

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. (El Diario Vasco) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001392011988 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko ekainaren 26an enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2019ko abenduaren 24ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2020ko urtarrilaren 21ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko urtarrilaren 21a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (323)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. (El Diario Vasco) (código20001392011988).

ANTECEDENTES

Primero. El día 26 de junio de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 24 de diciembre de 2019 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 21 de enero de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 21 de enero de 2020.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (323)

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. *Langile-eremua.*

Hitzarmen kolektibo honetako xedapenek, indarrean sartzan direnetik, Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresaren eta bertako langileen arteko lan-harremanak arautuko dituzte. Hala ere, jarraian zerrendatuko direnak ez dira hitzarmen honetara lotuko:

1. Goi-mailako kontseiluko, goi-mailako zuzendaritzako eta goi-mailako gobernuko eginkizunak betetzen dituzten langileak.
2. Zerbitzugintzarako kontratu zibilen bidez lotutako profesional liberalak.
3. Korrensponsalak eta kolaboratzaileak.
4. Piezako kolaboratzaileak eta enpresarekin etengabeko harremana mantentzen ez duten langileak.
5. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. rentzat lan egiten duten merkataritza- edo publizitate-agenteak, jarduera berean edo beste batean diharduten enpresak ordezkatzeko askatasuna dutenak.
6. Zerbitzuak eskaintzeagatik ordaintzen dieten etengabeko zutabegileak edo kolaboratzaileak, laguntza aldizka eta ohikoa izanda ere.
7. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresarekin banaketa edo zerbitzugintza-kontratua bezalako zerbitzuak ematen dituzten enpresetako langileak nahiz langile autonomoak.
8. Aholkulariak.
9. Orokorrean, Langileen Estatutuko 1. eta 2. artikuluetan aipatutakoak (martxoaren 24ko 1/1995 EDL).

2. artikulua. *Eremu funtzionala.*

Hitzarmen kolektibo honetako xedapenek Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresaren berezko jardueretan dute eragina.

3. artikulua. *Denbora eremua.*

Hitzarmen honek lau urte iraungo du; zehazki, 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra iraungo du. Hitzarmena lan-agintaritza eskudunak homologatu ondoren ofizialki argitaratzen den data ez du indarraldian aldaketarik eragingo.

4. artikulua. *Salaketa.*

Hitzarmen kolektibo hau automatikoki salatuta geratuko da 2023ko abenduaren 31n. Une horretan, eta Langileen Estatutuetan ezarritako tramiteak bete ondoren, hurrengo hitzarmen kolektiboa negoziatzen hasiko dira bi alderdiak, hitzarmen honen bidez hartu duten konpromisoa betez.

5. artikulua. *Berrikusketa.*

Hitzarmen honen gaineratik dagoen lege-xedapenen baten bidez, edozein motakoa delarik ere, hitzarmen honetan orokorrean eta urteko zenbatekoan onartu diren baldintzak baino hobea agintzea gertatzen bada, nahikoa izango da, berez, hitzarmen kolektiboan parte hartzen duten bi alderdien edozein ordezkari hitzarmena berrikustea eskatzeko.

6. artikulua. *Osootasunarekiko lotespena.*

Itudutako baldintzak osootasun banaezina direla dioen printzipioa ezarriki, laneko agintaritzak Hitzarmen Kolektibo hone-

Convenio Colectivo Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las Relaciones Laborales entre la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., y su personal a excepción de:

1. Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
2. Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
3. Los corresponsales y colaboradores.
4. Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la empresa.
5. Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
6. Los columnistas o colaboradores continuos, que reciban un pago por prestación de servicios, aunque su colaboración fuese periódica y habitual.
7. El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios como el de distribución o contrato de prestación de servicios con la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A.
8. Asesores.
9. En general, aquellos a que se refieren los artículos 1.º y 2.º, del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo).

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo afectan a las actividades que le son propias a la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años a partir del 1 de enero de 2020, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha en que sea publicado oficialmente, una vez homologado por la autoridad laboral competente.

Artículo 4.º *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 2023, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del próximo Convenio Colectivo una vez cumplimentados los trámites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º *Revisión.*

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que sean parte en el Convenio Colectivo pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las concedidas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.º *Vinculación a la totalidad.*

Establecido el principio de unidad y de indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad labo-

tako punturen bat onartzen ez badu, puntu horrek ez du eraginkortasun praktikorik izango, eta horren eduki osoa aztertu egin beharko da berriz ere.

7. artikulua. *Konpentsazioa, xurgatzea eta berme pertsonala.*

Hitzarmen honen ondoriozko hobekuntzek, langile guztientzat hobeak diren heinean, onartutako egunean indarrean egondako baldintzak ordeztu dituzte eta urteko zenbaketan konpentsa daitezke aurretiaz eraentzen zutenekin horretarako arrazoiak arrazoi (itundutako hobekuntza edo enpresak emandakoa, edozein lege-agindu, edozein motatako goragoko hitzarmena edo ituna).

Etorkizuneko lege-xedapenek aldaketa ekonomikoa eragiten badute, eraginkortasun praktikoa edukiko dute, baina urteko zenbaketan eta xedapen horien aurretik indarrean zeudenei erantsiz gero Hitzarmen honen maila osoa gainditzen badute bakarrik. Horrela ez bada, hemen itundutako hobekuntzek xurgatuko dituzte.

8. artikulua. *Arau osagarriak.*

Hitzarmen kolektibo honetako arauetan espezifikoki aurreikusten ez diren puntuei dagokienez, unean-unean indarrean dauden legeria aplikagarriak dioena beteko da.

II. KAPITULUA

LAN-ERREGIMENA

9. artikulua. *Lanaren antolaketak.*

Enpresa Zuzendaritzari bakarrik dagokio lana praktikoki antolatzea, hitzarmen honen eta legezko xedapen hauen orientabide-arauen barruan.

Erredakzio-atalean, antolamendurako eskumen hori zuzendariarena besterik ez da, Prentsaren Legearen eta Kazetaritza Lanbidearen Estatutuaren arabera. Nolanahi ere, hartutako sistemek (arrazionalizatzeko, mekanizatzeko edo lana banatzeko) ezin izango diote kalterik eragin langileek edukitzeko eskubidea duten lanbide-prestakuntzari ezta eguneroko praktika betetzeko eta hobetzeko betebeharrari ere, eta ezin izango dute ahaztu langileen eraginkortasuna eta errendimendua eta, azken finean, Enpresaren arrakasta, ez dela soilik bidezko ordainketaren gogobetetzearen araberakoa, lan-harreman guztiak justizian eta onura komunean finkatuta baitaude.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako langile guztiek, beren lanaldiaren barruan, gaitetik dituztenek agindutako lanak eta eragiketak burutzeko beharra dute, norberaren lanbide-eskumena ezagutzuz eta larrialdietan beste lan batzuk ere burutzuz.

10. artikulua. *Lanaldia.*

Hitzarmen kolektiboaren indarraldiko urteko lanaldia honako hau izango da:

1.700 ordu.

Hala ere, egunean 7 orduko gutxieneko lanaldian oinarrituta, egun itunduta dauden sistemen arabera, egun libre gehiago hartzeko aukera dago; beraz, lanaldia asteko egun desberdinetan banatu ahal izango da.

Era berean, Administrazioan eta Erredakzioko Laguntza Zerbitzuetan diharduten langileek, larunbatetan lanera joan beharra ezartzen duten lan-sistema badute (hau da, astelehenean larunbatetara lan egin behar badute edo astelehenean ostiralera eta larunbatetan txandaka –batean bai, bestean ez–), bi larunbat atsedeen-egun izango dituzte astelehenean larunbatetara lan eginez gero, eta larunbat bat astelehenean ostiralera eta larunbatetan txandaka lan eginez gero.

ral no aprobasese alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 7.º *Compensación, absorción y garantía personal.*

Las mejoras resultantes de este Convenio, en cuanto que más favorables en su conjunto para el personal, sustituyen a las condiciones vigentes a la fecha de su aprobación y son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio superior o pacto de cualquier clase.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8.º *Normas supletorias.*

En todos aquellos puntos no previstos específicamente por las normas de este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto por la normativa legal y vigente aplicable en cada momento.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 9.º *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo dentro de las normas de orientación de este Convenio y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Dentro de la Sección de Redacción, esta facultad de organización será privativa del Director, de acuerdo con la Ley de Prensa y el Estatuto de la Profesión periodística. No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria y tampoco ha de olvidarse que la eficacia y rendimiento del personal, y en definitiva la prosperidad de la Empresa, dependen, no sólo de la satisfacción que nace de la retribución justa sino, de que las relaciones todas del trabajo estén asentadas en la justicia y el bien común.

Todo trabajador de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., está obligado dentro de su jornada laboral a ejercer cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general conocimiento propio de su competencia profesional debiendo, en caso de urgencia, realizar otras labores.

Artículo 10.º *Jornada.*

La jornada anual de vigencia del Convenio Colectivo será la siguiente:

1.700 horas.

Partiendo de una jornada mínima de 7 horas diarias, se acuerda que conforme a los sistemas actualmente pactados que permiten el disfrute de un mayor número de días de libranza, la jornada se podrá distribuir de manera compensatoria en los diferentes días de la semana.

Asimismo aquellos trabajadores de Administración y Servicios Auxiliares de Redacción con sistemas de trabajo que requieren la presencia en sábados (sistema de lunes a sábados y lunes a sábados alternativos –un sábado trabaja y otro descansa–), incorporarán a los mismos 2 sábados de descanso en el sistema de trabajo lunes a sábado y 1 sábado en el sistema de lunes a sábados alternativos.

11. artikulua. Ordu-poltsa.

Ohiko lanaldiaren barruan ordu-poltsa bat eratuko da. Ordu horiek ondoko aldagaien arabera pilatuko dira:

Zereginen arabera lanaldiari lotuta ez dauden langileak: beren lan-egutegian sartzen ez diren 2 lanaldiren baliokidea.

Ordu horiek hartzea eta errekueratzea: Bai orduak hartzea bai errekueratzea produkzio-beharrizanen arabera egingo dira.

Ordu horiek hartu ahal izateko ezinbestekoa izango da produkzio-organigramaren arduradunak produkzioa bermatuta dagoela iriztea, langileen eskaerak aintzat hartzen saiatuz.

Orduak errekueratzeke, ordea, ohiko lanaldia luzatuko da, baina betekizun hauek kontuan izanik:

1. Langileak 48 orduko aurrerapenez jakingo du zein egun eta ordutan errekueratu behar dituen berari dagozkion orduak.
2. Egunean ezin izango da 2 ordu baino gehiago errekueratu.

12. artikulua. Ordutegiak.

Desberdinak izango dira, lanbide-taldeen arabera.

Enpresa Zuzendaritzak gehienez bi orduz aurreratu edo atzeratu ahal izango ditu ezarritako ordutegiak, baina behin bakarrik Hitzarmen Kolektibo hau indarrean egongo den urte bakoitzeko eta atal edo txanda bakoitzeko, betiere produkzio-beharrek hala eskatzen badute eta Enpresa Batzordeak dioena entzun ondoren.

Aurreko atalean adierazi diren aldaketa horiek egonkorak direnean, gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dira idatziz.

13. artikulua. Erredakzio lan jarraituko sistema.

Lan-sistema honek Erredakzio Arloko lanbide-talde guztiak eta Erredakzio Mahaiko langileei eragingo die, jardun jakin bateko lana egiten badute. Langile horiek lan jarraituko sistemana daude, hau da, 3 asteburutik behin larunbat batean eta igande batean lan egiten dute, eta bi larunbatetan eta bi igandetan ez dute lanik egiten. Gainera, urtean konpentsaziozko atseden-eguntzat sartuko zaizkie beren egutegietan, honako hauek:

- 4 ostegun,
- 4 ostiral,
- 4 astelehen eta
- 4 astearte.

Egun horiek atal bakoitzeko egutegien arabera hartuko dira.

Lan-sistema hori erredakzio-mahaian ezartzeak ez du inola ere ekarri behar Erredakzioari egiten zaizkion zerbitzuen murrizketarik. Bertako kideek konpromisoa hartu behar dute betiere behar adina langile arituko direla, behar adina denboraz, zerbitzua garaiz egingo dela eta lanak kalitate ona izango duela bermatzeko moduan. Hortaz, baldintza gisa, gaur egungo zerbitzuak bermatu beharko dira gutxienez.

Atsedenaldirik horiek konpentsaziozko atsedenaldirik izango dira (ez zaie oporraldiaren tratamendua emango).

Artikulu hau aplikatze aldera, egutegi guztiak zehaztuko dira, lan hauen berezitasunak zainduz:

– Kiroltako erredaktoreak eta beste arlo batzuetakoak. Erredaktore horiek euren lan-sistema bereziari eutsiko diote, hoberik, hala egokitzen denean, Erredakzio lan jarraituko sistema honek gainerakoentzat ezarritako egun libreak direla bide.

Artículo 11.º Bolsa de horas.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo se crea una bolsa de horas, de acuerdo a las siguientes variables:

Los trabajadores no sujetos a jornada de trabajo a tarea: El equivalente a 2 jornadas de no presencia de los de su calendario de trabajo.

Disfrute y recuperación: Tanto el disfrute como la recuperación se realizarán, teniendo en cuenta las necesidades productivas.

El disfrute de dichas jornadas se realizará siempre y cuando el responsable del organigrama productivo considere que la producción esté garantizada, procurando atender a las solicitudes formuladas por los trabajadores.

La recuperación se efectuará mediante prolongaciones de las jornadas de trabajo habituales, debiendo respetar las siguientes condiciones:

1. El trabajador deberá conocer las fechas y horas de recuperación con 48 horas de antelación.
2. El tope máximo diario para recuperar será de 2 horas día.

Artículo 12.º Horarios.

Serán distintos dependiendo de las diferentes áreas y grupos profesionales.

La Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar los horarios establecidos en dos horas como máximo y por una sola vez en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, por cada sección o turno, siempre que las necesidades de la producción, así lo aconsejen, una vez oído el Comité de Empresa.

Cuando los cambios descritos en el apartado anterior tuvieren el carácter de estables se realizarán con un preaviso mínimo de quince días y por escrito.

Artículo 13.º Sistema de trabajo continuo en redacción.

Este sistema de trabajo afectará a todos los Grupos Profesionales del Área de Redacción y al personal de la Mesa de Redacción, cuyo trabajo se desempeñe a tarea, los cuales se integran en un sistema de trabajo continuo en el cual de cada 3 fines de semana, se trabaja un sábado y un domingo y se libran dos sábados y dos domingos. Asimismo además, anualmente se incorporarán como días de descanso compensatorios en los calendarios respectivos:

- 4 jueves,
- 4 viernes,
- 4 lunes y
- 4 martes.

que se disfrutarán de acuerdo a los calendarios de cada sección.

La incorporación de dicho sistema de trabajo en la Mesa de Redacción en ningún caso podrá suponer un menoscabo de los servicios que se prestan a la Redacción, comprometiéndose los componentes de la misma a garantizar la presencia de personal suficiente, durante el tiempo necesario para garantizar el servicio en el tiempo y con la calidad necesaria para la realización de un buen trabajo, quedando por tanto condicionado a que se garanticen, como mínimo, los servicios actuales.

Dichos descansos tendrán el carácter de descansos compensatorios (no teniendo el tratamiento de vacaciones).

En orden a la aplicación de este artículo se definirán los distintos calendarios manteniéndose la particularidad del trabajo de:

– Los redactores deportivos, u otros. Dichos redactores mantendrán su sistema de trabajo específico, mejorado, en su caso, en las libranzas que este sistema de trabajo continuo en Redacción establece para el resto.

– Asteburuetakoa erredaktoreak. Erredaktore horien atsendaldiak lanegunetan izango dira (salbu eta haien oporraldiei dagozkien urteko 4 asteburuak). Lanaren antolaketak horretarako aukera emanaz gero, urtean beste bi asteburu ere libre hartu ahal izango dira.

Baldin eta beharizan bereziengatik (hauteskundeak, oporraldiak, etab.) argitalpenaren zuzendaritzak uste badu ohiko egutegiez gozaterik ez dagoela, egutegiok uanean uneko beharretara moldatuko dira. Norberaren atsedeen-egunean lan egitea suertatuz gero, asteko egun berean (igandea, larunbata etab.) hartuko da ordezkio atsedeen-eguna.

Gainera, 2 egun libre gehituko zaizkie erredaktoreen lanegutegiei, jardun jakineko lanean ohiko denboraz gain egindakoa konpentsatzeko, hala ezartzen baita indarreko Hitzarmen Kolektiboaren 13. artikuluan.

Atal bakoitzeko zerbitzuaren beharizanen arabera egingo da 2 egun libre horiek hartzeko egutegia.

Igandeetako lana dela eta, lan egindako igande bakoitzeko plusa sortuko da. Plus hori 25. artikuluan dago zehaztuta.

14. artikulua. Sarrerak eta lanpostu hutsak.

Enpresa Zuzendaritzaren eskumena da langileak kanpoko kontratazioaren bidez onartu eta enpresan sartzea.

Enpresa Batzordeak eta sekzio sindikalek kontratazioei buruzko informazio zehatza jasoko dute.

Hutsik geratu diren edo sortu berriak diren eta barneko langileekin betetzen diren lanpostuak langilearen adostasunez beteiko dira. Desadostasunak sortzen badira, Langileen Estatu-tuan xedatutakoa izango da aplikagarri.

Era berean, Enpresa Batzordeak eta sekzio sindikalek hutsik geratu diren edo sortu berriak diren lanpostuak betetzeari buruzko informazio guztia jasoko dute.

15. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak talde hauetan sailkatuko dira profesionalki:

– Erredakzioko langileak:

ET1. Buruzagitza.

ET2. Erredaktorea / Infografialari-diseinatzailea / Dokumentalista.

ET3. Erredakzioko laguntzaileak.

– Administrazio, Kudeaketa eta Marketineko langileak:

AT1. Buruzagitza.

AT2. Administrazio ofizialak.

AT3. Administrazio laguntzaileak eta telefonistak.

– Langile teknikoak:

TT1. Buruzagitza.

TT2. Informatikaria.

TT3. Mantentze-lanetako eta Pantailako teknikaria.

Talde guztiak soldata-maila hauetan sailkatu ahal izango dira, 16., 17. eta 18. artikuluetan arautuaren arabera:

1. maila. Aldi baterakoa, lanposturako eskatzen den titulazioa izanda bitarteko edo aldi baterako langile gisa sartzen diren langileentzat, betiere zereginaren garapena etengabe zaintzea eta mugatutako erantzukizuna eskatzen duten lan edo zereginak egingo badituzte. Hala ere, iraupen luzeko ordezkioak etengabe egiteko kontratatzen denean (urtebete edo 365 egun baino gehiago), automatikoki igaroko da hurrengo maila-tara.

2. maila. Hasierako maila da plantilan sartzen diren langileentzat. Gehienez urtebete egun ahal izango da bertan.

– Los Redactores de Fines de Semana cuyos descansos se realizarán en días laborables, (excepto los 4 fines de semana correspondientes a sus períodos vacacionales) y si la organización del trabajo lo permitiese la libranza de hasta otros 2 fines de semana anuales.

Cuando por necesidades especiales (elecciones, períodos vacacionales, etc.) la dirección de la publicación considere que no pueden disfrutarse los calendarios habituales, los mismos se ajustarán a las necesidades del momento. El disfrute de los días de descanso trabajado se realizará en un día coincidente (domingo, sábado, etc.) con el no disfrutado.

Asimismo, se incorporarán 2 días de libranza, a los calendarios de trabajo de los redactores para compensar el exceso de tiempo que el trabajo a tarea exige, tal y como se establece en el artículo 13 del Convenio Colectivo vigente.

El calendario para el disfrute de estos 2 días de libranza se realizará de acuerdo a las necesidades de servicio de cada sección.

El trabajo en domingo dará lugar al devengo de un Plus Dominical por domingo trabajado cuyo concepto se determina en el artículo 25.

Artículo 14.º Ingresos y vacantes.

La admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, será facultad de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales recibirán puntual información de todo lo referente a las contrataciones.

La cobertura de las plazas vacantes o de nueva creación que se cubran con personal interno se efectuará con la conformidad del trabajador. En caso de discrepancias será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales recibirán información de todo lo referente a la cobertura de las plazas vacantes o de nueva creación.

Artículo 15.º Clasificación profesional.

El personal que se rige por el presente Convenio se clasifica en el siguiente sistema de clasificación profesional:

– Personal de Redacción:

GR1. Jefatura.

GR2. Redactor / Infógrafo-Diseñador/ Documentalista.

GR3. Ayudantes y Auxiliares de Redacción.

– Personal de Administración, Gestión y Marketing:

GA1. Jefatura.

GA2. Administrativos Oficiales.

GA3. Auxiliares Administrativos y telefonistas.

– Personal Técnico:

GT1. Jefatura.

GT2. Informático.

GT3. Técnico de Mantenimiento y de Pantalla.

A su vez, cada uno de los grupos se podrá clasificar, en su caso, de acuerdo con lo regulado en los artículos 16, 17 y 18 en los siguientes posibles Niveles Salariales:

Nivel 1. Temporal para el personal que con la titulación requerida para el puesto, se incorpore con carácter interino o temporal a realizar tareas y funciones para las cuales se requiere la vigilancia constante del desarrollo de su función así como una responsabilidad limitada, si bien cuando la contratación se realice para sustituir de períodos de larga duración de forma continuada (más de 1 año o 365 días), el pase a los siguientes niveles se realizará de forma automática.

Nivel 2. Es el nivel inicial para los trabajadores que se incorporan a plantilla en el cual se podrá permanecer como máximo 1 año.

3. maila. Maila honetarako automatikoki igoko da 2. mailatik. Gehienez 3 urte egon ahal izango da bertan.

4. maila. Maila honetarako automatikoki igoko da 3. mailatik. Gehienez 3 urte egon ahal izango da bertan.

5. maila. Maila honetarako automatikoki igoko da 4. mailatik. Ez dago bertan egoteko denbora-mugarik.

Maila berezia eta lehentasunezko maila. Igoera ez da mailaren batean egondako denbora-tartearen arabera egingo. Izendapen askearen bidez egingo du enpresak igoera, eta profesionaltasun, merezimendu eta jarduera irizpideekin lotuta egongo da.

16. artikulua. Erredakzioko langileak.

Jarduera-eremu honetako lanpostuek paperean, Interneten edo beste edozer euskarritan edukiak sortzeko, baita bitarteko elektronikoko bidez transmititzeko ere, helburua dute.

Talde honek honako hauek hartzen ditu barnean:

ET1. Buruzagitza.

Talde honetan, hauek sartzen dira:

a) Erredaktoreburua: Zuzendariaren eta/edo zuzendariordearen mende dago, eta egunkariaren eta webgunearen edukiarloetako erredakzio-lanak koordinatzen eta gainbegiratzen ditu. Erredakzioaren eta zuzendaritzaren arteko lotura da.

b) Atalburua: Atal baten ardura duen erredaktorea da; bertan, erredakzioko langile baten edo gehiagoren lana gainbegiratu eta koordinatzen du. Erredaktoreburuak eskuordetuta, erredakzioko langileei lanak esleitzeko ahalmena izango du.

ET2. Erredaktorea / Infografialari-diseinatzailea / Dokumentalista.

Talde honetan, hauek sartzen dira:

a) Erredaktoreak: Informazio Zientzietako edo Kazetaritzako lizentziadunak edo enpresak onartutako titulazioa izan, eta euren gaitasun profesionalaren eremuan lan egiten dute.

Erredaktoreek batez ere lan intelektuala egiten dute. Modu literarioan edo grafikoa egiten dute, oro har egiten dena, haren lanaldiak adierazten dituen denbora-mugan barruan, hala nola mahaian eta kalean egiten dituztenak.

b) Infografialari-diseinatzailea: Erredakzioko langileak dira, eta, nagusien menpe, infografiako lanak egiten dituzte prozedura informatiko, eskuzko edo bestelako bidez.

c) Dokumentalistak: Erredakzioari atxikitako langileak dira, eta, nagusien menpe, egunkariaren agiritegi literario eta grafikoaz arduratzen dira.

Hauek dira ET2 taldeko soldata-mailak:

- 1. maila.
- 2. maila.
- 3. maila.
- 4. maila.
- 5. maila.
- Maila berezia.

15. artikuluan xedatuaren arabera igoko da mailaz lanbide-maila horien artean.

ET3. Erredakzioko laguntzaileak: Argazkilaria (informazio grafikoa, argazki-edizioa, argazki-tratamendua eta abar) eta

Nivel 3. Es el nivel al que se promocionará automáticamente desde el nivel 2, en el cual se podrá permanecer como máximo 3 años.

Nivel 4. Es el nivel al que se promocionará automáticamente desde el nivel 3, en el cual se podrá permanecer como máximo 3 años.

Nivel 5. Es el nivel al que se promocionará automáticamente desde el nivel 4, sin límite de permanencia en el mismo.

Niveles Especial y Preferente. La promoción no se realizará por permanencias, sino que será de libre designación por la empresa e irá ligada a criterios de profesionalidad, méritos y desempeño.

Artículo 16.º Personal de redacción.

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel, en internet o en cualquier otro soporte así como para su transmisión por medios electrónicos.

Este grupo comprende:

GR1. Jefatura.

En este Grupo se incluyen:

a) Redactor Jefe: En dependencia del Director y/o Subdirector coordina y supervisa la ejecución de las tareas de redacción en las distintas áreas de contenido del periódico y de la web, realizando un trabajo literario de responsabilidad. Desempeña la labor de enlace entre redacción y dirección.

b) Jefe de Sección: Es el redactor que asume la responsabilidad de una sección, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de plantilla de Redacción, y por delegación del Redactor Jefe está facultado para asignar trabajos al personal de Redacción.

GR2. Redactor / Infógrafo-Diseñador/ Documentalista.

En este Grupo se incluyen:

a) Redactores: Son los que poseen título de licenciados en Ciencias de la Información, Periodismo o titulación aceptada por la Empresa y realizan trabajos propios de su competencia profesional.

Los Redactores realizan un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, que se lleva a cabo normalmente a tarea, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle.

b) Infógrafos-Diseñador: Son los profesionales de la Redacción que en dependencia de sus superiores realizan labores infográficas, mediante procedimientos, informáticos, manuales, o cualesquiera otros.

c) Documentalistas: Son los profesionales adscritos a la Redacción que en dependencia de sus superiores realizan funciones de archivo literario y gráfico del periódico.

Los niveles salariales existentes en este grupo GR2 serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

GR3. Ayudantes y Auxiliares de Redacción: Se incluyen en este grupo los fotógrafos (información gráfica, edición de fotogra-

erredakzioko jardunaren laguntzarako izan daitezkeen ofizio guztiak sartzen dira talde horretan (teklidak, orrialdearen muntaia, transmisioak, idazkaria eta abar).

Hauek dira ET3 taldeko soldata-mailak:

- 1. maila.
- 2. maila.
- 3. maila.
- 4. maila.
- 5. maila.
- Maila berezia.

15. artikuluan xedatuaren arabera igoko da mailaz lanbide-maila horien artean.

Arloko ardura-plusa: Atalburu (ET1) edo erredaktore (ET2) batek arloko buruzagitzaren lanak egiten dituztenean; hots, aldizkari- edo webguneko eduki-arlo bati esleitutako giza baliabideak eta baliabide materialak antolatzen dituztenean, eta arlo horretako orrien irismenaren, edukien eta kalitatearen ardura hartzen duenean, horretarako izendatu dutelako, Erredakzioko Zuzendaritzaren edo erredaktoreburuaren mende dagoela, arloko ardura-plusa izeneko osagarri funtzionala jasoko du kargu horretan ematen duen denboran.

Honako zenbateko hau jasoko du:

- Atalburuaren arloko ardura-plusa (ET1): 4.532,90 € urtean.
- Erredaktorearen arloko ardura-plusa (ET2): 10.250,90 € urtean.

Plus hori kargu horretan ematen duen denboran jasoko du. Zenbait arrazoi direla-eta (antolakuntzakoak, teknologikoak, produktuaren egiturari lotutakoak edo zeregin hori garatzeko zailtasunak) kargu hori utziz gero, plusa ad personam osagarri gisa jasoko du aurretik zuen kategoriaren gainean. Plus horretatik, igarotako denboraldiari dagokion ehunekoa jasoko du, honako eskala honi jarraiki:

Karguan jarraian emandako denbora	Plusaren finkapen ehunekoa
Urtebetetik gora	10
2 urtetik gora	20
3 urtetik gora	30
4 urtetik gora	40
5 urtetik gora	50
6 urtetik gora	60
7 urtetik gora	70
8 urtetik gora	80
9 urtetik gora	90
10 urtetik gora	100

17. artikulua. *Administrazio, kudeaketa eta marketineko langileak.*

Jarduera-arlo honetako lanpostuen funtsezko zereginaren enpresaren barne-kontrolerako lanak egitea da, eta horren funtsezko helburua enpresaren gainerako arloei sostengua ematea da. Idazkaritzako, ekonomia- eta administrazio-kudeaketako, giza baliabideetako eta marketineko zereginak biltzen ditu.

Langile horiek talde hauek osatzen dituzte:

AT1. Buruzagitzak: Talde honetakoak dira, zuzenean Zuzendaritzaren menpe egonik, administrazioko eta zerbitzu orokorretako jardueren agintea eta erantzukizuna beren gain hartzen duten langileak. Lanbide-talde horretako langileak dituzte aginduetara eta euren zuzendaritzapean.

Hauek dira talde honetako soldata-mailak:

fías, tratamiento fotográfico...), así como todos aquellos oficios auxiliares y complementarios a la labor de redacción tales como teclistas, montaje de página, transmisiones, secretaria, etc.

Los niveles salariales existentes en este grupo GR3 serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

Plus Responsabilidad de Área: Cuando un Jefe de Sección (GR1) o un Redactor (GR2) ejerza la Jefatura de Área, consistente en la organización de los medios humanos y materiales asignados a un área de contenidos del periódico o de la web, responsabilizándose del alcance, contenidos y calidad de las páginas de dicha área, por designación y bajo la supervisión de la Dirección de Redacción o un Redactor Jefe, percibirá durante el tiempo de su desempeño un complemento funcional denominado Plus de Responsabilidad de Área.

El importe a percibir quedará fijado en:

- Plus de Responsabilidad de Área del Jefe de Sección (GR1): 4.532,90 € anuales.
- Plus de Responsabilidad de Área del Redactor (GR2) 10.250,90 € anuales.

El citado plus se percibirá durante el desempeño de la función. Si por diferentes motivos organizacionales, tecnológicos, de estructura de producto o de dificultades en el desempeño dejara de ejercer dicha función, el citado plus se percibirá como Complemento «ad personam» sobre la categoría con la que fue nombrado, en el porcentaje consolidado por el transcurso del tiempo de acuerdo a la siguiente escala:

Tiempo de desempeño ininterrumpido	Porcentaje de consolidación del plus
Más de 1 año	10
Más de 2 años	20
Más de 3 años	30
Más de 4 años	40
Más de 5 años	50
Más de 6 años	60
Más de 7 años	70
Más de 8 años	80
Más de 9 años	90
Más de 10 años	100

Artículo 17.º *Personal de administración, gestión y marketing.*

Quedan encomendados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa, de recursos humanos y marketing.

Este personal comprende los siguientes Grupos:

GA1. Jefatura: En este grupo se incluye el personal que asume, bajo la dependencia directa de la Dirección el mando y responsabilidad de un sector de actividades de tipo administrativo y servicios generales, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Atalburua.
- Administrazio-bulegoko burua.
- 5. mailako burua, 5. mailako AT2-tik badator.

AT2. Administrazio ofizialak: Zerbitzu jakin baten ardura hartzen dute euren gain, eta ekimenez eta erantzukizunez betetzen dute. Arloko buru edo arduradun baten menpe daude, eta administrazio eta zerbitzu orokorretako eginkizunak betetzen dituzte.

Hauek dira AT2 talde honetako soldata-mailak:

- 1. maila.
- 2. maila.
- 3. maila.
- 4. maila.
- 5. maila.
- Lehentasunezko maila.
- Maila berezia.

15. artikuluan xedatuaren arabera igoko da mailaz lanbide-maila horien artean.

AT3. Administrazio laguntzaileak: Talde honetan sartzen dira administrazio-, kudeaketa- eta marketin-lanaren lan osagarriak, nagusien jarraibideei jarraituz egiten direnak. Langileok mota guztietako administrazio-eragiketa sinpleak (fakturazio-lanak, artxiboen kudeaketa, telefonistak) egiten dituzte, zorrotz gain-begiratzen dituztela.

Hauek dira talde honetako soldata-mailak:

- 1. maila.
- 2. maila.
- 3. maila.
- 4. maila.
- 5. maila.
- Maila berezia.

15. artikuluan xedatuaren arabera igoko da mailaz lanbide-maila horien artean.

18. artikulua. Langile teknikoak.

Jarduera-arlo hau nagusiki teknikoa da, bai funtsean, bai prestakuntzan, eta ekoiztea du oinarritzeko lana, ikuspuntu tekniko eta informatikotik.

Langile horiek talde hauek osatzen dituzte:

TT1. Buruzagitza: Talde honetan, hauek sartzen dira:

a) Informatikako burua: informatika, mantentze-lan eta sistemekin lotutako jardueren agindua eta erantzukizuna dute langileak, eta lanbide-talde honetako langileak dituzten beren agindu eta zuzendaritzapean.

b) Buru teknikoa: itxiera-mahaiko jarduera teknikoen agindua eta erantzukizuna dute langileak, eta pantaila-teknikariak dituzte beren agindu eta zuzendaritzapean.

TT2. Informatikaria: Informatika Ingeniaritzako lizentziatuak edo antzeko titulazioa duten langileak dira, eta funtzio tekniko eta informatikoak betetzen dituzte ekimenez eta erantzukizunez. Arloko buru edo arduradun baten menpe daude.

Hauek dira TT2 talde honetako soldata-mailak:

- 1. maila.
- 2. maila.
- 3. maila.

- Jefe Sección.
- Jefe Negociado Administración.
- Jefe Nivel 5, cuando provienen del GA2 Nivel 5.

GA2. Administrativos Oficiales: Se incluyen a aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, ejecutan bajo la dependencia y subordinación de un Jefe o Responsable de Área funciones administrativas y de servicios generales.

Los niveles salariales existentes en este grupo GA2 serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Preferente.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

GA3. Auxiliares Administrativos: Se incluyen en este grupo todos aquellos oficios auxiliares y complementarios a la labor de administración, gestión y marketing en los que se siguen directrices de los superiores y realizan con alto grado de supervisión toda clase de operaciones administrativas simples (tareas de facturación, gestión de archivos, telefonistas...).

Los niveles salariales existentes en este grupo serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

Artículo 18.º Personal técnico.

El objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnico y tienen como labor fundamental la producción, desde el punto de vista técnico e informático.

Este personal comprende los siguientes Grupos:

GT1. Jefatura: En este Grupo se incluyen:

a) Jefe Informático: el personal que asume el mando y responsabilidad de las actividades informáticas, mantenimiento y de sistemas, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

b) Jefe Técnico: el personal que asume el mando y responsabilidad de las actividades técnicas de mesa de cierre, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a los técnicos de pantalla.

GT2. Informático: Se incluyen a aquellos empleados, licenciados en ingeniería informática o titulación similar, que con iniciativa y responsabilidad, ejecutan bajo la dependencia y subordinación de un Jefe o Responsable de Área funciones técnicas e informáticas.

Los niveles salariales existentes en este grupo GT2 serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.

- 4. maila.
- 5. maila.
- Maila berezia.

15. artikuluan xedatuaren arabera igoko da mailaz lanbide-maila horien artean.

TT3. Sistema, Mantentze-lan, Pantaila eta Teknologia Berrietako teknikaria: Informatika Ingeniaritzako lizentziaturarik edo antzeko titulaziorik ez duten langileak dira, eta funtzio tekniko eta informatiko osagarriak betetzen dituzte arloko buru edo arduradun baten menpe.

Hauek dira TT3 talde honetako soldata-mailak:

- 1. maila.
- 2. maila.
- 3. maila.
- 4. maila.
- 5. maila.
- Lehentasunezko maila.
- Maila berezia.

15. artikuluan xedatuaren arabera igoko da mailaz lanbide-maila horien artean.

19. artikulua. Kontratazioa.

Langileen Estatutuaren Testu Bategineko (martxoaren 24ko 1/1995 EDL) 15.1 a) eta b) artikuluan xedatutakoaren arabera, epemuga jakineko kontratuak egin ahal izango dira honako kasu hauetan:

– Obra edo zerbitzuko kontratua: Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratutzat hartuko dira obra edo zerbitzu jakin bat bete-tzeko xedea duten kontratuak, enpresaren jardueraren barruan autonomiaz eta berezko sustantibotasunez egiten direnak. Burutzapena denboran mugatua bada ere, hasiera batean ez du iraupen zehatzik, lanak ez baitatoz bat produkzio-ziklo konstantearekin.

– Zeregin-pilaketagatiko kontratua: Merkatuaren zirkuntantziek, zereginen metaketak, edo eskaera gehiegi jasotzeak hala eskatzen dutenean egin ahal izango dira era honetako kontratuak, enpresaren ohiko jarduerarako badira ere. Gehienezko iraupena legez ezarritakoa izango da.

III. KAPITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

20. artikulua. Soldata berrikustea.

Lanbide-arlo eta -talde guztietako 2. mailatik 5. mailara arteko langileen soldata eguneratuko dira, % 3 2020tik aurrera. Eguneratze horren emaitza dira hitzarmen honen I. eranskineko 2. mailatik 5. mailara arteko soldata-taulak.

Ekitaldi bakoitzaren itxieran, horren emaitza aurrekoarekin alderatuko da, dagokion soldata-eguneratzea ezar dadin. Lehenengo eguneraketa, hala badagokio, 2020ko ekitaldirako aplikatuko da, eta erreferentziatzat hartuko da sozietateak 2019ko ekitaldian 2018koarekin alderatuta izandako emaitzaren bariazioa. Azken eguneratzea 2023ko urtarrilean aplikatuko da.

Eguneratzean bi kontzeptu hauek sar daitezke:

– Taulen aldakuntza: Soldata-tauletan hitzarmeneko soldata eta hitzarmeneko plusa aldatzea dakar eta, beraz, finkagarria da. Aldaketa hori maila guztietan aplikatu daiteke, 2. mailatik 5.era bitartekoetan izan ezik, horiek taula zehatzak baitituzte 2020tik 2023ra bitarteko urteetarako.

- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

GT3. Técnico de Sistemas, Mantenimiento, Pantalla y Nuevas Tecnologías: Se incluyen a aquellos empleados, sin licenciatura en ingeniería informática o titulación similar, que ejecutan bajo la dependencia y subordinación de un Jefe o Responsable de Área funciones auxiliares y complementarias técnicas e informáticas.

Los niveles salariales existentes en este grupo GT3 serán los siguientes:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel Preferente.
- Nivel Especial.

Entre dichos niveles profesionales se promocionará de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

Artículo 19.º Contratación.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1. a y b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo) podrán realizarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

– Contrato por obra o servicio: Se entenderán por contratos de Obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, pues no se corresponden dichos trabajos con su ciclo productivo constante.

– Contrato por acumulación de tareas: Podrán celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima será la establecida legalmente.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20.º Revisión salarial.

Se llevará a cabo la actualización de los niveles 2 a 5, de todas las áreas y grupos profesionales, a razón de un 3 % desde el 2020. Siendo el resultado de dicha actualización las tablas salariales para los niveles 2 a 5 en el anexo I de este Convenio.

Al cierre de cada ejercicio, se comparará el resultado del mismo con el inmediatamente anterior, para la aplicación de la correspondiente actualización salarial. La primera actualización, en su caso, aplicará para el ejercicio 2020 y se tomará como referencia la variación del resultado de la sociedad en el ejercicio 2019 respecto a 2018. La última actualización será aplicable en enero de 2023.

En la actualización caben dos conceptos:

– Variación en tablas: supone la modificación del salario convenio y el plus convenio en tablas y por tanto, resulta conso-lidable. Dicha variación, resulta aplicable a todos los niveles a excepción de los niveles 2 a 5, que ya disponen de tablas para los años 2020 a 2023 inclusive.

– Prima ez-finkagarria: apirileko nominan langileei likidatutako zenbateko gehigarria. Primak enpresako langile guztiei eragiten die, maila edozein dela ere. Hitzarmen-soldataren, hitzarmen-plusaren eta, hala badagokio, norberaren aukerako plusaren gaineko ehuneko gisa kalkulatzen da.

– Prima no consolidable: importe adicional liquidado en la nómina de abril al personal. La prima afecta a todo el personal de la sociedad con independencia del nivel. Se calcula como un porcentaje sobre el salario convenio, plus convenio y en su caso, el plus de libre disposición.

<i>Emaizten aldakuntza. X-1/Emaizta.X-2</i>	<i>Tauletako aldakuntzak</i>	<i>Prima ez-finkagarriak</i>
1,15 baino gehiago	%+1,25	+% 1,25
1,10 eta 1,15 artean	+% 1,00	+% 1,00
1,05 eta 1,10 artean	+% 0,75	+% 0,75
1 eta 1,05 artean	+% 0,50	+% 0,50
0,90 eta 1 artean	-	-
0,9 eta 0,85 artean	-% 0,50	-
0,85 baino gutxiago	-% 1,50	-

<i>Variación de Rtdo. X-1/Rtdo.X-2</i>	<i>Variación en tablas</i>	<i>Prima no consolidable</i>
Más de 1,15	+1,25 %	+1,25 %
Entre 1,10 y el 1,15	+1,00 %	+1,00 %
Entre 1,05 y el 1,10	+0,75 %	+0,75 %
Entre el 1 y el 1,05	+0,50 %	+0,50 %
Entre el 0,90 y el 1	-	-
Entre el 0,9 y el 0,85	-0,50 %	-
Menos de 0,85	-1,50 %	-

Ekitaldiko emaitza gisa ulertzen da (Galeren eta Irabazien Kontuaren azken lerroa).

21. artikulua. Baldintza ekonomikoak.

Honako hauek dira Sociedad Vascongada de Publicaciones SAREN ordainsari-kontzeptuak:

- Hitzarmen-soldata.
- Hitzarmen-plusa.
- Gertutasun osoko plusa.
- Igandeko lanaren plusa.
- Gaueko lanaren plusa.
27. artikulua araberako ad personam plus finkatuak.

22. artikulua. Hitzarmen-soldata.

2020-2023rako indarrean dagoen urteko hitzarmen-soldata I. eranskinean, hitzarmen-soldata zutabearen, arlo, lanbide-talde eta soldata-maila bakoitzerako zehaztutakoa izango da.

23. artikulua. Hitzarmen-plusa.

2020-2023rako urteko hitzarmen-plusa I. eranskinean, hitzarmen-plusa zutabearen, arlo, lanbide-talde eta soldata-maila bakoitzerako zehaztutakoa izango da.

24. artikulua. Libre egoteagatik plusa.

Plus hau ordainduko zaio, esleituta duen berariazko zereginaz gain, enpresarekin akordio batera iritsi ondoren eta honen irizpideen arabera, uneoro Zuzendaritzari behar duen informazioa emateko libre egongo den erredaktoreari.

Libre egoteagatik plusa Hitzarmen Soldataren % 35ekoa izango da, I. eranskinean zehaztutakoaren arabera.

Se entiende como resultado del ejercicio (la última línea de la cuenta de Pérdidas y Ganancias).

Artículo 21.º Condiciones económicas.

Los conceptos retributivos en la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., serán los siguientes:

- Sueldo Convenio.
- Plus Convenio.
- Plus Libre Disposición.
- Plus Dominical.
- Nocturnidad.
- Pluses consolidados ad personam según artículo 27.

Artículo 22.º Sueldo convenio.

El Sueldo Convenio anual vigente para los años 2020-2023 será el especificado para cada área, grupo profesional y nivel salarial en el anexo I, en la columna de Sueldo Convenio.

Artículo 23.º Plus convenio.

El Plus Convenio anual correspondiente a los años 2020-2023, será el detallado para cada área, grupo profesional y nivel salarial en el anexo I en la columna de Plus Convenio.

Artículo 24.º Plus de libre disposición.

Este plus se abonará, a criterio de la Empresa, al Redactor que mediante acuerdo con la Empresa, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

El Plus de Libre Disposición será de la cuantía del 35 % del Sueldo Convenio que se establece en el anexo I.

25. artikulua. Igandeko lanagatikoa plusa.

Soldata-masan inongo kontzepturengatik sartuta egon ez arren, langileek plus hau jasotzen dute egunkariaren asteleheneko edizioa prestatzeko lanaldian zerbitzuan jardunez gero.

Aipatu plusa lan egindako igande bakoitzeko bakarrik jasoko da eta printzipio horren salbuespen bakarrik 32. artikuluko (ordaindutako lizentziak) 1., 2., 4., 8. eta 10. zenbakietan jasotakoak dira.

Era berean, igandeko lanagatikoa plus hori ez da zenbatuko soldatara beste kontzeptuak kalkulatzekoan, hau da, ez da kontuan izango 22. artikulutik 31. artikulura (biak barne) jasotzen diren ordainsariak finkatzerakoan.

II. eranskinean adierazitakoa izango da Iganeko lanagatikoa plus hori.

26. artikulua. Gaueko lana.

Soldata-kontzeptu hau 27. artikuluan xedatutakoaren arabera gaueko lanaren plusa (ad personam plus finkatuak) finkatuta ez duten baina 22:00etatik 06:00etara lan egiten duten langileei aplikatuko zaie.

Gaueko lanaren plusa aipatutako ordutegiaren barruan benetan lan egindako orduengatik ordainduko da, honako kalkulua honi jarraiki:

Urteko oinarrizko soldata / urteko ordu-kopurua (10. artikulua) = orduko prezioa, % 22 igoko dena, gauekoa baita.

27. artikulua. Ad personam finkatutako plusak.

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, behean aipatutako plus guztiak desagertu eta finkatu egin ziren 2011ko abenduaren 31n jasotzen zituzten zenbatekoak oinarri hartuta.

- Osagarri pertsonala.
- 48. artikulua.
- Gaueko lanaren plus finkatuak.
- Berariazkotasun-plusa.
- Hainbanaketa.
- Pizgarriak (hobaria).
- Garraioa.

2014ko abenduaren 31tik aurrera, antzinasun-plusa ezabatuta egin da, eta ad personam plus finkatu izatera igaro da. Egun horretan antzinasun-plusa jasotzen zuten langileen kasuan, 2014ko abenduaren 31ra arte jasotzen zuten antzinasun-plusa antzinasun-plus finkatu gisa finkatuko dute.

- Antzinasun finkatua.

Artikulu honetan zehaztutako ad personam plus finkatuak ez dira ez konpentsagarriak, ez irensgarriak izango.

28. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko ordainsari hauek ordaintzea erabaki da:

Artículo 25.º Plus dominical.

Es aquel que, sin estar incluido bajo ningún concepto en la Masa Salarial, percibe cada trabajador que preste sus servicios dentro de la jornada correspondiente a la edición del periódico del lunes.

El citado plus se percibirá, única y exclusivamente por domingo efectivamente trabajado, siendo las únicas excepciones a este principio las contempladas en los números 1, 2, 4, 8 y 10 del artículo 32 (Licencias Retribuidas).

Asimismo dicho Plus Dominical no se computará a los efectos del cálculo de ninguno de los otros conceptos salariales, es decir, no se tendrá en consideración para fijar las retribuciones de los artículos 22 al 31 (ambos inclusive).

La cuantía de este Plus Dominical será la que se señala en el anexo II.

Artículo 26.º Nocturnidad.

Este concepto salarial será de aplicación a aquellos trabajadores que, no teniendo consolidada la nocturnidad según lo dispuesto en el artículo 27 (Pluses Consolidados Ad Personam), presten sus servicios en el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El Plus de nocturnidad se pagará por hora efectivamente trabajada dentro del horario indicado, conforme al siguiente cálculo:

Salario Base Anual / número de horas anuales (artículo 10) = Precio Hora, que se incrementará al ser nocturna en un 22 %.

Artículo 27.º Pluses consolidados ad personam.

A partir del 1 de enero 2012 todos los pluses abajo detallados desaparecieron y se consolidaron en base a las cantidades que se venían percibiendo a 31 de diciembre del 2011.

- Complemento Personal.
- Artículo 48.
- Nocturnidad Consolidada.
- Especificidad.
- Prorrateo.
- Incentivos (Prima).
- Transporte.

A partir del 31 de diciembre de 2014 queda suprimido el Plus de Antigüedad, pasando el mismo a ser un Plus Consolidado Ad Personam. Los trabajadores que a dicha fecha venían percibiendo Plus de Antigüedad, consolidarán como Plus de Antigüedad Consolidado, el plus de antigüedad que venían percibiendo a 31 de diciembre de 2014.

- Antigüedad Consolidada.

Todos los pluses consolidados ad personam detallados en el presente artículo no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 28.º Gratificaciones extraordinarias.

Se acuerda el abono de las siguientes pagas extraordinarias:

Aparteko haborokinak	Sortzapenaren maiztasuna	Sortzapenaren aldia	Ordainketa- eguna
UDAKOAK	SEI HILEAN BEHIN	Urtarrilaren 1etik ekainaren 30era	Uztailaren 15a
URRIA	URTEAN	Aurreko urteko urriaren 1etik urtean urteko irailaren 30era	Urriaren 15a
GABONETAKOAK	SEI HILEAN BEHIN	Uztailaren 1etik abenduaren 31ra	Abenduaren 15a
IRABAZIAK	URTEAN	Aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra	Hurrengo urteko otsailaren 15a

Gratificaciones extraordinarias	Frecuencia devengo	Periodo de devengo	Fecha de abono
VERANO	SEMESTRAL	1 Enero a 30 Junio	15 Julio
OCTUBRE	ANUAL	1 Octubre del año anterior al 30 Septiembre año en curso	15 Octubre
NAVIDAD	SEMESTRAL	1 Julio al 31 Diciembre	15 Diciembre
BENEFICIOS	ANUAL	1 Enero al 31 de Diciembre del año anterior	15 Febrero año siguiente

Horien ordainsariak hitzarmen-soldatak, hitzarmen-plusak, libre egoteagatiko plusak eta 27. artikuluko Ad Personam finkatutako plusek (garraioak izan ezik) osatzen duten hileko soldata baten parekoak izango dira.

1. eta 5. soldata-mailei atxikitako langileek urriko aparteko ordainsaria eta etekinen ordainsaria hainbanatu ahal izango dute; beraz, 14 ordainsari kobratuko dituzte: 12 ordainsari arrunt, aparteko ordainsariaren eta etekinen ordainsariaren hileko hainbakoarekin, udako aparteko ordainsari 1 eta Gabonetako aparteko ordainsari 1.

Urtean zehar enpresan sartzen edo enpresa uzten duten langileei bertan egon diren denboraren arabera dagozkien haborokinak ordainduko zaizkie.

Ordainsaria lanordu edo lanaldiaren arabera jasotzen duten langileei dagokienez, ordainsariaren guztizko zenbatekoaren barruan egongo da aparteko haborokinen ordainketa.

29. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduetan lan egitea borondatezkoa izango da. Ordainsari ekonomikoa ordu arruntarena bezalakoa izango da.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak langilea deitzen badu produkzioa bermatu ahal izateko, aparteko ordu horiek langile bakoitzaren soldata-masa gordina osatzen duten kontzeptuak % 75 gehituta ordainduko dira (igandeko lanagatiko plusaren salbuespenarekin).

Langileek konpromisoa hartzen dute produktua amaitzeko beharrezkoa den denboraz luzatzeko lanaldia.

Era berean, Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak beharrezko bitarteko teknikoak jarriko ditu kasu puntualetan burutzen diren aparteko orduak beharrezkoak soilik izan daitezzen.

Egiturazko aparteko orduak izango dira, aurreikusi gabeko ez-etortze edo gertakarrietan, puntako produkzioko denboraldietan, txanda-aldaketetan edo egiturazko bestelako zirkunstantzietan beharrezkoak direnak, baldin eta ezin badira ordeztu indarrean dauden bestelako kontratazioen bidez.

Era berean, egiturazko aparteko ordu izango dira ezbeharrak edo aparteko eta premiazko bestelako kalteak prebenitu edo konpontzeko lan egindakoak.

Enpresa Zuzendaritzak, adostasun-ondoretarako eta Gizarte Segurantzaren kotizazio-orriak aurkeztu aurretik, hilero emango die langileen legezko ordezkariak egin diren aparteko ordu arruntei eta egiturazko aparteko orduak buruzko informazioa.

30. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorra gaitiko konpentsazioa.

Aldi baterako Ezintasun egoeran dagoen langileari, egoera babesgarria bada, Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak konpentsazio bat emango dio, egoera horretan dagoen bitartean, bajako lehenengo egunetik aurrera. Konpentsazio horren zenbatekoa, Gizarte Segurantzatik kontzeptu horregatik jasotzen duenarekin batuz, hitzarmen-soldataren % 100 osatzeko adina izango da, baina igandeko lanagatiko plusa soldatetik kanpo utzita.

Las retribuciones de las mismas serán equivalentes a una mensualidad compuesta por el Sueldo Convenio, Plus Convenio, Plus Libre Disposición y por los Pluses Consolidados Ad Personam del artículo 27 a excepción del Transporte.

Los trabajadores adscritos a los Niveles Salariales entre 1 y 5 podrán prorratear la paga extraordinaria de octubre y la paga de beneficios, cobrando, por tanto, en 14 pagas: 12 pagas ordinarias con prorrateo mensual de la paga extraordinaria de octubre y beneficios, 1 paga extraordinaria de verano y 1 paga extraordinaria de navidad.

El personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo de permanencia en la misma.

Para el personal cuyas retribuciones se satisfacen por hora o jornada de trabajo, el abono de las gratificaciones extraordinarias se incluye en el importe total de su retribución.

Artículo 29.º Horas extraordinarias.

La prestación del trabajo de horas extraordinarias será voluntaria. La remuneración económica será como hora ordinaria.

En aquellos casos en que el trabajador sea requerido por la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., para garantizar la producción, estas horas extraordinarias se abonarán incrementadas con el 75 % de los conceptos que componen la masa salarial bruta de cada trabajador (a excepción del Plus Dominical).

Los trabajadores se comprometen a prolongar su jornada el tiempo que sea imprescindible para la finalización del producto.

Asimismo Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., pondrá los medios técnicos necesarios para que el número de horas extraordinarias que se efectúen en casos puntuales sean las imprescindibles.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por ausencias o sucesos imprevistos, períodos punta de producción, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Asimismo se considerarán como horas extraordinarias estructurales las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

A los efectos de conformidad y como trámite previo a la presentación de los boletines de cotización a la Seguridad Social, la Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias ordinarias y estructurales realizadas.

Artículo 30.º Compensación a las prestaciones por incapacidad temporal.

El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., mientras permanezca en la misma, a partir del primer día de la baja con una cantidad que sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social alcance el 100 % de su sueldo convenio, quedando excluido de dicho salario lo percibido por el trabajador en concepto de Plus Dominical.

Aldi baterako Ezintasun egoera sortu bezain laster, langileak Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako txandako arduradunari telefonoz jakinarazi beharko dio, eta hurrengo egunean bajaren partea aurkeztu beharko du. Era berean, Aldi baterako Ezintasun egoeran alta hartzen duen egunean, langileak telefonoz jakinaraziko dio txandako arduradunari eta lanera itzultzen denean, altaren partea aurkeztu beharko du.

31. artikulua. Gastuak eta egindako kilometroak.

Zerbitzuaren beharregatik langileak, gaua kanpoan igarotzea eragiten duen lanak egiteko, bizi den tokitik kanpo joan behar badu edo jatorduak bere etxetik kanpo egin behar baditu, eragiten diren justifikatutako gastu guztiak ordainduko ditu Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak, enpresan indarrean dagoen gastu-politikaren arabera.

Lanerako desplazamenduak langilearen ibilgailuarekin egingen badira, Hitzarmen Kolektibo hau sinatzen denetik aurrera, 0,36 € ordainduko dira egindako kilometro bakoitzeko.

Telefono mugikorraren gastuak: Berariak horretarako baimena duten erredakzioko langileek telefono mugikorren erabilera sortutako gastuen zenbatekoa fakturatu ahal izango dute, kasuan kasuko froga aurkeztuta (lan-arraioengatik egindako deiak jasotzen dituen faktura, etab.).

IV. KAPITULUA

BESTE XEDAPEN BATZUK

32. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiak ordaindutako lizentzia hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

1. Ezkontzagatik edo izatezko bikotea osatzeagatik (behin bakarrik) (2): 20 egun natural, eta ordaindu gabeko beste 10 baimen-egun eskatu ahal izango ditu, gehienez, langileak.

2. Emaztearen edo izatezko bikotekidearen erditzeagatik (2): 3 egun, horietako gutxienez 2 lanegunak izango direla. Ebakuntza kirurgikoz gertatzen denean, 5 egun naturalera arte luzatu ahal izango da baimena.

3. Gaixotasun larriagatik:

– Ezkontide edo izatezko bikotekide (2), seme, alaba, aita, ama, neba, anaia, ahizpa, arreba, biloba, aitona edo amonarena: 3 lanegun edo ondoz ondoko 6 lanaldi-erdi.

– Ezkontzako seme, alaba, aita, ama, neba, anaia, ahizpa edo arrebarena: 2 egun naturala.

4. Heriotzagatik:

– Ezkontide edo izatezko bikotekide (2), seme, alaba, aita edo amarena: 5 egun natural;

– Neba, anaia, ahizpa, arreba, biloba, aitona edo amonarena: 3 egun natural.

– Ezkontzako seme, alaba, aita, ama, neba, anaia, ahizpa edo arrebarena: 2 egun naturala.

– Odol-ahaidetasunezko izeba-osabena: egutegiko egun bat.

5. Seme, alaba edo biloben bataioagatik: Egun natural 1.

6. Seme, alaba edo biloben lehenengo jaunartzeagatik: Egun natural 1.

7. Neba, anaia, ahizpa, arreba, seme edo alabaren ezkontzagatik: Egun natural 1.

8. Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: 2 egun natural.

9. Lanean dauden emakumeek ordubetez lantokitik alde egiteko eskubidea izango dute bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alabei bularra emateko, bi zatitan hartu ahal izango dutela denbora hori. Emakumeak, bere borondatez, es-

Es obligación de todos los trabajadores de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. el comunicarlo vía telefónica al responsable de turno en el momento de producirse una situación de Incapacidad temporal y al día siguiente la presentación a la empresa del parte de baja. Asimismo el día en que se produzca la situación de alta de la Incapacidad Temporal el trabajador dará aviso telefónicamente al responsable de turno y al incorporarse a su puesto de trabajo presentará el parte de alta.

Artículo 31.º Gastos y kilometraje.

Cuando por necesidades del servicio, el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar habitual de residencia, o bien deba realizar comidas fuera de su domicilio, la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., abonará la totalidad de los gastos ocasionados y justificados, de acuerdo con la política de gastos vigentes en la empresa.

En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos se efectúen en vehículo particular del trabajador por motivos de trabajo, se abonará a partir de la firma del presente Convenio Colectivo la cantidad de 0,36 € por kilómetro recorrido.

Gastos móviles: El personal de Redacción que sea expresamente autorizado podrá facturar el importe de los gastos generados por el uso de los teléfonos móviles, con la justificación correspondiente (factura señalando las llamadas efectuadas por motivos laborales, etc.).

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32.º Licencias retribuidas.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

1.º Por matrimonio o pareja de hecho (2) (por una sola vez): 20 días naturales, pudiendo además solicitar licencias no retribuidas hasta un máximo de 10 días naturales.

2.º Por alumbramiento de esposa o pareja de hecho (2): 3 días de los que al menos dos, serán laborables, prorrogables hasta 5 naturales en caso de parto con intervención quirúrgica.

3.º Por enfermedad grave:

– Del cónyuge o pareja de hecho (2), hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días laborables o 6 medias jornadas consecutivas.

– De hijos políticos, padres políticos y hermanos políticos: 2 días naturales.

4.º Por muerte:

– De cónyuge o pareja de hecho (2), hijos y padres: 5 días naturales.

– Hermanos, nietos y abuelos: 3 días naturales.

– De hijos políticos, padres políticos y hermanos políticos: 2 días naturales.

– De tíos consanguíneos: 1 día natural.

5.º Por bautizo de hijos y nietos: 1 día natural.

6.º Por Primera Comuni3n de hijos y nietos: 1 día natural.

7.º Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día natural.

8.º Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

9.º Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducci3n de la jornada

kubide honen ordez ohiko lanaldia ordu erdiz murriz dezake, helburu bera dela-eta. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

Bularra emateko orduen metaketa: Langileak bularra emateko orduak metatu ahal izango ditu, gehienez ere 15 egunez lanera azaldu beharrik ez izateko.

Lizentziarako baimena eragin duen gertakaria jazotzen den unean hartu behar dira lizentziak.

– 2., 3. eta 4. ataletako kasuetan, 150 km baino gehiagoko joan-etorria egin behar bada, beste 3 egun natural emango dira.

– 5. ataleko kasuan, 150 km baino gehiagoko joan-etorria egin behar bada, beste 2 egun natural emango dira.

Ordaindutako lizentzia bat datorrenean 26. artikuluan aipatutako lgandeko lanagatikoa plusa kobratzea eragiten duen lanaldiarekin, artikulua honen 1., 2., 4., 7. eta 8. zenbakietan aipatutako kasuetan plus hori jasotzeko eskubidea egongo da.

10. Norberaren gauzetarako baimena: Jardun jakin bateko lanaldia ez duten langileek urtean bi eguneko lizentzia ordaindua izango dute, baina horiek hartu ahal izateko ezinbestekoa izango da produkzio-organigramaren arduradunak produkzioa bermatuta dagoela iriztea, langileen eskaerak aintzat hartzen saiatuz.

(1) Gaixotasun larria: Halakotzat hartuko da dagokion medikuak, bai hasierako ziurtagiria bai gerora bi aldeetarako edo nork eskatuta, gaixotasun larritzat jotzen duen hura. Zalantzarik sortuz gero, bereziki horretarako eratu den Batzorde Misto Parekideak hartuko du erabakia, orientazio gisako honako irizpide hauek batera kontuan hartuz: Ospitaleratzeko beharra eta ospitaleratzearen iraupena, interbentzio kirurgikoa, laguntzailearen beharra, etab.

(2) Izatezko bikotea: Dagokien erregistro publikoan bidetako inskripzioa egina dutela egiaztatzen duten bikoteak hartuko dira halakotzat.

Ordaindu gabeko lizentziak: Enpresak, beharrezkoa iruditzen zaionean, ordaindu gabeko lizentziak emango ditu, betiere aurrerapen nahikoarekin eskatzen badira eta lanetik alde egin beharra behar bezala justifikatzen bada. Enpresa Batzordearen eta sekzio sindikalen bitartez egingo da eskaera.

33. artikulua. Hizkuntzak: Euskara, frantsesa eta ingelesa.

Enpresak, eskatzen duten langileei, frantsesa, ingelesa eta euskara ikasteko zenbatekoaren % 50 ordaintzeko beka emango die, betiere enpresaren iritziz jarduera profesionala garatzeko interesgarria bada. Beka hori ez da pilotuko eta urtean ez du 2.500 €-ko muga gaindituko langileen eskaera guztiak kontuan hartuta.

34. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen kolektibo honi lotutako langileek urtean 28 laneguneko oporrak hartzeko eskubidea izango dute.

Lan egiten duen lehenengo urtean, lan egindako denboraren proportzionala izango den oporraldia izateko eskubidea baino ez du izango langileak.

Ahal denean, oporrak maiatza eta urria bitartean hartuko dira, biak barne, eta zerbitzuaren beharrezan araberak emango dira, garaia dagokionez langilariaren gogoia betetzen saiatuz.

Familiako erantzukizunak dituzten langileek lehenetsuna izango dute, beren oporraldia eskola-garaian dauden seme-alabarekin bat etor dadin. Eragin hauetarako eskola-adina 6 urtetik 16 urtera bitartekoa izango da, biak barne. Alderdiak ados

normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Acumulación de horas de lactancia: La trabajadora podrá acumular las horas de lactancia por un período de no presencia de hasta un máximo de 15 días.

Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

– En los casos de los apartados 2, 3 y 4 cuando se realice un desplazamiento superior a 150 kms se ampliará en 3 días naturales más.

– En el caso del apartado 5.º y cuando se realice un desplazamiento superior a 150 kms se ampliará en dos días naturales más.

En aquellos casos en que el disfrute de la licencia retribuida coincida con la jornada que da lugar al cobro del Plus Dominical señalado en el artículo 25, se tendrá derecho a su percibo en los supuestos contemplados en los números 1.º, 2.º, 4.º, 7.º y 8.º del presente artículo.

10.º Por Asuntos propios: 2 días al año de permiso retribuido para el personal que no realice su jornada a tarea, los cuales se disfrutarán, siempre y cuando el responsable del organigrama productivo considere que la producción esté garantizada, procurando atender a las solicitudes formuladas por los trabajadores.

(1) Enfermedad grave: Se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Paritaria creada al efecto, en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica, precisión de acompañante, etc.

(2) Pareja de hecho: Se entenderán por parejas de hecho las que se acrediten con la correspondiente inscripción en un registro público que corresponda.

Licencias no retribuidas. La Empresa, cuando lo entienda necesario, concederá licencias no retribuidas, siempre que sean solicitadas con antelación suficiente y por motivos debidamente justificados, que exigen la ausencia al trabajo; la solicitud se hará a través del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.

Artículo 33.º Idiomas. Euskera, francés e inglés.

La empresa concederá a aquellos trabajadores que lo soliciten, una beca del 50 % del importe de la enseñanza para el aprendizaje de los idiomas francés, inglés y euskera, siempre y cuando ésta lo considere estratégico para el desarrollo de la actividad profesional. Dicha beca, no acumulativa, no superará el tope anual de 2.500 € para el total de las solicitudes de los trabajadores.

Artículo 34.º Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a una vacación anual de 28 días laborables.

El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Siempre que sea posible, las vacaciones se concederán entre los meses de mayo y octubre, ambos incluidos, y se otorgarán de acuerdo a las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con las vacaciones de sus hijos en edad escolar. Se considera a estos efectos la edad escolar a partir de los 6 hasta los 16 años, ambos incluidos. Si

ez badaude, eskumeneko jurisdikzioak ezarriko du oporrak hartzeko data, eta ezin izango da hartutako erabakiaren aurka jo. Prozedura sumario eta lehentasunezkoa izango da.

Oporrak 28 lanegun baino gutxiagoko denboraldietan gozazen badira, indarreko legerian ezarritako lehentasun-irizpideekin bat datorren bloke bat aukeratzen duen hark, gainerako langileek oporrak eskatu ondoren hartu ahal izango ditu geratzen zaizkion oporrak, guztiak osatu arte.

Urteko oporrak ezin izango dira dirutan ordaindu, ez opor guztiak, ezta zati bat ere. Oporrak urteko hil jakin batzuetan hartu behar dituztenentzat Opor Poltsa bat finkatu da, ondorengo baremoaren arabera:

– Urtarrilean eta abenduan: Hainbanaketa kontzeptua barneratzen ez duen hileko soldataren % 50.

– Otsailean eta azaroan: Hainbanaketa kontzeptua barneratzen ez duen hileko soldataren % 100.

– Martxoan eta apirilean: Hainbanaketa kontzeptua barneratzen ez duen hileko soldataren % 25.

Gutxienez 15 egun jarraian hartuz, oporren erdia bakarrik gozatzen bada, urteko hilei dagozkien portzentajeen erdia bakarrik aplikatuko da.

15 egun baino gutxiagoko denboraldietarako ez da Opor Poltsarik ordainduko, ez eta urteko gainerako hiletan gozatzen bada ere.

35. artikulua. Jaiegunengatik konpentsazioa.

Lan egindako jaiegun bakoitza bi opor-egun bezala zenbatuko da.

Enpresa Zuzendaritzak urte bakoitzeko abenduaren 1a baino lehen jakinarazi beharko dio Enpresa Batzordeari hurrengo urtean lan egingo den jaiegun bakoitza konpentsatzeko konpentsazio ekonomikoa ala erregelamenduzko opor-egunen gehikuntza sistema erabiliko duen.

Opor-egun gehigarri horien guztizko zenbaketa erregelamenduzko oporralditik kanpo gozatu beharko da eta, horiek hartzeko datak aukeratzean, ez da kategoriaren edo atalaren araberrako inolako diskriminaziorik egingo.

Erabaki hori loteslea izango da enpresarentzat, langileen eta enpresaren arteko adostasunez edo behar beste kreditatutako arrazoiengatik (adibidez ataleko bajak, laneko larrialdiak, eta abar) aldatzen denean ezik.

36. artikulua. Ezkontza eta jaiotza.

Enpresaren plantilan 5 urte baino gehiagoko antzinatasuna duen langile bat ezkontzen denean edota izatezko bikotea osatzen duenean, 150 euroko haborokina jasoko du. Ezkontza Sari hau berdina izango da langile-kategoria guztientzat.

Enpresaren plantilan 5 urte baino gehiagoko antzinatasuna duen langile batek seme-alabaren bat izaten badu, 150 euroko haborokina emango zaio Jaiotzagatik. Jaiotza anitza izaten bada haborokina 300 euroko izango da.

37. artikulua. Heriotza-asegurua.

Enpresak, heriotza-asegurua poliza kolektibo bat kontratatuko du aseguruetan batekin. Horrekin, hildako langilearen eskubidedunek ondoren aipatzen diren zenbatekoak jasoko dituztela bermatuko da:

– Heriotza naturalagatik: 6.000 €.

– Istripuagatik heriotzagatik: 30.000 €.

– Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunetik eratorritako heriotzagatik: 30.000 €.

existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha para el disfrute correspondiente y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

En el caso de que las vacaciones se disfruten en períodos inferiores a 28 días laborables, aquel que elija algún bloque de conformidad con los criterios de preferencia que se establecen en la legislación vigente, pasará a disfrutar el resto de las vacaciones hasta su totalidad una vez hayan sido solicitadas las vacaciones para el resto de los trabajadores.

No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales. Se establece una Bolsa de Vacaciones para quienes hayan de disfrutarlas en determinados meses del año, con arreglo al siguiente baremo:

– Meses de enero y diciembre: 50 % de una mensualidad sin el concepto prorata.

– Meses de febrero y noviembre: 100 % de una mensualidad sin el concepto prorata.

– Meses de marzo y abril: 25 % de una mensualidad sin el concepto prorata.

En el caso de que solamente se tome la mitad de las vacaciones con un mínimo de 15 días seguidos, será de aplicación la mitad de los porcentajes señalados para los correspondientes meses del año.

En los períodos inferiores a los 15 días, no se abonará cantidad alguna en concepto de Bolsa de Vacaciones, ni tampoco cuando se disfruten en los restantes meses del año.

Artículo 35.º Compensación por festivos.

Cada día festivo trabajado se computará como dos días de vacaciones.

La Dirección de la empresa comunicará al comité de la misma, antes del día 1 de diciembre de cada año, su decisión de si en los festivos trabajados durante el año próximo, seguirá el criterio de compensarlos económicamente o aumentarlos a los días de vacaciones reglamentarias.

El cómputo total de estos días de vacaciones adicionales deberá ser disfrutado en período aparte de las vacaciones reglamentarias, no existiendo ningún tipo de discriminación en las respectivas categorías y secciones para elegir la fecha de su disfrute.

Esta decisión vinculará a la empresa, salvo que de común acuerdo entre trabajadores y empresa o por motivos suficientemente acreditados, tales como bajas en la sección o urgencia en el trabajo, etcétera, sea modificada.

Artículo 36.º Nupcialidad y natalidad.

Cuando el trabajador de plantilla de la empresa con más de 5 años de antigüedad en la misma contraiga matrimonio o se constituya como pareja de hecho, se le concederá una gratificación de 150 €, que será igual para todas las categorías, como Premio de Nupcialidad.

Al trabajador perteneciente a la plantilla de la empresa con más de 5 años de antigüedad en la misma, en el caso de nacimiento de un hijo, se le concederá en concepto de Natalidad, una gratificación de 150 €. Dicha gratificación será de 300 € si se trata de un parto múltiple.

Artículo 37.º Seguro por fallecimiento.

La empresa contratará con una compañía aseguradora una póliza colectiva de Seguro por Fallecimiento, para garantizar a los derecho-habientes del trabajador fallecido las cantidades siguientes que a continuación se indican:

– Por muerte natural 6.000 €.

– Por muerte accidental 30.000 €.

– Por muerte derivada de Accidente de Trabajo y enfermedad profesional 30.000 €.

Eskubidedunen lehentasun-ordena, aurkakorik zehazten ez bada, ondorengo izango da:

– Ezkontidea, seme-alabak, gurasoak eta gainerako legezko inordekoak.

38. artikulua. Gaitasun urritua duten langileak.

Gaitasun fisiko urritua duten langileei, erakunde eskudunek aitortutako ezintasun iraunkor osoa duten langileei izan ezik, duten gaitasun fisiko berriari egokitutako lanpostu berrietara aldatuko zaie. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak, erakunde eskudunetatik urritasunagatik jasotzen duen pentsioaren eta lanpostu berriari dagokion soldataren arteko diferentzia ordainduko dio gaitasun urritua duten langileari, hortik aurrera lanpostu berriari dagozkion baldintzak aplikatuko zaizkiolarik.

39. artikulua. Goragoko kategoriako lanak.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako langileek dagokien kategoria baino goragoko bateko lanak egin ahal izango dituzte. Prestazio horrek irauten duen bitartean, aldi baterako garatutako kategoria horri dagokion lansaria kobratuko dute interesdunek.

40. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Gutxienez urte bat antzinatasuna duten plantilako langileei borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea emango die Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak, gutxienez 4 hilabete eta gehienez 5 urteko epean.

Borondatezko beste eszedentzia bat hartzeko, langileak gutxienez beste lau urtez egon beharko du enpresan lanean.

Langile guztiak gehienez hiru urteko borondatezko eszedentzia hartu ahal izango du bizirik jaiotzen zaion seme-alaba bakoitzarengatik, erditze-egunetik aurrera zenbatuko dela epe hori. Ondorengo erditzeek beste eszedentzia-denboraldi bat hartzeko eskubidea emango diote, baina horiek amaiera emango diote aurretik gozatzen ari zen denboraldiari.

Aurreko atalean deskribatutako egoeran dagoen langileak berriro enpresan onartua izateko eskatu ahal izango du eta honek, langilearen kategoria berean edo antzekoan hutsik gertatzen den lehenengo lanpostuan onartu beharko du. Eszedentzia-eskaera hilabete lehenago egin beharko da gutxienez, eta lanera itzultzeko eskaera eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago. Eszedentzia eskatu aurretik zuen kategoriako lanpostu batera itzuliko da automatikoki egoera honetan zegoen langilea.

Eszedentzia-epea amaitu ondoren lanera itzuli ez bada, eskubide guztiak galduko ditu eszedentzian dagoenak. Borondatezko eszedentzian egondako aldia ez da zenbatuko ondorio bakar baterako ere.

Langilearen eszedentziak irauten duen bitartean, indarrean dagoen legerian xedatzen denaren arabera beteko da bere lanpostua.

41. artikulua. Aurrerakin itzulgarriak.

Langileek, interesik gabeko aurrerakin arrunt itzulgarriak eskatu ahal izango dituzte, zenbatekoak soldata gordineko lau hilekoren zenbatekoa gainditzen ez badu. Emakida enpresaren iritzira egingo da, eta itzulketa hileroko eta ordainsarrietan dagozkion deskontuak eginez egingo da.

Era beran, enpresak bere iritziz, aparteko aurrerakinak eman ahal izango ditu, urteko hartzeakoaren % 100eko gehienezko mugaraino eta gehienez 5 urteko amortizazio-epearekin.

Enpresak edozein aurrerakin-eskaera aztertu ahal izan dezan, beharrezkoak izango dira honako hauek:

– Enpresaren eta bertako Batzordearen iritziz, eskaera justifikatuta egotea.

El orden de preferencia entre los «causa habientes», si no se determina lo contrario, será:

– Cónyuge, Hijos, Padres y demás herederos legales.

Artículo 38.º Personal con capacidad disminuida.

Al personal con capacidad física disminuida, siempre y cuando el trabajador no se vea afectado por una invalidez permanente en el grado de total y declarado por los organismos competentes, se le destinará a un puesto de trabajo acorde con su nueva capacidad física. La Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., abonará al incapacitado la diferencia entre la pensión asignada a su incapacidad por los organismos competentes y el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo del trabajador incapacitado, rigiéndose en lo sucesivo por las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 39.º Trabajos de superior categoría.

El personal de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente superior a aquella en que esté clasificado. Durante el tiempo que dure está prestación los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

Artículo 40.º Excedencia voluntaria.

La Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., concederá al personal en plantilla que como mínimo cuente con una antigüedad de un año a su servicio, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período no menor a 4 meses y de un máximo de 5 años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a los tres años, por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

La persona que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la empresa que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría. La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de anticipación, por lo menos, y en igual plazo antes de finalizar aquella, la de reingreso, volviendo automáticamente el interesado a un puesto de la categoría que ocupaba antes de pedir la excedencia.

Transcurrido el plazo de excedencia sin reingresar, el excedente perderá todos sus derechos. El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Durante la excedencia del trabajador, su plaza será cubierta de acuerdo con lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 41.º Anticipos reintegrables.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de cuatro mensualidades del salario bruto. La concesión será discrecional por parte de la empresa y el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos cada una de las mensualidades y pagas.

Asimismo la empresa a su discreción podrá conceder anticipos extraordinarios por un importe máximo de 100 % del haber anual y un plazo máximo de amortización de 5 años.

Para el estudio por parte de la empresa de cualquier petición de anticipos, serán requisitos previos:

– Que a juicio de la empresa y el Comité de la misma se justifique la petición.

– Amortizatu gabeko beste aurrerakinik ez izatea.

Aurrerakin eskaerak beti idatziz egingo dira Enpresa Batzordearen bitartez. Aurrerakinaren onuradunak uko egin beharko die amortizazio-denboraldian gerta daitezkeen eszedentzia edo lan-uzte guztiei, itzulketa nahikoa bermatuta dagoenean ezik.

42. artikulua. Azterketa medikoa.

Langile guztientzat. Urtean behin azterketa medikoa egingo zaie horretarako prest dauden langile guztiei, entzumena, ikusmena, odola, bihotza eta birrikak aztertzeko. Halaber, oftalmologia-azterketa egin ahal izango zaie, sei hilean behin, hala eskaizen duten langileei. Azterketa honen emaitzen kopia bat interresdunei bidaliko zaie.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako langile guztiek, betaurrekoen kristalen edo ukipen-lenteen graduazioa aldatu beharra dutenean, graduazio-aldaketaren beharra egiaztatuko duen oftalmologoaren agiria aurkeztu ondoren, aldatetari dagokion optikako fakturaren zenbatekoa enpresak ordaintzeko eskubidea izango dute. Zenbateko honek inoiz ez du 260 €-ko zenbatekoa gaindituko. Kristalen edo ukipen-lenteen aldaketa gehienez ere urtean behin egingo da enpresaren kontura.

43. artikulua. Prestakuntza.

Lanalditik kanpo prestakuntza-ikastaroak jaso beharra da goen kasuetan, orduko 15,025 euroko banakako prezioa ezarzen da.

Prestakuntza-ikastaroen egutegia eta ordutegia Enpresa Batzordearekin negoziatuko dira, ikastaro horiek egiteko dauden aukeren barruan.

V. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

44. artikulua. Enpresa-Batzordea.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Enpresa Batzordea, bertako langileak ordezkatzeko dituen kide anitzeko organoa da.

45. artikulua. Eskumenak.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Enpresa Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

1. Gutxienez hiru hilean behin emango zaion Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari, salmenten egoerari eta publizitateari nahiz enpresan enpleguak izan dezakeen bilakaerari buruzko informazioa jasotzea.

2. Balantzea, emaitzen kontua, memoria eta bazkide akziodunei helarazten zaizkien gainerako dokumentu guztiak (bazkideen baldintza beretan) ezagutzea.

3. Enpresa Zuzendaritzak jarraian aipatzen diren gaiei buruz hartutako erabakiak gauzatu aurretik, erabaki horiei buruzko txostena egitea:

– Plantilen berregituraketa eta enpresaren lan-uzte erabateko edo partzialak, behin betikoak edo aldi baterakoak.

– Lanaldiaren murrizketak nahiz instalazioen lekualdaketa erabatekoa edo partziala.

– Enpresako lanbide-heziketako planak.

– Lanaren antolamendurako edo kontrolerako sistemak ezartzea edo berraztertzea.

– Denbora-azterketa, sari edo pizgarrien sistemak ezartzea eta lanpostuak balioestea.

– Que no tenga otro anticipo sin amortizar.

Las peticiones de anticipo se harán siempre por escrito y el solicitante lo hará a través del Comité de Empresa renunciando, el beneficiario del anticipo, a toda excedencia o cese durante el plazo de amortización, salvo que quede garantizado suficientemente su reintegro.

Artículo 42.º Chequeo médico.

a) Para todo el personal. Anualmente se realizará al personal que voluntariamente se preste a ello, un chequeo médico consistente en la revisión de oídos, vista, sangre, corazón y pulmones, así como oftalmológica, esta última podrá realizarse semestralmente para aquellos trabajadores que así lo solicitasen. Del resultado de dicho chequeo se remitirá copia a cada uno de los interesados.

Todos los trabajadores de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., cuando tengan que cambiar la graduación de cristales o lentillas tendrán derecho, previo justificante de un oftalmólogo que será quien verifique la necesidad o no de dicho cambio de graduación, al abono de la factura de la óptica que corresponda a dicho cambio. Esta cantidad no podrá exceder nunca de 260 €. El máximo permitido con abono de factura por parte de la empresa para cambiar de cristales y lentillas será de una vez al año.

Artículo 43.º Formación.

Para aquellos casos en que sea necesario recibir cursos de formación fuera de la jornada de trabajo se establece el precio unitario por hora de 15,025 €.

Los días y horarios de los cursos de formación se negociarán con el Comité de Empresa dentro de las posibilidades de realización de dichos cursos.

CAPÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

Artículo 44.º El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores.

Artículo 45.º Competencias.

El Comité de Empresa de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información que le será facilitada al menos trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., sobre la situación de ventas y publicidad y sobre la evolución probable del empleo en la empresa.

2.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se dan a conocer a los socios accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

3.º Emitir informe previo a la ejecución por parte de la Dirección de la empresa de las decisiones adoptadas sobre las cuestiones que a continuación se detallan:

– Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de la empresa.

– Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

– Planes de formación profesional de la empresa.

– Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

– Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Txostena egitea enpresaren «status» juridikoa bat-egin, xurgatu edo aldatzeak enpleguaren bolumenean eragina duenean.

5. Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri izatea, bai eta kontratu berrien baldintza orokorren berri ere.

6. Zigor larri edo oso larri guztien berri izatea. Aurrez Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko zaizkio, honek 72 orduren barruan bere iritzia eman ahal izan dezan.

7. Enpresa Batzordeak jagoletza-lana egikaritzeko du lanari, Gizarte Segurantzari eta enpleguari buruz indarrean dauden arauak nahiz Enpresan indarrean dauden gainerako itun, baldintza eta erabilerak betetzeari dagokionez, beharrezkoa denean bidezkoa diren legezko ekintzak formulatuz Enpresa Zuzendaritzaren eta erakunde zein auzitegi eskudunen aurrean.

8. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Zuzendaritzak, burututako aparteko orduen kopurua azaltzen duen kopia emango dio hilerio Enpresa Batzordeari, ordu horiek burutzeko atal bakoitzeko banaketa eta arrazoiak zehaztuz. Enpresako Zuzendaritzak, Gizarte Segurantzako TC-1 eta TC-2 kotizazio-buletinen kopia emango dio hilerio Enpresa Batzordeari, baita absentismo-indizeari eta horien arrazoiei, laneko istripuei eta lanbide-gaixotasunei nahiz horien eraginei buruzko estatistiken kopia ere.

9. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Zuzendaritzak, gehienez 10 eguneko epean idatziz burutuko diren kontratu guztien oinarritzako kopia emango du. Salbuespena izango dira, hala ere, goi-zuzendaritzako lan-kontratu bereziak, kasu horietan Enpresa Batzordeari jakinarazi beharra dagoelarik.

Kontratua amaitzen bada, langileei salaketaren edo, hala badagokio, iraungipenaren aurre-abisua egiterakoan, zordundutako zenbatekoen likidazio-dokumentuaren proposamena ere egin beharko du enpresak.

Langileak kitapenaren ordainagiria sinatzen duenean, langileen legezko ordezkari bat bertan egoteko eskatu ahal izango du.

10. Lan-harremantetan zuzenean edo zeharka eragina duten edo izan dezaketen artikuluko honetako auziei eta gaiei buruzko informazioa ematea ordezkarietara.

11. Artikulu honen 3 eta 4. ataletan aitortutako eskumenean arabera Enpresa Batzordeak egin behar dituen txostenak 15 eguneko epean landu beharko dira.

46. artikulua. Gaitasuna eta lanbideko isiltasuna.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Enpresa Batzordeak, kide anitzeko organoa den neurrian, gaitasuna izango du, bertako kideen gehiengoz hartutako erabakien bidez, dagozkion eskumenean esparruan ekintza administratibo eta judizialak egikaritzeko.

Enpresa Batzordeko kideek eta Batzordeak berak lanbide-isiltasuna gordeko dute aurreko artikuluko 1. eta 2. ataletan aurreikusten den guztiari buruz, baita Enpresa Batzordeko kide izateari uzten diotenean ere. Isiltasun hori bereziki gordeko da Zuzendaritzak beren-beregi isilpekoak direla dioen gaiei dagokionez.

Hala ere, aipatu gaiei buruzko kontsultak egin ahal izango dizkiete elkargokide diren profesionalak (ekonomistak, abokatuak), baina gaiok isilpekoak direla eta lanbide-sekretua gorde beharko dutela ohartarazi beharko zaie; bestela, bidezkoak diren legezko neurriak hartuko dira.

47. artikulua. Bermeak.

Enpresa Batzordeko kideek, langileen legezko ordezkariak diren aldetik, honako berme hauek izango dituzte:

4.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5.º Ser informado de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como las condiciones de los nuevos contratos.

6.º Ser informado de todas las sanciones graves o muy graves. Deberán ser puestas en conocimiento del Comité de Empresa, previamente, pudiendo el Comité emitir su opinión sobre las mismas en el plazo de 72 horas.

7.º El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la Empresa, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Dirección de la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

8.º La Dirección de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., dará copia mensualmente al Comité de Empresa del número de horas extraordinarias realizadas, especificando la causa y su distribución por secciones, de los boletines de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2 y de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

9.º La Dirección de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., dará copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (en un plazo no superior a 10 días) a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificarlo al Comité de Empresa.

La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito.

10.º Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en el presente artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las Relaciones Laborales.

11.º Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del presente artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 46.º Capacidad y sigilo profesional.

Se reconoce al Comité de Empresa de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

No obstante podrán efectuar consultas sobre dichas materias con profesionales debidamente colegiados (economistas, abogados,...), advirtiéndoles de dicha confidencialidad, y del secreto profesional que deben guardar sobre las mismas; en sentido contrario se tomarán las medidas legales oportunas.

Artículo 47.º Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1. Zigor larrien edo oso larrien kasuan, kontraesaneko espedienteak irekitzea; interesdunoi ez ezik, Batzordeko kideei ere entzungo zaie.

2. Enpresan jarraitzeko lehentasuna gainerako langileen aurretik, teknologia- edo ekonomia-arrazoiak direla-eta kontratuak eteten edo amaitzen badira.

3. Bere eginkizunak baliatzen dituen bitartean lanetik ez botatzea edo zigorrik ez jasotzea, ez eta agintaldia amaitu eta hurrengo bi urteetan ere, amaitze hori errebokazioa edo dimisioa tarteko gertatzen denean izan ezik, betiere kaleratzea edo zigorra langileak ordezkari-tza-lanetan izandako jardunean oinarritzen bada, diziplinazko kaleratzeei buruz ezarritakoa kontuan hartuz, hortaz.

Era berean, dagokion ordezkari-tza-lana betetzeagatik ezin izango du diskriminaziorik jasan soldata igotzeko edo lanpostuz igotzeko garaian.

4. Ordezkari-tzari dagokion arloetan bere iritziak askatasunez adieraztea kide anitzeko organoan; lan- edo gizarte-arloko interesa duten argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango ditu lanaren jardun normala oztopatu gabe.

5. Enpresa Batzordeko kide bakoitzak hilean ordainduriko 20 orduko kreditua izango du ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko. Enpresa Batzordeko kideen orduak pertsona batean edo gehiagotan metatu ahal izango dira, betiere guztizko gehienezkoa gainditu gabe. Hauek beren lanean ordeztu ahal izango dira, ordainsariari dagokionez kalterik jasan gabe.

Enpresarekin eta Hitzarmen Kolektiboaren negoziatziorako egindako bileretan erabilitako orduak ez dute Enpresa Batzordeko kideen ordutegi-kreditua murrizten.

48. artikulua. *Sekzio Sindikalak.*

Enpresako langile guztien artean gutxienez % 15eko afiliazioa duen edozein zentral sindikalek sekzio sindikala osatu ahal izango du. Afiliazio-portzentaje horren arabera, sekzio sindikalek enpresako hitzarmen kolektiboak negoziatzeko gaitasun juridikoa izango dute.

49. artikulua. *Delegatu Sindikalen zereginak.*

Honako hauek izango dira sekzio sindikaletako delegatuen zereginak:

1. Ordezkatzen duten zentral sindikalaren eta sindikatu horrek enpresan dituen afiliatuen interesak ordezkatzea eta defendatzea, eta zentral sindikalaren eta Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

2. Sekzio sindikaletako delegatuek Enpresa Batzordeak, Segurtasun eta Higiene Batzordeak eta Batzorde Mistoek egiten dituzten bileretara bertaratu ahal izango dute.

3. Gutxienez hiru hilean behin emango zaion Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari, salmenten egoerari eta publizitateari, etorkizuneko aurreikuspenei nahiz enpresan enpleguak izan dezakeen bilakaerari buruzko informazioa jasoko dute. Balantzea, emaitzen kontua, memoria eta bazkide akziodunei helarazten zaizkien gainerako dokumentu guztiak (bazkideen baldintza beretan) ezagutuko dituzte. Sekzio sindikaletako delegatuek lanbide-isiltasuna gordeko dute 3. atalean aurreikusten den guztiari buruz. Isiltasun hori bereziki gordeko da Zuzendaritzak beren-beregi isilpekoak direla dioen gaietara dagokionez. Nolanahi ere, Enpresa Zuzendaritzak sekzio sindikaletako delegatuei aurkeztutako ezein dokumentu ezin izango da baliatu eremu horietatik kanpo, ezta aurkeztea eragin zuten arrazoiez bestelako xedeetarako ere.

4. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Zuzendaritzak, burututako aparteko orduen kopurua azaltzen duen kopia emango die sekzio sindikaletako delegatuei, ordu

1.º Apertura de expedientes contradictorios en el supuesto de sanciones graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité.

2.º Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.º No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en lo referente a los despidos disciplinarios.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

4.º Expresar colegiadamente, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

5.º Disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación. Las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Las horas empleadas en reuniones con la empresa y negociación del Convenio Colectivo no consumen crédito horario a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 48.º *Secciones Sindicales.*

Podrán constituir secciones sindicales, todas aquellas centrales sindicales que posean por lo menos, un 15 % de afiliación sobre el personal total de la empresa. Dado este porcentaje de afiliación, las secciones sindicales tendrán capacidad jurídica para la negociación de convenios colectivos de empresa.

Artículo 49.º *Funciones de los Delegados Sindicales.*

Las funciones de los delegados de las secciones sindicales serán las siguientes:

1.º Representar y defender los intereses de la central sindical a quien representa y de los afiliados a la misma en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A.

2.º Los delegados de las secciones sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Comisiones Mixtas.

3.º Recibirán información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., sobre la situación de publicidad y ventas, sobre sus previsiones futuras y la evolución probable del empleo en la empresa. Conocerán el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios accionistas y en las mismas condiciones que éstos. Los delegados de las secciones sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado número 3, en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección de la empresa a los delegados de las secciones sindicales podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

4.º La Dirección de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., dará copia mensualmente a los delegados de las secciones sindicales del número de horas extraordinarias realiza-

horiek burutzeko atal bakoitzeko banaketa eta arrazoiak zehaztu. Enpresako Zuzendaritzak, Gizarte Segurantzako TC-1 eta TC-2 kotizazio-buletinen kopia emango die hileroko sekzio sindikaleko delegatuei, baita absentismo-indizeari eta horien arrazoiari, laneko istripuei eta lanbide-gaixotasunei nahiz horien eraginei buruzko estatistiken kopia ere.

5. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako Zuzendaritzak, gehienez 10 eguneko epean idatziz burutuko diren kontratu guztien oinarritzako kopia emango du. Salbuespena izango dira, hala ere, goi-zuzendaritzako lan-kontratu bereziak, kasu horietan sekzio sindikaleko delegatuei jakinarazi beharra dagoelarik.

Kontratua amaitzen bada, langileei salaketaren edo, hala badagokio, iraungipenaren aurre-abisua egiterakoan, zordundutako zenbatekoen likidazio-dokumentuaren proposamena ere egin beharko du enpresak.

Zentral sindikal bati afiliatutako langileek kitapenaren ordainagiria sinatzen dutenean, delegatu sindikala bertan egoteko eskatu ahal izango du.

6. Sekzio sindikaleko delegatuek ondoren zerrendatzen diren gaiak dagokienez enpresak hartu nahi dituen neurriak buruzko informazioa jaso beharko dute, eta horiei buruzko txostena egin beharko dute 15 eguneko epean. Hona hemen gaiak:

- Enplegu-erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren lekualdatze erabatekoak edo partzialak.
- Lan-sistema edo pizgarri berrien ezarpena edo berrikusketa.
- Lanaren antolamenduan eragin handia izan dezaketen erabakiak.
- Enpresaren «status» juridikoaren bat-egite, xurgatze edo aldaketa, enpleguaren bolumenean eragin dezakeen gorabeherarik baldin badago.

7. Sindikatuari edo lanari buruzko argitarapenak eta oharak zabaltzea lanorduetan enpresako lokaletan, eta sindikatu-tako afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko lanetan, eta eskubide horiek baliatzeko aukerak ezin izango dio lanari edo produkzioaren jardun orokorrari trazarik egin.

8. Hautagaiak proposatzea Enpresa Batzordeko postuak betetzeko hauteskunde sindikaletarako.

9. Enpresa Zuzendaritzaren aurrean sekzio sindikaleko afiliatuak ordezkatzeko dituzten delegatu sindikalak aukeratzea.

10. Sekzio sindikalek, enpresaren baimenarekin, aditu sindikalisten, ekonomisten, abokatuena, eta abarren zerbitzuak erabili ahal izango dituzte gai kolektiboetarako, eta aditu horiek enpresako lokaletan sartzeko aukera izango dute.

11. Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak baimena emango du sekzio sindikal bateko afiliatuak enpresako lokaletan biltzeko, lanorduetatik kanpo, aurrez jakinaraziz gero.

50. artikulua. Sekzio sindikalen bermeak.

Sekzio sindikalek honako berme hauek izango dituzte:

1. Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz afiliatutako langileren baten aurkako diziplina-neurriak hartzen direnean, enpresak dagokion delegatu sindikalari jakinaraziko dio, eta honek iritzia eman ahal izango du 72 orduko epean.

2. Honako berme hauek izango dituzte sekzio sindikaleko delegatuek:

– Zigor larrien edo oso larrien kasuan, kontraesaneko espediente irekitzea; interesdunoi ez ezik, delegatu horren Zentral Sindikalari ere entzungo zaio.

– Enpresan jarraitzeko lehentasuna gainerako langileen aurretik, teknologia- edo ekonomia-arrazoiak direla-eta kontratuak eteten edo amaitzen badira.

das especificando las causas y su distribución por secciones, de los boletines de cotización a la Seguridad Social, TC1 y TC2 y de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

5.º La dirección de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., dará copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito (en plazo no superior a 10 días) a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificarlos a los delegados de las secciones sindicales.

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Los trabajadores afiliados a una central sindical podrán solicitar la presencia del delegado sindical en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito.

6.º Los delegados de las secciones sindicales deberán ser informados y emitirán informe en el plazo de 15 días sobre cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativa a:

- Expediente de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción o revisión de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- Fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

7.º Difundir publicaciones y avisos de carácter laboral o sindical dentro de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en su tarea de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

8.º Proponer candidatos a elecciones sindicales para cubrir puestos del Comité de Empresa.

9.º Elegir delegados sindicales que representen a los afiliados de la sección sindical ante la Dirección de la Empresa.

10.º Las secciones sindicales podrán utilizar, previa autorización de la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos con acceso a los locales de la empresa.

11.º Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. permitirá reuniones de afiliados a una sección sindical, en los locales de la empresa, fuera de horas de trabajo, previa notificación.

Artículo 50.º Garantías de las secciones sindicales.

Las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

1.º En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves, contra cualquier trabajador afiliado, la empresa informará al delegado sindical correspondiente, quien podrá emitir su opinión en el plazo de 72 horas.

2.º Los delegados de las Secciones Sindicales tendrán las garantías que a continuación se detallan:

– Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oída aparte del interesado, la Central Sindical a la que pertenezca el delegado.

– Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas.

– Bere eginkizunak baliatzen dituen bitartean lanetik ez botatzea edo zigorrik ez jasotzea, ez eta agintaldia amaitu eta hurrengo bi urteetan ere, amaitze hori errebokazioa edo dimisioa tarteko gertatzen denean izan ezik, betiere kaleratzea edo zigorra langileak ordezkari-tan lanetan izandako jardunean oinarritzen bada, diziplinazko kaleratzeei buruz ezarritakoa kontuan hartuz, hortaz.

Era berean, dagokien ordezkari-tan lana betetzeagatik ezin izango dute diskriminaziorik jasan soldata igotzeko edo lanpostu igotzeko garaian.

3. Sekzio sindikaletako delegatuek hilean ordainduriko 20 orduko izango dituzte. Halaber, Enpresa Batzordeko kideen orduak sekzio sindikaletako delegatuei metatu ahal izango zaizkie, betiere guztizko gehienezkoa gainditu gabe. Hauek beren lanean ordeztu ahal izango dira, ordainsariari dagokionez kalterik jasan gabe.

Enpresarekin eta Hitzarmen Kolektiboaren negoziatorako egindako bileretan erabilitako orduak ez dute sekzio sindikaletako delegatuen ordu-tegi-kreditua murrizten.

Era berean, prestakuntza sindikala jasotzeko nahiz biltzar edo antzeko jardueretara bertaratzeko, ordaindu gabeko 6 egun natural hartu ahal izango dituzte gehienez urtean. Egun horiek erabili ahal izateko dagokion zentral sindikalari jakinarazi behar harko zaio aurretiaz.

51. artikulua. *Sindikatu-lanak egiteko eszedentzia.*

Dagokion zentral sindikaleko idazkari izanez probintzia-mailako kargua edo nazio-mailako edozein kargu betetzen duen langile aktiboak eszedentzia-egoera eskatu ahal izango du. Eszedentzian egongo da kargu hori betetzen duen bitartean eta lanera itzuliko da, automatikoki, kargua utzi eta gehienez hilabeteko epean, itzultzeko eskaera idatziz egiten badu.

52. artikulua. *Hitzarmen kolektiboaren negoziatioetan parte hartzea.*

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak baimen ordainduak emango dizkie Hitzarmen Kolektiboaren negoziatio-batzordeetan parte hartzen duten zentral sindikaletako delegatu sindikalei, enpresan jardunean jarraitzen badute, negoziatio-tzaile-lana errazteko eta aipatutako negoziatioek irauten duten bitartean, betiere enpresa negoziatio horren eraginpean badago.

53. artikulua. *Berme sindikalak.*

Euren eskubide sindikalak balia ditzaten, langileek ondoren adierazten diren berme sindikalak izango dituzte; era berean, balio gabetzat joko dira diskriminazio sindikala xede duten egin-tzak edo itunak, esaterako:

1. Langile baten lan egiteko aukera Zentral Sindikal batean afiliatuta edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.

2. Enpresa Zuzendaritzak zentral sindikal edo sekzio sindikal bat eratzea edo horri laguntza ematea, finantza-laguntza edo beste edozein laguntza emanez.

3. Langile bat kaleratzea, zigortzea, diskriminatzea edo langile hori edozein kalte eragitea zentral sindikal batean afiliatuta edo afiliatu gabe egoteagatik, edo betetzen duen jarduera sindikalagatik, betiere indarreko legedia betetzen badu.

54. artikulua. *Delegatu Sindikalen eta Enpresa Batzordearen berme komunak.*

Enpresa Batzordeko kideek eta sekzio sindikaletako delegatuek ondoko berme komun hauek izango dituzte:

1. Iragarki-oholak erabili ahal izatea lanari edo sindikatuei buruzko oharrak argitaratzeko, Enpresa Batzordearen edo bigarren sekzio sindikalen ardurapean.

– No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en lo referente a los despidos disciplinarios.

Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

3.º Los delegados de las secciones sindicales, dispondrán de 20 horas retribuidas al mes. Asimismo las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularse a los delegados de las Secciones Sindicales, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Las horas empleadas en reuniones con la empresa y negociación del Convenio Colectivo no consumen crédito horario a los delegados de las secciones sindicales.

Asimismo dispondrán de un máximo de 6 días naturales al año de licencias no retribuidas para asistencia a cursos de formación sindical, congresos y actividades análogas. La utilización de dichos días requerirá previamente la notificación de su respectiva central sindical.

Artículo 51.º *Excedencia en materia sindical.*

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado de la central sindical respectiva y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a la empresa si lo solicitara por escrito en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 52.º *Participación en la negociación de convenios colectivos.*

A los delegados sindicales de las centrales sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 53.º *Garantías sindicales.*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

1.º Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

2.º La constitución o apoyo por parte de la dirección de la empresa de una central sindical o sección sindical mediante ayuda financiera o de otro tipo.

3.º Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no a una central sindical, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 54.º *Garantías comunes a Delegados Sindicales y Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de las secciones sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

1.º Utilizar los tableros de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical bajo responsabilidad del Comité de Empresa o las respectivas Secciones Sindicales.

2. Bilerak egiteko lokal egoki bat beren eskura izatea. Enpresa Batzordeak nahiz delegatu sindikalek, aurrez Enpresari jakinaraziz, behar dutenean erabili ahal izango dute, baina bileren ordutegiak bat etortzen badira Enpresa Batzordeak izango du beti lehentasuna.

55. artikulua. Batzarrak.

Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresak ordaindutako baimena emango du Batzarrak egiteko, hilean ordu eta erdi gehienez, baina ordu horiek ezin izango dira hiletik hilerera metatu.

Enpresa Batzordeak edo sekzio sindikaletako delegatuek deituko dituzte batzarrak, eta gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresari batzarra egiteko arrazoia.

Era beran, txandakako edo atalkako bilera partzialak baimenduko dira, deialdia egiten dutenen iritziz, horien xedea dela eta, beharrezkoa ez denean Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. enpresako langileen gehiengoa bertaratzea.

Aipatutako bilerak egiteko ezinbestekoa izango da aurrez enpresari abisua ematea. Enpresa Batzordeak nahiz sekzio sindikaletako delegatuek deitu ahal izango dituzte bilerak.

Eskubide horiek erabiltzen direnean ohiko produkzioa ziurtatu beharko da, ohiko zereginen garapena ahalik eta gutxien oztopatzen saiatuz.

56. artikulua. Langileen atxiloketa.

Enpresan edozein zeregin edo kargu duen langile baten atxiloketa ez da justifikaziorik gabeko hutsegitea izango eta, ondorioz, atxiloketak irauten duen bitartean, enpresan bere lanpostua izaten jarraituko du, agintaritza eskudunak errudun dela frogatzen ez duen bitartean.

57. artikulua. Berdintasuna.

Enpresak eta enpresa-batzordeak aktiboki zainduko dute berdintasun-printzipioa errespetatzea lanean, ondorio eta aplikazio-maila guztietarako (enplegurako sarbidea, hautaketa, ordainketa, prestakuntza eta abar), eta ez da onartuko sexu-diskriminaziorik, egoera zibila, ezgaitasuna, sexu-joera, adina, arraza, kondizio soziala, ideia erlijiosoak edo politikoak, sindikatu batean afiliatua egotea ala ez eta abar, betiere ordenamendu juridikoak markatutako mugen barnean.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehenengoan. Batzorde Mistoa.

Batzorde misto bat eratuko da. Hitzarmen honen negoziazioan parte hartu duten enpresako hiru ordezkariak eta langileen hiru ordezkariak osatuta egongo da batzorde hori. Hitzarmena osorik betetzen dela zainduko du, eta interpretazio-, adiskidetzeta-, eta zaintza-organoa izango da.

Berariazko eginkizunak:

– Hitzarmen kolektiboa aplikatu eta interpretatzeko arloko auzien berri izan eta erabakiak hartzea, indarreko legediarekin bat etorriz.

– Hitzarmen kolektibo honek indarrean dirauen bitartean, testu hau egokitu eta, behar izanez gero, aldatzea.

– Langileen Estatutuaren 41. artikuluan jasotako lan-baldintzak nabarmen aldatzeak ekar litzakeen auzien berri izan eta erabakitzea, baldin eta kontsulta-epa amaitu ondoren akordio-rik lortu ez bada.

Alderdietako batek eskatzen duenean bilduko da batzorde mistoa, eta bere eskumeneko gaiak aztertuko ditu. Batzarreko deia egin duen alderdiak idazki bat igorriko dio beste alderdiari, non aurrekariak, egintzak eta artikuluen edo gaiaren interpretazio-aldeak azalduko baititu. Hartzailak hamabost egun baliadun izango ditu idazkiaren edukia aztertzeko.

2.º Que les sea facilitado un local adecuado de reunión. Tanto el Comité de Empresa como los delegados sindicales, lo utilizarán con previo aviso a la Empresa, siempre que lo necesiten, pero en caso de coincidencia en el horario de las reuniones, tendrá siempre preferencia el Comité de Empresa.

Artículo 55.º Asambleas.

La Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A., autorizará la celebración de Asambleas retribuidas hasta un máximo de una hora y media mensual, no acumulable de mes en mes.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o por los delegados de las secciones sindicales comunicando a la empresa con 24 horas de antelación el motivo de la celebración.

Asimismo, se autorizarán las reuniones parciales por turnos o secciones, cuando el motivo de las mismas, a juicio de los convocantes, no requiera la presencia de la mayoría de los trabajadores de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A.

Para la celebración de las mencionadas reuniones, será requisito imprescindible el aviso previo a la empresa, pudiendo ser convocadas por el Comité de Empresa o por los delegados de las secciones sindicales.

Cuando se haga uso de estos derechos, deberá asegurarse la producción normal, procurando que, el entorpecimiento al normal desarrollo de las tareas sea mínimo.

Artículo 56.º Detención de trabajadores.

La detención de un trabajador cualquiera que sea su cargo o función en la empresa, no se considerará como falta injustificada y por lo tanto mantendrá su puesto de trabajo por el tiempo que dure la misma, siempre y cuando no sea demostrada su culpabilidad por la autoridad competente.

Artículo 57.º Igualdad.

Empresa y comité de empresa velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.), y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. Comisión Mixta.

Se constituirá una comisión mixta, integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, que hayan tomado parte en la negociación del presente Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo de este convenio.

Funciones específicas:

– Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio colectivo de acuerdo con la legislación vigente.

– La adaptación y en su caso modificación del presente texto de Convenio Colectivo durante su vigencia.

– Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de las discrepancias surgidas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan concluido sin acuerdo tras la finalización del período de consultas.

La comisión mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite para tratar un tema de su competencia. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un escrito en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado o de la cuestión a tratar, disponiendo la parte receptora de la comunicación de un plazo de quince días hábiles para el estudio pertinente.

Enpresaren egoitza sozialean egingo dira bilerak. Gai bat batzorde mistoari aurkezten zaionetik ezingo da hilabete bat baino gehiago igaro, batzordea batu eta erabakia hartu arte.

Batzorde mistoak gehiengoz hartzen dituen akordioak lotes-leak izango dira bi alderdientzat, eta indarreko hitzarmen kolektiboko edukiaren balio bera izango dutenez, haren parte izango dira. Hartutako akordioen akta egingo da.

Adostasunik lortu ezean, batzorde misto horrek edo alderdietako batek (langileek edo enpresak) erabaki dezake auzitan dagoen puntua Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko akordioan (Preco II) araututako adiskidetze-prozeduraren arabera ebaztea.

AZKEN XEDAPENA

Gatazka konpontzeko prozedura.

Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, berorren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpeni dagokienez.

Las reuniones tendrán lugar en el domicilio social de la empresa. Nunca deberá pasar más de un mes desde la presentación de un tema a la comisión mixta hasta que ésta se reúna y emita su resolución.

Los acuerdos que se adopten por mayoría de la comisión mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo, levantándose acta de los correspondientes acuerdos.

En caso de no llegar a un acuerdo, dicha comisión mixta o cualquiera de las partes (Social o Empresa) podrá someter el punto en litigio al procedimiento de conciliación regulado en el acuerdo sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II).

DISPOSICIÓN FINAL

Procedimiento de resolución de conflictos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

2020. TAULAK / TABLAS 2020

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira Total Salario
Erredakzioa / Redacción	ET1 (Burutza) / GR1 (Jefatura)	Redactor Jefe		10.356,27	51.523,55	61.879,82
		Jefe Sección Redacción		9.049,26	44.656,48	53.705,74
	ET2 (Erredaktorea, Infografo-Diseinatzailea, Dokumentalista) / GR2 (Redactor, Infógrafo-Diseñador, Documentalista)	Berezia / Nivel Especial		7.663,30	39.996,42	47.659,72
		5. maila / Nivel 5		6.342,98	25.371,90	31.714,88
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años	5.638,27	22.553,09	28.191,36
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años	4.463,55	17.854,21	22.317,76
		2. maila / Nivel 2	urte 1 / 1 año	3.523,73	14.094,94	17.618,67
		1. maila / Nivel 1 (sust.)		3.193,04	12.772,17	15.965,21
	ET3 (Erredaktore laguntzailea, Argazkilaria) / GR3 (Ayudante Redacción, Fotógrafo)	Berezia / Nivel Especial		6.816,90	35.512,45	42.329,36
		5. maila / Nivel 5		5.403,16	21.612,63	27.015,79
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años	4.816,01	19.264,04	24.080,05
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años	3.876,19	15.504,77	19.380,96
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año	3.053,93	12.215,73	15.269,66
		1. maila / Nivel 1 (sust.)		2.623,00	10.491,98	13.114,98

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira Total Salario	
Administrazioa, Kudeaketa eta Marketina / Admón., Gestión y Marketing	AT 1 (Burutza) / GA1 (Jefatura)	Administrazioko atal-burua / Jefe Sección Admon.		7.663,30	41.092,09	48.755,39	
		Administrazioko atal-burua / Jefe Negociado Admon.		6.816,90	37.177,55	43.994,45	
		Administrazioko bulegoburua / Jefe Admon. Nivel 5		7.673,36	30.693,43	38.366,79	
	AT2 (Ofizial administrariak) / GA2 (Oficiales Administrativos)	Berezia / Nivel Especial		6.007,26	34.784,54	40.791,80	
		Lehentasuneko / Nivel Preferente		5.275,09	32.609,11	37.884,19	
		5. maila / Nivel 5		5.461,94	21.847,75	27.309,68	
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años	4.851,11	19.404,43	24.255,54	
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años	3.840,88	15.363,53	19.204,42	
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año	3.053,93	12.215,73	15.269,66	
		1. maila / Nivel 1 (sust.)		2.623,00	10.491,98	13.114,98	
	AT3 (Administrari laguntzaileak) / GA 3 (Auxiliares Administrativos)	Berezia / Nivel Especial		4.682,54	30.454,35	35.136,89	
		5. maila / Nivel 5		4.933,36	19.733,42	24.666,78	
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años	4.346,00	17.383,98	21.729,98	
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años	3.488,64	13.954,55	17.443,18	
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año	3.053,93	12.215,73	15.269,66	
		1. maila / Nivel 1 (sust.)		2.623,00	10.491,98	13.114,98	
	Teknikaria / Técnico	TT1 (Burutza) / GT1 (Jefatura)	Informatika burua / Jefe Informático		7.663,30	41.092,09	48.755,39
			Tekniko burua / Jefe Técnico		7.163,84	39.868,16	47.032,00
TT2 (Informatikaria) / GT2 (Informático)		Berezia / Especial		7.663,30	39.996,42	47.659,72	
		5. maila / Nivel 5		6.342,98	25.371,90	31.714,88	
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años	5.638,27	22.553,09	28.191,36	
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años	4.463,55	17.854,21	22.317,76	
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año	3.523,73	14.094,94	17.618,67	
		1. maila / Nivel 1 (sust.)		3.193,04	12.772,17	15.965,21	
TT3 (Sistemak, mantentze, pantalla eta teknologí berriak) / GT3 (Sistemas, Mantenimiento, Pantalla y Nuevas Tecnologías)		Berezia / Nivel Especial		6.816,90	35.512,45	42.329,36	
		Lehentasuneko / Nivel Preferente		6.007,26	33.358,41	39.365,67	
		5. maila / Nivel 5		5.403,16	21.612,63	27.015,79	
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años	4.816,01	19.264,04	24.080,05	
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años	3.876,19	15.504,77	19.380,96	
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año	3.053,93	12.215,73	15.269,66	
		1. maila / Nivel 1 (sust.)		2.623,00	10.491,98	13.114,98	

2021. TAULAK / TABLAS 2021

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira 2021 Total Salario2021	
Erredakzioa / Redacción	ET1 (Burutza) / GR1 (Jefatura)	Redactor Jefe				-	
		Jefe Sección Redacción				-	
	ET2 (Erredaktorea, Infografo-Diseinatzailea, Dokumentalista) / GR2 (Redactor, Infografo-Diseñador, Documentalista)	Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			6.533,27	26.133,06	32.666,33
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.807,42	23.229,68	29.037,10
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.597,46	18.389,83	22.987,29
		2. maila / Nivel 2	urte 1 / 1 año		3.629,45	14.517,79	18.147,23
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	ET3- (Erredaktore laguntzailea, Argazkilaria) / GR3 (Ayudante Redacción, Fotógrafo)	Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			5.565,25	22.261,01	27.826,27
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		4.960,49	19.841,96	24.802,45
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		3.992,48	15.969,91	19.962,39
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.145,55	12.582,20	15.727,75
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	Administrazioa, Kudeaketa eta Marketina / Admón., Gestión y Marketing	AT 1 (Burutza) / GA1 (Jefatura)	Administrazioko atal-burua / Jefe Sección Admon.				-
Administrazioko atal-burua / Jefe Negociado Admon.						-	
Administrazioko bulegoburua / Jefe Admon. Nivel 5						-	
AT2 (Ofizial administrariak) / GA2 (Oficiales Administrativos)		Berezia / Nivel Especial					-
		Lehentasunezkoa / Nivel Preferente					-
		5. maila / Nivel 5			5.625,79	22.503,18	28.128,97
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		4.996,64	19.986,56	24.983,21
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		3.956,11	15.824,44	19.780,55
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.145,55	12.582,20	15.727,75
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
AT3 (Administrari laguntzaileak) / GA 3 (Auxiliares Administrativos)		Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			5.081,36	20.325,42	25.406,78
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		4.476,38	17.905,50	22.381,88
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		3.593,30	14.373,18	17.966,48
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.145,55	12.582,20	15.727,75
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira 2021 Total Salario2021	
Teknikaria / Técnico	TT1 (Burutza) / GT1 (Jefatura)	Informatika burua / Jefe Informático				-	
		Tekniko burua / Jefe Técnico				-	
	TT2 (Informatikaria) / GT2 (Informático)	Berezia / Especial					-
		5. maila / Nivel 5			6.533,27	26.133,06	32.666,33
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.807,42	23.229,68	29.037,10
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.597,46	18.389,83	22.987,29
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.629,45	14.517,79	18.147,23
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	TT3 (Sistemak, mantentze, pantalla eta teknologi berriak) / GT3 (Sistemas, Mantenimiento, Pantalla y Nuevas Tecnologías)	Berezia / Nivel Especial					-
		Lehentasunezkoa / Nivel Preferente					-
		5. maila / Nivel 5			5.565,25	22.261,01	27.826,27
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		4.960,49	19.841,96	24.802,45
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		3.992,48	15.969,91	19.962,39
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.145,55	12.582,20	15.727,75
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-

2022. TAULAK / TABLAS 2022

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira 2022 Total Salario2022	
Erredakzioa / Redacción	ET1 (Burutza) / GR1 (Jefatura)	Redactor Jefe				-	
		Jefe Sección Redacción				-	
	ET2 (Erredaktorea, Infografo-Diseinatzailea, Dokumentalista) / GR2 (Redactor, Infógrafo-Diseñador, Documentalista)	Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			6.729,26	26.917,05	33.646,32
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.981,64	23.926,57	29.908,21
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.735,38	18.941,53	23.676,91
		2. maila / Nivel 2	urte 1 / 1 año		3.738,33	14.953,32	18.691,65
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	ET3 (Erredaktore laguntzailea, Argazkilaria) / GR3 (Ayudante Redacción, Fotógrafo)	Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			5.732,21	22.928,84	28.661,05
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.109,31	20.437,22	25.546,53
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.112,25	16.449,01	20.561,26
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.239,92	12.959,66	16.199,58
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira 2022 Total Salario2022	
Administrazioa, Kudeaketa eta Marketina / Admón., Gestión y Marketing	AT 1 (Burutza) / GA1 (Jefatura)	Administrazioko atal-burua / Jefe Sección Admon.				-	
		Administrazioko atal-burua / Jefe Negociado Admon.				-	
		Administrazioko bulegoburua / Jefe Admon. Nivel 5				-	
	AT2 (Ofizial administrariak) / GA2 (Oficiales Administrativos)	Berezia / Nivel Especial					-
		Lehentasunezkoa / Nivel Preferente					-
		5. maila / Nivel 5			5.794,57	23.178,27	28.972,84
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.146,54	20.586,16	25.732,70
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.074,79	16.299,17	20.373,97
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.239,92	12.959,66	16.199,58
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	AT3 (Administrari laguntzaileak) / GA 3 (Auxiliares Administrativos)	Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			5.233,80	20.935,19	26.168,98
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		4.610,67	18.442,67	23.053,33
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		3.701,09	14.804,38	18.505,47
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.239,92	12.959,66	16.199,58
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	Teknikaria / Técnico	TT1 (Burutza) / GT1 (Jefatura)	Informatika burua / Jefe Informático				-
			Tekniko burua / Jefe Técnico				-
TT2 (Informatikaria) / GT2 (Informático)		Berezia / Especial					-
		5. maila / Nivel 5			6.729,26	26.917,05	33.646,32
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.981,64	23.926,57	29.908,21
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.735,38	18.941,53	23.676,91
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.738,33	14.953,32	18.691,65
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
TT3 (Sistemak, mantentze, pantalla eta teknologí berriak) / GT3 (Sistemas, Mantenimiento, Pantalla y Nuevas Tecnologías)		Berezia / Nivel Especial					-
		Lehentasunezkoa / Nivel Preferente					-
		5. maila / Nivel 5			5.732,21	22.928,84	28.661,05
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.109,31	20.437,22	25.546,53
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.112,25	16.449,01	20.561,26
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.239,92	12.959,66	16.199,58
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-

2023. TAULAK / TABLAS 2023

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira 2023 Total Salario2023	
Erredakzioa / Redacción	ET1 (Burutza) / GR1 (Jefatura)	Redactor Jefe				-	
		Jefe Sección Redacción				-	
	ET2 (Erredaktorea, Infografo-Diseinatzailea, Dokumentalista) / GR2 (Redactor, Infografo-Diseñador, Documentalista)	Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			6.931,14	27.724,56	34.655,70
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		6.161,09	24.644,36	30.805,46
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.877,44	19.509,78	24.387,22
		2. maila / Nivel 2	urte 1 / 1 año		3.850,48	15.401,92	19.252,40
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	ET3 (Erredaktore laguntzailea, Argazkilaria) / GR3 (Ayudante Redacción, Fotógrafo)	Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			5.904,18	23.616,71	29.520,88
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.262,58	21.050,34	26.312,92
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.235,62	16.942,48	21.178,10
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.337,11	13.348,45	16.685,57
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	Administrazioa, Kudeaketa eta Marketina / Admón., Gestión y Marketing	AT 1 (Burutza) / GA1 (Jefatura)	Administrazioko atal-burua / Jefe Sección Admon.				-
Administrazioko atal-burua / Jefe Negociado Admon.						-	
Administrazioko bulegoburua / Jefe Admon. Nivel 5						-	
AT2 (Ofizial administrariak) / GA2 (Oficiales Administrativos)		Berezia / Nivel Especial					-
		Lehentasunezkoa / Nivel Preferente					-
		5. maila / Nivel 5			5.968,41	23.873,62	29.842,03
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.300,94	21.203,75	26.504,68
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.197,04	16.788,15	20.985,18
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.337,11	13.348,45	16.685,57
AT3 (Administrari laguntzaileak) / GA 3 (Auxiliares Administrativos)		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
		Berezia / Nivel Especial					-
		5. maila / Nivel 5			5.390,81	21.563,24	26.954,05
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		4.748,99	18.995,95	23.744,93
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		3.812,13	15.248,51	19.060,64
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.337,11	13.348,45	16.685,57
1. maila / Nivel 1 (sust.)					-		

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel		Hitzarmen soldata Sueldo Convenio	Hitzarmen plusa Plus Convenio	Soldata guztira 2023 Total Salario2023	
Teknikaria / Técnico	TT1 (Burutza) / GT1 (Jefatura)	Informatika burua / Jefe Informático				-	
		Tekniko burua / Jefe Técnico				-	
	TT2 (Informatikaria) / GT2 (Informático)	Berezia / Especial					-
		5. maila / Nivel 5			6.931,14	27.724,56	34.655,70
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		6.161,09	24.644,36	30.805,46
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.877,44	19.509,78	24.387,22
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.850,48	15.401,92	19.252,40
		1. maila / Nivel 1 (sust.)					-
	TT3 (Sistemak, mantentze, pantalla eta teknologi berriak) / GT3 (Sistemas, Mantenimiento, Pantalla y Nuevas Tecnologías)	Berezia / Nivel Especial					-
		Lehentasunezkoa / Nivel Preferente					-
		5. maila / Nivel 5			5.904,18	23.616,71	29.520,88
		4. maila / Nivel 4	3 urte / 3 años		5.262,58	21.050,34	26.312,92
		3. maila / Nivel 3	3 urte / 3 años		4.235,62	16.942,48	21.178,10
		2. maila / Nivel 2	Urte 1 / 1 año		3.337,11	13.348,45	16.685,57
	1. maila / Nivel 1 (sust.)					-	

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel	2020an igandeegatiko plusa / Plus Dominical 2020	2021ean igandeegatiko plusa / Plus Dominical 2021	2022an igandeengatiko plusa / Plus Dominical 2022	2023an igandeengatiko plusa / Plus Dominical 2023
Erredakzioa / Redacción	ET1 (Burutza) / GR1 (Jefatura)	Erredaktore-burutza / Redactor Jefe	137,24			
		Erredakzioko atalburua / Jefe Sección Redacción	128,66			
	ET2 (Erredaktorea, Infografo- Diseinatzailea, Dokumentalista) / GR2 (Redactor, Infógrafo-Diseñador, Documentalista)	Berezia / Nivel Especial	120,08			
		5. maila / Nivel 5	76,17	78,45	80,81	83,23
		4. maila / Nivel 4	67,70	69,73	71,82	73,98
		3. maila / Nivel 3	53,60	55,21	56,87	58,57
		2. maila / Nivel 2	42,31	43,58	44,89	46,24
		1. maila / Nivel 1 (sust.)	38,34			
	ET3 (Erredaktore laguntzailea, Argazkilaria) / GR3 (Ayudante Redacción, Fotógrafo)	Berezia / Nivel Especial	107,21			
		5. maila / Nivel 5	71,72	73,87	76,09	78,37
		4. maila / Nivel 4	63,67	65,58	67,55	69,58
		3. maila / Nivel 3	51,25	52,79	54,37	56,01
		2. maila / Nivel 2	40,38	41,59	42,83	44,12
	1. maila / Nivel 1 (sust.)	34,68				

Atal / Area	LT / GP	Maila / Nivel	2020an igandeeगतिको plusa / Plus Dominical 2020	2021ean igandeeगतिको plusa / Plus Dominical 2021	2022an igandeeगतिको plusa / Plus Dominical 2022	2023an igandeeगतिको plusa / Plus Dominical 2023
Teknikaria / Técnico	TT1 (Burutza) / GT1 (Jefatura)	Tekniko burua / Jefe Técnico	115,8			
	TT3 (Sistemak, mantentze, pantaila eta teknologi berriak) / GT3 (Sistemas, Mantenimiento, Pantalla y Nuevas Tecnologías)	Berezia / Nivel Especial	107,21			
		Lehentasunezkoa / Nivel preferente	107,21			
		5. maila / Nivel 5	68,00	70,05	72,15	74,31
		4. maila / Nivel 4	60,45	62,26	64,13	66,05
		3. maila / Nivel 3	47,86	49,29	50,77	52,29
		2. maila / Nivel 2	37,78	38,91	40,08	41,28
		1. maila / Nivel 1 (sust.)	34,23			