centro-Museo se derive una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

c) El personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado por el artículo 2 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2008. Entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2007.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, el mismo se entenderá automáticamente denunciado sin necesidad de cumplir formalidad alguna y se entenderá prorrogado a sus efectos hasta en tanto en cuanto no sea acordado un nuevo convenio colectivo.

Artículo 4.- Publicidad del convenio colectivo

Este convenio colectivo será entregado a todos los trabajadores afectados por el mismo.

CAPITULO II

Artículo 5.- Contrataciones

Todas las promociones internas, contrataciones temporales o indefinidas que se convoquen en ARTIUM serán comunicadas a todos los trabajadores/as del Centro-Museo y al Delegado/a de Personal.

Cuando en los contratos de trabajo se establezca un período de prueba, éste no podrá superar los 6 meses por los técnicos titulados, ni 2 meses para los demás trabajadores/as.

Cuando una persona, como consecuencia de una promoción temporal, realice trabajos de manera continuada de una categoría superior por un período que exceda de un año, consolidará en la categoría superior salvo que la promoción temporal se deba a una sustitución de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

CAPITULO III: CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 6.- Calendario laboral y jornada

El Calendario Laboral se establecerá entre el Centro-Museo y la representación sindical tan pronto se conozcan los días festivos de cada año, garantizándose las necesidades de servicio y el horario anual establecido. La jornada laboral para el año 2007 será de 1.649 horas. Para el año 2008 se reducirá la jornada en 10,5 horas resultando una jornada anual de 1.638,50 horas.

Artículo 7.- Horario de trabajo

El horario para el personal de la Fundación ARTIUM de Álava, será el siguiente:

- Coordinadora de Biblioteca: de lunes a viernes, horario fijo de 11:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:30. Horario flexible entre 09:30 y 11:00 y entre 18:30 y 19:30. Sábado de 10:00 a 14:00. La pausa de comida tendrá lugar entre 14:00 y 16:00, con una duración mínima de 1 hora y máxima de 2 horas.

El cumplimiento de este horario, de lunes a viernes entre 18:30 y 19:30 y los sábados de 10:00 a 14:00, está condicionado a que el servicio de Biblioteca quede garantizado, con la presencia al menos de una de las Coordinadoras. De este modo en caso de baja por cualquier causa, ausencia y/o vacaciones de una de las Coordinadoras, la otra adoptará la modificación horaria necesaria durante ese tiempo para atender la Biblioteca de ARTIUM, con sujeción a la jornada anual establecida y a los descansos que determina la legislación laboral.

La Biblioteca permanecerá cerrada además de los sábados del mes de agosto y los festivos, los comprendidos entre el 15 y el 31 de julio, y el correspondiente al Sábado Santo.

Excepcionalmente durante las Fiestas de Vitoria-Gasteiz el horario será continuado de 6 horas de duración, entre 08:00 y 14:00 horas.

El cumplimiento de este horario está condicionado por el servicio al usuario que desde la Biblioteca se realice, con la posibilidad de que la distribución horaria pueda ser modificada si las necesidades de dicho servicio así lo requirieran.

- Coordinadora de Actividades: De lunes a sábado jornada partida de 8,5 horas diarias, con horario fijo de 09:30 a 13:30 y de 16:30 a 17:30. Horario flexible entre 08:00 y 09:30, con una pausa mínima

bazkaltzeko gutxienez ordu bateko eta gehienez 2 orduko etenarekin, eta ordutegi malgua 17:30etik 20:00etara.

Ordutegi hori betetzea programatutako jardueren menpe egongo da, eta orduen banaketa aldatzeko aukera izango da, betiere urteko lanaldiko zenbaketa aldatu gabe.

- Gainerako lanpostuak: Astelehenetik larunbatera, 8,5 ordu eguneko, lanaldi zatituan, eta ordutegi finkoarekin: 09:30etik 13:30era eta 16:30etik 17:30era. Ordutegi malgua 08:00etatik 09:30era; bazkaltzeko gutxienez ordu bateko eta gehienez 2 orduko etenarekin, eta ordutegi malgua 17:30etik 20:00etara.

Lanpostu guztietan (Liburutegiko Koordinatzaileak izan ezik) udako lanaldia gutxi gorabehera ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte izango da. Udako ordutegia lanaldi etengabekoa izango da (6 ordukoa), 09:30etik 13:30erako ordutegi finkoarekin, eta 08:00etatik 09:30era bitarteko eta 13:30etik 15:30era bitarteko ordutegi malguarekin.

Urteko egutegia urterako ezarritako orduetara egokituko da, eta horretarako, udako lanaldiko egunak murriztu edo gehituko dira, betiere Museoko Zuzendaritzak eta ordezkariak sindikalak hala adostu badute.

8. artikulua.- Ordutegi malgua

Ordutegi malguak pertsona bakoitzari bere kabuz bere lanaldiaren hasiera eta amaiera zehazteko aukera ematen dio, betiere ezarritako mugak kontuan hartuta eta barne-araudia errespetatuta.

Ordu gehiegi edo gutxiegi egiten badira (hilean gehienez 8 orduko desbideratzea), ordu horiek hila-beteetan bertan edo hurrengo hila-beteetan erregulatuko dira, lanaldiak ahalbidetzen dituen mugen barnean. Orduen konpentsazioak ordutegiaren zati malguan bakarrik egingo dira.

Euskara ikasteko orduen konpentsazioak lanaldiaren hasieran edo amaieran egingo dira.

9. artikulua. – Aparteko orduak

Langile bakoitzarentzat lan-egutegian ezarritako lanaldia gaintzen duten orduak apartekotzat hartuko dira.

Aparteko orduak egiteko aukerarik ez da izango, nahitaezko egoerak daudenean izan ezik, hala nola, ezbeharrak edo bestelako aparteko kalte larriak eta premia-koak konpontzera langileak nahitaez joan behar direnean.

Ordu horiek konpentsaziozko atsedenekin konpentsatuko dira: lanegunean egindako aparteko ordu bakoitzeko 1,75 orduko atsedena, eta jaiegunetan, igandeetan eta 22:00etatik 06:00etara bitarte egindako aparteko ordu bakoitzeko 2 orduko atsedena.

10. artikulua.- Lan-bolumen handia dagoen garaietan lan egiteko akordioa

Erakusketak, ekitaldiak edota gertaerak, edo Museoaren berezko bestelako jardunak direla-eta muntatzeko edo jasotzeko lan-bolumen handiko garaietan, enpresak hala eskatuta, beren borondatez lan egin nahi duten langileek honako baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Ordutegi malgua amaitu ondoren lan egindako orduak, egin diren hila-beteetan edo ondorengo bi hila-beteetan konpentsatzeko aukera izango da, betiere alde zuzenetik Arloko Zuzendariordearen edota departamentuko arduradunaren baimena izan ondoren.

b) Ordu horiek konpentsaziozko atsedenekin konpentsatuko dira: lanegunean egindako aparteko ordu bakoitzeko 1,75 orduko atsedena, eta jaiegunetan, igandeetan eta 22:00etatik 06:00etara bitarte egindako aparteko ordu bakoitzeko 2 orduko atsedena.

11. artikulua – Lan-bidaia

Bidaia egun osoak edo egun bat baino gehiagokoak badira, oro har, eguneko lanaldi teorikoko denbora lan-denbora gisa zenbatuko da. Salbuespen gisa eta departamentuko arduradunaren edo Zuzendariordearen baimenarekin, ordu kopuru handiagoa esleitzeko aukera izango da.

Arloko Zuzendariordeak laneko bidaia egin aurretik baimenduko ditu.

12. artikulua.- Ordutegi kontrolatzea

Langileak, bere legezko ordezkari bitartez eta edozein momentutan, egindako ordutegiari buruzko edozein gertakari jakin dezake.

de una hora y máxima de 2 horas para la comida, y horario flexible entre 17:30 y 20:00.

El cumplimiento de este horario estará condicionado a las actividades programadas, con la posibilidad de que la distribución horaria pueda ser modificada, manteniéndose siempre la sujeción al cómputo anual de la jornada.

- Resto de puestos: De lunes a viernes jornada partida de 8,5 horas diarias, con horario fijo de 09:30 a 13:30 y de 16:30 a 17:30. Horario flexible entre 08:00 y 09:30, con una pausa mínima de una hora y máxima de 2 horas para la comida, y horario flexible entre 17:30 y 20:00.

La jornada de verano para todos los puestos (excepto las Coordinadoras de Biblioteca) tendrá lugar aproximadamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El horario será de jornada continua de 6 horas con horario fijo entre 09:30 y 13:30 y horario flexible entre 08:00 y 09:30 y entre 13:30 y 15:30.

Se ajustará el calendario anual con el número de horas anuales establecidos mediante la reducción y/o aumento del número de días de jornada de verano, mediante acuerdo entre la Dirección del Centro-Museo y la representación sindical.

Artículo 8- El horario flexible

El horario flexible permite a cada persona fijar por sí misma, el comienzo y el final de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando la normativa interna.

El exceso o defecto de horas, con una desviación máxima mensual de 8 horas se regularizarán en el mismo mes o en el siguiente, dentro de los límites permitidos por la jornada. Las compensaciones de horas se realizarán únicamente en la parte flexible del horario.

Las compensaciones de horas por aprendizaje de euskera tendrán lugar al inicio o al final de la jornada.

Artículo 9.- Horas extraordinarias

Se entiende por horas extras, las realizadas por encima de la jornada diaria establecida en el calendario laboral, para cada uno de los trabajadores.

Se suprime la posibilidad de la realización de horas extraordinarias, salvo cuando por razón de la existencia de situaciones de carácter de fuerza mayor, como pueden ser la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, a los cuales se vean obligados a asistir los trabajadores.

Estas horas serán compensadas mediante descanso compensatorio, a razón de 1,75 horas por cada hora extra realizada en día laborable, y a razón de 2 horas por cada hora extra realizada en festivos, domingos o las comprendidas entre 22:00 y 06:00 horas.

Artículo 10.- Acuerdo para trabajar en períodos de puntas de trabajo

Los trabajadores que voluntariamente quieran trabajar, a petición de la empresa, en períodos de punta de trabajo, motivados por el montaje o desmontaje de exposiciones, actos y/o eventos u otras actividades propias de la actividad del Centro-Museo lo harán bajo las siguientes condiciones:

a) Las horas trabajadas a partir de la finalización del horario flexible, podrán ser compensadas en el mes de realización o en los dos siguientes meses previa autorización del responsable del departamento y/o Subdirector de Área.

b) Estas horas serán compensadas mediante descanso compensatorio, a razón de 1,75 horas por cada hora realizada en día laborable, y a razón de 2 horas por cada hora realizada en festivos, domingos o las comprendidas entre 22:00 y 06:00 horas.

Artículo 11.- Viajes de trabajo

Si los viajes son de día completo o de más de un día como norma general se contabilizará como tiempo de trabajo el de la jornada teórica del día. Excepcionalmente y previa autorización del responsable del departamento y/o Subdirector, se podrá asignar un número de horas superior.

Los viajes de trabajo serán autorizados con carácter previo a su realización por el Subdirector del área.

Artículo 12.- Sobre el control horario

El trabajador, en cualquier momento, a través de sus representantes legales, puede conocer cualquier incidencia relativa al horario realizado.

IV. KAPITULUA: OPORRAK, ATSEDENAK, BAIMENAK ETA LIZENTZIAK

13. artikulua- Oporrak eta atsedanak

13.1- Langile guztien oporrak 26 lanegunekoak izango dira, beren zerbitzuak urte osoan eskaini ez dituzten langileen kasuan izan ezik; haien kasuan, oporraldiaren iraupena sartu zirenetik edo berriz sartu zirenetik lan egindako denborarekiko proportzionala izango da. Oporraldirako zehaztutako egun bakoitza bere osotasunean baliatu beharko da.

13.2- Oporrak baliatzeko epea ahal den heinean ekainaren 15etik irailaren 15erakoa izango da. Aipatutako egunetatik kanpo ere hartu ahal izango dira oporrak, baina aukera hori zerbitzuaren beharren menpe egongo da. Horrenbestez, urteko lanaldia osatzen ez bada, oporraldiko orduekin konpentsatuko da.

13.3- ARTIUMeko langileek Euskal Autonomia Erkidegoak zehaztutako 14 jaiegunak baliatuko dituzte.

13.4- Oporren egutegia urteko lehen hiruhilekoan zehaztu beharko da.

13.5- Langileek txandaka hartuko dituzte beren oporrak, eta horiek zehazteko alderdiek ados egon beharko dute.

13.6- Oporrak urte naturalean baliatu beharko dira (urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra). Salbuespen gisa, eta abenduaren 31n baliatu gabeko egunak izanez gero, hurrengo urteko urtarrilaren 15a baino lehen baliatu beharko dira.

13.7- Oporrak hartzeko egunak zehaztutakoan, langileak oporrak hartu aurretik edo oporraldian bertan aldi baterako ezintasuneko egoera bategatik mediku-baja hartzen badu, eta baja aurreikusitako oporraldiaren osotasunera edo zati batera luzatzen bada, urte natural berean oporraldi osorako edo baliatzeke geratutako zatirako beste epe bat zehaztuko da. Aipatutako urte naturalean laneko ezintasun iraunkorragatik langileak oporrak baliatu ezin izan baditu, hurrengo urteko urtarrilaren 15ean oporrak baliatzeko eskubideak ondorio guztietarako bere balioa galdu duela ulertuko da.

Laneko ezintasun iraunkorra behin oporraldia hasi dela gertatzen bada, mediku espezialistak agindu beharko du eta enpresari jakinarazi beharko zaio, araututako epeen barruan baja-partea emanda eta egiaztatuta.

13.8- Oporretan dagoen langile batek amatasun-baja hartzen badu, oporrak etengo ditu, eta enpresarekin ados jarri ondoren eta baja amaitutakoan baliatuko ditu gainerako egunak.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoaren arabera, langileak ez du inolaz ere artikulua honen 13.1 puntuan zehaztutako egun kopurua baino egun gehiago baliatzeko eskubiderik izango.

14. artikulua.- Norberak libre hartzeko egunak

Langileek libre hartzeko lau egun izango dituzte, eta egun horiek oporrei metatu ahalko zaizkie.

Norberak libre hartzeko egun horiek abenduaren 31 baino lehen baliatu beharko dira.

Urte osoan zehar beren zerbitzuak eskaintzera iritsi ez diren langileek sartu zirenetik igarotako denborarekiko zati proportzionala baliatuko dute.

15. artikulua.- Ordainduriko baimenak

15.1 Aldez aurretik jakinarazten eta behar bezala justifikatzen badu, langileak honako denbora honetan eta behar hauengatik ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango du:

a) Egutegiko 5 egun ezkontidearen, bikotearen, odolkidetasunezko edo adopziozko seme-alabaren edo lehen mailako ahai-dearen heriotzagatik edo gaixotasun larriagatik.

b) Gertakaria jazo aurreko edo ondorengo 24 orduen ondorengo 3 lanegun: seme-alaba jaiotzea edo adoptatzea, edo bigarren mailarainoko odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaide baten heriotza edo gaixotasun larria. Gertakariak etxebizitzatik 200 km baino urrunago jazotzen badira, edo erditzearen ondoren amaren edo seme-alabaren egoera konplikatzeko bada, egutegiko beste bi egun gehiago izango dira.

CAPITULO IV: VACACIONES, DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 13.- Vacaciones y descansos

13.1.- Las vacaciones para todo el personal tendrán una duración de 26 días laborables, salvo para el personal que no llegue a prestar sus servicios durante el año completo, en cuyo caso la duración vacacional será proporcional al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o reingreso. Los días de disfrute vacacional deberán comprender la totalidad de cada día señalado.

13.2.- El período de disfrute de las vacaciones quedará comprendido preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, pudiendo disfrutarse en fechas distintas a las citadas, subordinándose esta posibilidad a las necesidades del servicio. En tal caso, el defecto de jornada anual se compensará con cargo a horas de vacaciones.

13.3.- Los trabajadores de la plantilla de ARTIUM disfrutarán de los 14 días de fiestas determinados por la Comunidad Autónoma del País Vasco.

13.4.- El calendario de vacaciones deberá ser fijado dentro del primer trimestre del año.

13.5.- Las vacaciones serán disfrutadas por los trabajadores en turnos rotativos, y su determinación se hará de mutuo acuerdo por las partes.

13.6.- Las vacaciones deberán ser disfrutadas en el año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre). Excepcionalmente, y cuando se dispongan de días pendientes de disfrute a 31 de diciembre, la fecha límite de disfrute será el 15 de enero del año siguiente.

13.7.- Si una vez señaladas las fechas de disfrute de las vacaciones, el trabajador, antes de su inicio o en el transcurso de las mismas, fuera dado de baja médica afectado por una Incapacidad Temporal, y la misma se extendiera total o parcialmente, al período vacacional previsto, se fijará un nuevo período dentro del año natural por la totalidad de las vacaciones, o por el tiempo que quedara por disfrutar. Si dentro del citado año natural el trabajador no pudiera disfrutarlas por continuar en I.L.T., el derecho a su disfrute se entenderá caducado a todos los efectos, al 15 de enero del año siguiente.

En el caso de que la situación de I.L.T. se produjera una vez comenzada las vacaciones, habrá de ser prescrita por facultativo especialista y notificada a la empresa, mediante la entrega de los partes de baja y de confirmación en los plazos reglamentarios.

13.8.- Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por este motivo.

En ningún caso, en función de lo previsto en los párrafos precedentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar más de los días señalados en el punto 13.1. del presente artículo.

Artículo 14.- Días de libre disposición

Se dispondrán anualmente de 4 días de libre disposición por parte de los empleados, que podrán ser acumulados a las vacaciones.

Estos días de libre disposición habrán de ser disfrutados antes del 31 de diciembre.

El personal que no llegue a prestar sus servicios durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional en función de la fecha de su incorporación.

Artículo 15.- Permisos retribuidos

15.1. El trabajador, previo aviso y con la justificación adecuada, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y necesidades siguientes:

a) 5 días naturales consecutivos por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, compañero o de hijo consanguíneo o adoptivo o familiar de 1º grado.

b) 3 días laborables a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, por el nacimiento o adopción de un hijo, o en el caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan a más de 200 Km. del lugar de residencia, o se produjeran complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo tras el parto, se amplía en dos días naturales más.

Bigarren mailarainoko odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaideen gaixotasun larriagatik, langileak gaixotasun berarengatik epe bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, aurreko lizentzia amaitu zenetik 30 egun igaro direnean. Beste ahaide bat edota beste gaixotasun bat baldin bada, lizentzia berri bat hartzeko eskubidea sortuko da, aurreko lizentziatik igarotako denborari erreparatu gabe.

c) Egutegiko 20 egun ezkontzagatik edo dagokion erroldatze-arekin justifikatutako bizikidetzagatik.

d) Izaera publiko edo pribatuko nahitaezko betebeharrak bat betetzeko behar den denbora emango da, betiere betebeharrak lanorduetatik kanpo ezin bada egin eta ziurtagiri bidez justifikatzen bada. Nahitaezko betebeharrak honako hauek joko dira: NANA, pasaportea edo gidatzeko baimena egin edo berritzea; erakunde ofizialek emandako agiriak, epaitegietako eta polizia-etxe bateko zitazioak.

e) Herri berean ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik egun bat, eta 2 egun beste herri batera aldatzeagatik.

f) Prestakuntza-zentro ofizialeko azterketetara edo gaitasun- eta ebaluazio-probetara joateko egun bat, probak egiten diren egunetan.

g) Bigarren mailarainoko ahaide baten ezkontzara joateko egun bat.

h) Medikua kontsultara joateko behar den denbora, betiere kontsultak egiten diren zentroek lanorduetatik kanpo joateko aukera ematen duten kontsulta-orduak ezarriak ez badituzte.

i) Langilearen lehen mailarainoko ahaideei medikuaren kontsultara laguntzeko behar adina denbora, urtean gehienez 20 ordu.

j) Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar adina denbora, hori bai, lanorduetan egiteko beharra justifikatu beharko da.

k) Legezko zaintza dela-eta, 6 urtetik beherako haur bat edo jarduera ordaindurik ez duen urritu fisiko edo psikiko bat bere zaintzapean duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, eta, beraz, soldataren proportzio bera murriztuko zaio. Gutxienez lanaldiaren murrizketak irauten duenaren herena murriztuko da, eta gehienez, erdia. Lizentziaren denbora amaitzen denean, automatikoki itzuliko da langilea bere lanaldira.

l) Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba baten (naturala edo adoptatua) edoskitzearen kasuan, 6 urte baino gutxiagoko pertsona baten legezko zaintza dela-eta eta ahaide baten zaintza zuzena dela-eta, Langileen Estatutuko 4., 4. bis, 5. eta 6. idatzatietan xedatutakoari jarraituko zaio. Amak edo aitak edoskitze-epaia amatasun-bajaren ondoren metatzeko aukera izango du.

15.2 Artikulu honetan jasotako kasuetan, baimenak baliatzeko beharra justifikatzen duten ziurtagiriak aurkeztu beharko dira.

16. artikulua.- Ordaindu gabeko baimenak

Gutxienez zerbitzu efektiboko urte bat bete duten langileek, urtean 15 eguneko soldatarik gabeko lizentzia eska dezakete, betiere zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute eta ARTIUMeko Zuzendaritzarekin adostu ondoren.

V. KAPITULUA : LAN KONTRATUAK ETETEA

17. artikulua.- Eszedentziak.

17.1 Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eta bere indarraldian antzintasuna zenbatzeko eskubidea emango du, eta langileak kargu publiko baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera bertaratzeko ezinezkoa badu emango zaio. Kargu publikoa utzi eta ondorengo hilabetean eskatu beharko du enpresara itzultzea.

17.2 Borondatezko eszedentzia gutxienez urte bateko antzintasuna duten langileek eskatu ahal izango dute. Eszedentzia gutxienez 6 hilabetezkoa eta gehienez bost urtekoa izango da, eta azkeneko borondatezko eszedentzia amaitu zenetik 2 urte igaro direnean bakarrik hartu ahal izango du langileak beste eszedentzia bat. Eskatzen den eszedentzia urtebetekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, enpresak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du langilea. Horretarako dagokion erreserba-klausula ezarriko du eszedentzian dagoen langilea ordeztuko duen langilearen kontratuan. Gainerako kasuetan, eszedentzia egoeran dauden langileek enpresan

En los casos de enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a otra licencia por el mismo período y la misma enfermedad, transcurridos 30 días desde la finalización del anterior. Tratándose de otro familiar y/o de distinta enfermedad, se generará nuevo derecho con independencia del tiempo transcurrido desde el anterior.

c) 20 días naturales en caso de matrimonio o de convivencia justificada con el correspondiente empadronamiento.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo y adjuntando justificante. Se consideran deberes inexcusables la expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de Juzgados, comisarías.

e) 1 día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, y 2 si es a otra distinta.

f) 1 día para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de celebración.

g) 1 día por asistencia a boda de un familiar hasta segundo grado.

h) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas, siempre y cuando los centros donde se efectúan no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para acompañar a consultas médicas a familiares de hasta 1º grado del empleado con un máximo de 20 horas al año.

j) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto el tiempo imprescindible, con justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

k) El trabajador, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral.

l) En los supuestos de lactancia de un hijo menor de nueve meses, natural o adoptivo, nacimiento de hijos prematuros, por razones de guarda legal a menor de 6 años y cuidado directo de un familiar, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartados 4, 4 bis, 5 y 6 del E.T. Teniendo posibilidad la madre o el padre de la acumulación del período de lactancia después de la baja por maternidad.

15.2. Para los supuestos recogidos en este artículo deben aportarse los justificantes que acrediten la necesidad del disfrute de ese permiso.

Artículo 16.- Permisos no retribuidos.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo de 15 días por año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, y siempre de acuerdo con la Dirección de ARTIUM.

CAPITULO V: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 17.- Excedencias.

17.1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

17.2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a cinco años, y al derecho a la misma sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. En el supuesto de que el período de excedencia solicitado fuera de hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la misma a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la

egon daitezkeen kategoría bereko edo antzeko lanpostu hutsak berriz betetzeko lehentasun-eskubidea baino ez dute gordeko.

17.3 Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

17.4 Artikulu honetan aurreikusten ez denari dagokionez, Langileen Estatutuaren (LE) 46. Artikuluak xedatutakoari jarraituko zaio.

VI. KAPITULUA : PRESTAKUNTZA

18. artikulua.- Helburuak

Honako hauek dira enpresaren prestakuntzaren helburuak:

a) Langileen lanbide-kualifikazio onena, beste lanpostu batzuk eskuratzeko aukera izan dezaten.

b) Lanpostuetarako beharrezko egokitzapena eta horietan behar bezala jarduteko entrenamendua.

c) Etengabeko lanbide-hobekuntza.

19. artikulua.- Prestakuntza planak

ARTIUMeko Zuzendaritzak, bere Giza Baliabideen Departamentuaren bitartez, ARTIUMen ezaugarriei eta kasuan kasuko langileen lan-beharrei egokitutako prestakuntza planak landu eta garatu ditu, eta horretarako beharrezkoak diren analisiak eta programazioak egingo ditu. Prestakuntza-planak berrikusi eta eguneratuko dira.

VII. KAPITULUA: SOLDATA

20. artikulua. Soldata Berrikuspena

Oinarrizko soldataren urteko igoeraren ehuneko estatuko urteko KPI erreala gehi alderdi sindikalak eta enpresako ordezkariak negoziatutako ehuneko bat izango da.

21. artikulua.- Lansari-kontzeptuak

21.1 Oinarrizko soldata

Langile bakoitzari bere ohiko lanaldia egiteagatik hilero dagokion ordainsaria da, eta lanbide-kategoriaren arabera da.

21.2 Berezko osagarriak

a) Antzintasunagatik: Arabako ARTIUM Fundazioan langileek zerbitzuak eskaintzeko erabilitako denbora saritzen du. Izaera finkagarria duen osagarri hau kontratadun langileei hirurtekoak ordaintzean datza; kopurua langilearen lanbide-kategoriaren arabera izango da eta hirurtekoa betetzen den hilabetean sorrarazten hasiko da.

21.3 Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek bi aparteko ordainsari jasoko dituzte, ekainaren 15ean eta abenduaren 15ean. Kasu bakoitzean hileko oso baten zenbatekoan sorraraziko dira, soldata-osagarriak eta guzti. Urtean bertan sartzen den edo lana uzten duen langileari urtean egindako zerbitzu-denboraren arabera hainbanatuta ordainduko zaizkio aparteko ordainsariak.

VIII. KAPITULUA: HIZKUNTZA ESKUBIDEAK

22. artikulua.- Euskara sustatzea

Euskalduntze-prozesuak gauzatzen dituzten langileek ikastaroaren zenbateko ekonomikoa jasotzeko eskubide izango dute; urtean gehienez 600 euro. Bertan lortutako emaitzak eta bertaratzea behar bezala justifikatu beharko dituzte.

Ikastaroak lanorduetatik kanpo egin beharko dira, enpresak agindu duenean izan ezik; kasu horretan, lanaldian bertan egingo dira.

Ikastaroetara joaten diren langileek bertaratzeagatik konpentsazio-orduak hartzeko aukera izango dute. Eguneko eskola-orduen %50 konpentsatuko dira, eguneko gehienez ordu bat.

IX. KAPITULUA: TXANDA KONTRATUA

23. artikulua.- Txanda-kontratua

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek txanda-kontratuak abian jartzeko aukera sustatzea adostu dute, eta horretarako, enpresaren eta eraginpeko langileen arteko berriarazko akordioa beharko da.

persona que viniere a sustituir al excedente. En el resto de supuestos el personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

17.3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

17.4. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.)

CAPITULO VI: FORMACIÓN

Artículo 18.- Fines

Son fines de la formación de la empresa:

a) La mayor cualificación profesional de los empleados, que les permita la posibilidad de acceder a otros puestos.

b) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento para su correcto desempeño.

c) El permanente perfeccionamiento profesional.

Artículo 19.- Planes de formación

La Dirección de ARTIUM, a través de su Departamento de Recursos Humanos, llevará a cabo la elaboración y el desarrollo de planes de formación adaptados a las características de ARTIUM y a las necesidades concretas del trabajo del personal en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisas. Los planes de formación serán revisados y actualizados.

CAPITULO VII: SALARIO

Artículo 20.- Revisión salarial

El porcentaje de subida anual del salario base consistirá en el IPC estatal anual real más un porcentaje negociado entre la parte sindical y los representantes de la empresa.

Artículo 21.- Conceptos retributivos

21.1. Salario base

Es la retribución mensual asignada a cada trabajador, según su categoría profesional, por la realización de su jornada normal de trabajo.

21.2. Complementos personales

a) De antigüedad: retribuye la vinculación y la dedicación personal de servicios efectivos en el tiempo del trabajador a la Fundación ARTIUM de Álava. Este complemento, tiene carácter de consolidable, consiste en el abono de trienios a los trabajadores con contrato cuya cuantía dependerá de la categoría profesional del trabajador y comenzará a devengarse el mes en el que se cumpla el trienio.

21.3. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán dos pagas extraordinarias, el 15 de junio y el 15 de diciembre, que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos salariales. Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio en dicho año.

CAPITULO VIII: DERECHOS LINGÜÍSTICOS

Artículo 22.- Promoción del euskera

Los trabajadores que lleven a cabo procesos de euskaldunización tendrán derecho a que les sea abonado en importe económico del curso, con un límite de 600 € por año, debiendo acreditar mediante justificación suficiente, tanto la asistencia como el resultado obtenido en los mismos.

Dichos cursos deberán realizarse fuera del horario de trabajo, salvo que se lleven a cabo por indicación de la empresa, en cuyo caso se harán dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores que asistan a dichos cursos podrán disfrutar de horas compensatorias por su asistencia. Se compensarán el 50% de las horas de clase de cada día, con un límite máximo de 1 hora por día.

CAPITULO IX: CONTRATO DE RELEVO

Artículo 23.- Contrato de relevo

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados.

X. KAPITULUA: ABANTAILA SOZIALAK

24. artikulua.- Aurreikuspen sozialeko plana (BASE)

ARTIUM Fundazioan kontratu mugagabea duten langileek ezarri den aurreikuspen-planera beren borondatez atxiki ahal izango dira. ARTIUM Fundazioko hileko ekarpenak, langile bakoitzarenak bezala, honako hauek dira:

TALDEA	TITULAZIOA	ENPRESAKO EKARPENA	LANGILEAREN EKARPENA
A	Goi-mailako tituludunak	16 €	16 €
B	Teknikariak	14 €	14 €
C	Laguntzaileak	12 €	12 €

Langileen ekarpenen zenbatekoak hileko nominatik kenduko dira.

25. artikulua.- Medikuz-azterketa

Medikuz-azterketa, gura duten langileei egingo zaie. Azterketak gutxienez honako hauek bilduko ditu: odolaren eta gertuaren analisiak, ikusmenaren eta entzumenaren azterketa, tentsio-neurketa, eta elektrokardiograma.

26. artikulua.- Gaixotasunagatiko eta istripuagatiko osagarria

Hitzarmen honen menpeko langileek, laneko istripuagatiko edo gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasuneko egoeran daudenean, bajaren lehen egunetik soldataren %100 jasoko dute. Gizarte Segurantzako babesaren eta dagokion sortzapenen arteko aldeak osatzea enpresaren ardura izango da.

Langileak medikuz-azterketa egin nahi ez badu, aldi baterako ezintasunaren osagarria kenduko zaio, Langileen Estatutuaren 20.4 artikuluan ezartzen denaren arabera.

27. artikulua.- Istripu-asegurua

Arabako ARTIUM Fundazioak, bere kargura, bere langile guztientzako istripu-aseguru bat kontratatuko du. Istripuagatiko heriotza kasuetan eta baliaezintasun iraunkor absolutuen kasuan, aseguraturako kapitala 12.000 eurotan ezartzen da.

Heriotza kasuan, kalte-ordaina langilearen legezko jaraunleei emango zaie, salbu eta langileak beste inor izendatu badu.

28. artikulua.- Bestelako abantailak

29.1 Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile bakoitzak Museo Zentrora sartzeko doako 24 sarrera izango ditu urtean.

29.2 Museo Zentroko dendako produktu guztietan %15eko deskontua plantillako langile guztientzat.

29.3 Fundazioak Museo Zentroaren azpian dagoen aparkalekuan plaza bat alokatzeko gastuaren %20 emango die plantillako langileei.

29.4 Fundazioak bere langileen ingelesko ikastaroen %50 ordainduko du, eta urtean gehienez 300 euro pertsona bakoitzeko. Bertan izandako emaitzak eta bertaratu izana behar bezalako justifikazioarekin egiaztatu beharko dira.

29.5 2007an bi mila ehun eta lauogeita bederatzi euroko (2.189 €) urteko hornidura duen fondo soziala sortuko da. Kopuru hori Estatistikako Institutu Nazionalak (INE) urtero argitaratzen duen Kontsumo Prezioen Indize orokor nazionalaren arabera berrikusiko da urtero. Fondoak Fundazioko langileen abantaila sozialerara bideratuko da, Zuzendaritzaren eta Langile Delegatuaren arteko akordioaren bitartez.

29. artikulua.-

Alderdi sinatzaileek Laneko Gatazkak konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko (PRECO) Lanbide Arteko Akordiora (66. EHAA, 2000ko apirilaren 4koa) atxikitzea itundu dute.

30. artikulua.- Hitzarmenaren interpretazio, azterketa eta zaintzarako Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik hilabete bateko epean Batzorde Paritario bat osatuko da Hitzarmen honen interpretaziorako organo gisa idazpuruaren izenarekin. Batzordearen egoitza "Arabako ARTIUM Fundazioan" egongo da.

Batzorde Paritarioa Arabako ARTIUM Fundazioko Zuzendariak edo hark izendatutakoak eta langileen ordezkariaren alderdiko ordezkari sindikalak osatuko dute.

CAPITULO X: VENTAJAS SOCIALES

Artículo 24.- Plan de previsión social (EPSV)

Los trabajadores de la plantilla de ARTIUM con contrato indefinido podrán adscribirse voluntariamente al plan de previsión que se ha establecido. Las aportaciones mensuales de ARTIUM, iguales a las de cada trabajador, son las siguientes:

GRUPO	TITULACIÓN	APORTACIÓN EMPRESA	APORTACIÓN TRABAJADOR
A	Titulados superiores	16 €	16 €
B	Técnicos	14 €	14 €
C	Auxiliares	12 €	12 €

Las cantidades aportadas por los trabajadores serán deducidas de la nómina mensual.

Artículo 25.- Reconocimiento médico

Será realizado a aquellos empleados que lo deseen un reconocimiento médico anual. Comprenderá como mínimo: análisis de sangre y orina, revisión de vista, oído, medición de tensión y electrocardiograma.

Artículo 26.- Complemento de enfermedad y accidente

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, durante los períodos de incapacidad temporal tanto por enfermedad común o accidente laboral, percibirán el 100% de su salario desde el primer día de baja, siendo obligación de la empresa complementar las diferencias que se produjeran entre la protección de la Seguridad Social y los devengos correspondientes.

La negativa del trabajador a reconocimiento a cargo de personal médico determinará la suspensión del complemento de incapacidad temporal según establece el artículo 20.4. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.- Seguro de accidentes

La Fundación ARTIUM de Álava contratará, a su cargo, para todos sus trabajadores, un seguro de accidentes. Tanto en el caso de fallecimiento por accidente como en los casos de invalidez permanente y absoluta el capital asegurado se establece en 12.000 euros.

En el supuesto de muerte, salvo designación expresa por el asegurado, la indemnización se hará efectiva a los herederos legales del trabajador.

Artículo 28.- Otras ventajas

29.1. Cada trabajador afectado por este convenio colectivo dispondrá de 24 entradas gratuitas anuales para el acceso al Centro-Museo.

29.2. Descuento de un 15% en todos los productos de la Tienda del Centro-Museo para los trabajadores de la plantilla.

29.3. La Fundación abona el 20% del coste del alquiler mensual de una plaza del aparcamiento situado debajo del Centro-Museo a los trabajadores de la plantilla.

29.4. La Fundación abona el 50% del coste de los cursos de aprendizaje de inglés de sus empleados, con un límite anual de 300 euros por persona, debiendo acreditarse mediante justificación suficiente, tanto la asistencia como el resultado obtenido en los mismos.

29.5. Se crea en 2007 un fondo social con una dotación anual de dos mil ciento ochenta y nueve euros (2.189 €), revisable anualmente con el Índice de Precios al Consumo, general nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). El fondo se destinará a ventajas sociales de los trabajadores de la Fundación, mediante acuerdo entre la Dirección y la Delegada de Personal.

Artículo 29.-

Las partes signatarias acuerdan la adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento Voluntario para la Resolución de conflictos laborales P.R.E.C.O. (BOPV N° 66, de 4 de abril de 2.000).

Artículo 30.- Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del Convenio

En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria con la denominación del epígrafe como órgano de interpretación del presente Convenio. Dicha Comisión tendrá su sede en la "Fundación ARTIUM de Álava".

La Comisión Paritaria estará integrada por el Director de la Fundación ARTIUM de Álava o la persona en quien delegue y por la delegada sindical por parte de la representación de los trabajadores.

Eta horrela jasota gera dadin, eta adostasuna adierazteko, hitzarmen kolektibo hau bost aletan eta ondorio bakarerrako izenpetuko da.

Gasteiz, 2007ko otsailaren 9a.– Arabako ARTIUM Fundazioaren aldetik, Zuzendaria, JAVIER GONZÁLEZ DE DURANA.– Arabako ARTIUM Fundazioaren Langile Delegatua, AMAIA VARELA.

ORDAINSARIEN TAULAK 2007*:

LANPOSTUA	URTEKO SOLD. GORDINA
Museo-erlako Zuzendariordea	54.063,10 €
Garapen- eta Finantza-erlako Zuzendariordea	54.063,10 €
Bilduma Iraunkorreko Kontserbatzailea	50.458,80 €
Aldi baterako Erakusketen Kontserbatzailea	46.854,64 €
Hezkuntzako eta Kultura-ekintzako Arduraduna	46.854,64 €
Azpiegituren eta Segurtasunaren Arduraduna	46.854,64 €
Liburutegiko eta Dokumentazioko Arduraduna	46.854,64 €
Finantzen eta Giza Baliabideen Arduraduna	46.854,64 €
Marketing Arduraduna	46.854,64 €
Komunikazio Arduraduna	46.854,64 €
Hezkuntzako eta Kultura-ekintzako Arduraduna	36.042,02 €
Bilduma Iraunkorreko Koordinatzailea	33.158,72 €
Aldi baterako Erakusketen Koordinatzailea	33.158,72 €
Jardueren Koordinatzailea	31.700,00 €
Hizkuntza Normalizaziorako Aholkularia	32.193,00 €
Liburutegi eta Dokumentazio Koordinatzailea	32.193,00 €
Zuzendaritzako idazkaria	30.275,28 €
Jendearen Arretarako Teknikaria	26.594,26 €
Segurtasuneko eta Instalazioetako Teknikaria	26.594,26 €
Informatikako Teknikaria	26.594,26 €
Administrari Laguntzailea	23.794,82 €

* 2007ko soldata-igoera aplikatu gabe

ANTZINATASUN OSAGARRIA:

ALDEA	TITULAZIOA	POSTUA	HIRURTEKOA 2007
		Zuzendariordeak, Kontserbatzaileak, Arduradunak eta Koordinatzaileak,	
A	Goi-mailako tituludunak	Hizkuntza-normalizaziorako aholkularia	37,83 €
B	Teknikariak	Teknikariak, Zuzendaritzako idazkaria	22,72 €
C	Laguntzaileak	Administrari laguntzaileak	15,14 €

* 2007ko soldata-igoera aplikatu gabe

Y para que así conste y en prueba de conformidad se suscribe el presente convenio colectivo por quintuplicado y a un solo efecto.

En Vitoria-Gasteiz a 9 de febrero de 2007.– Por la Fundación ARTIUM de Álava, El Director, JAVIER GONZÁLEZ DE DURANA.– Por la Delegada de Personal de la Fundación ARTIUM de Álava, AMAIA VARELA.

TABLAS RETRIBUTIVAS 2007*:

PUESTO	SALARIO BRUTO ANUAL
Subdirectora Área Museística	54.063,10 €
Subdirector Área Desarrollo y Finanzas	54.063,10 €
Conservador Colección Permanente	50.458,80 €
Conservador Exposiciones Temporales	46.854,64 €
Responsable de Educación y Acción Cultural	46.854,64 €
Responsable de Infraestructuras y Seguridad	46.854,64 €
Responsable de Biblioteca y Documentación	46.854,64 €
Responsable de Finanzas y RRHH	46.854,64 €
Responsable de Marketing	46.854,64 €
Responsable de Comunicación	46.854,64 €
Coordinadora Educación y Acción Cultural	36.042,02 €
Coordinador Colección Permanente	33.158,72 €
Coordinadora Exposiciones Temporales	33.158,72 €
Coordinadora de Actividades	31.700,00 €
Asesora Normalización Lingüística	32.193,00 €
Coordinadora Biblioteca y Documentación	32.193,00 €
Secretaría de Dirección	30.275,28 €
Técnico de Atención al Público	26.594,26 €
Técnico de de Seguridad e Instalaciones	26.594,26 €
Técnico Informática	26.594,26 €
Auxiliar Administrativo	23.794,82 €

* No aplicada subida salarial 2007

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD*:

GRUPO	TITULACIÓN	PUESTO	TRIENIO 2007
		Subdirectores, Conservadores, Responsables y Coordinadores, Asesor normalización lingüística	
A	Titulados superiores		37,83 €
B	Técnicos	Técnicos, Secretaría dirección	22,72 €
C	Auxiliares	Auxiliares Administrativos	15,14 €

* No aplicada subida salarial 2007