BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

1173

EBAZPENA, 2011ko azaroaren 9koa, Laneko zuzendariarena, Diario El Correo SAU, enpresaren hitzarmenen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzeko xedatzen duena (Hitzarmen kodea: 86002692012008).

AURREKARIAK

Lehenengoa. Negoziazio-mahaiko ordezkariek REGCON-ean 2011ko urtarrilaren 24an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legea martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuz onartu zen (1995eko martxoaren 29ko BOE). Lege horren 90.2 artikuluan ezarritako eskumena lan-agintaritza honi dagokio, honako xedapen hauek betez: Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 17.h) artikulua (2011ko martxoaren 25eko EHAA); hitzarmen kolektiboak erregistratzeari buruzko martxoaren 2ko 39/1981 Dekretua (1981eko apirilaren 2ko EHAA), maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010eko ekainaren 12ko BOE), eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-02-15eko EHAA).

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailutzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko azaroaren 9a.

Laneko zuzendaria,
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

EL CORREO SAU EGUNKARIAREN 2011-2014RAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

LEHEN KAPITULUA

1. artikulua.– Langile-eremua.

Indarrean jartzen denetik, Hitzarmen Kolektibo honetan xedatutakoak Diario El Correo SAren eta bertako langileen arteko lan-harremanak arautuko ditu. Nolanahi ere, hauek geratuko dira hitzarmen honetatik kanpo:

a) Zerbitzu-prestazioan bakarrik aritzeko kontratatutako pertsonal teknikoa, hau da, lanpostuan ez jarraikortasunik, ez lanaldi jakinik ez dutenak eta, hortaz, Enpresako pertsonalaren parte ez direnak.

b) Literatura-kolaboratzaileak eta berriemaileak, Kazetarien Erregistroan inskribatuta egon zein ez, eta langile finkoak nahiz behin-behinekoak izan.

c) Prentsan lan egiten duten merkataritzako edo publizitateko agenteak, jarduera berbera edo bestelakoa duten beste enpresa batzuk ere ordezka ditzaketenak.

d) Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legeko 1. eta 2. artikuluek baztertzen dituzten pertsonak.

e) Zuzendari nagusia, gerentea, arloko edo departamenduko zuzendariak, egunkariko zuzendaria eta albokoa, eta zuzendariordeak.

2. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honetan jasotako arauak Diario El Correo SAk egun dituen lantokietan aplikatuko dira; era berean, arauok aplikagarri izango dira hitzarmena indarrean dagoen bitartean Diario El Correo SAk atera eta aurrekoen ezaugarri bereko edo antzeko ordezkaritzetan ere.

Lantokitzat hau hartuko da: ekoizpen- eta zerbitzu-unitatea, lan-agintaritzan horretarako alta hartua duena eta, enpresaren helburuen arabera, prentsaren arloan jarduerak egiten dituena.

3. artikulua.– Iraupen-eremua.

Hitzarmen hau 2011ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2014ko abenduaren 31 arte iraungo du, non eta ez diren beren beregi beste data bat duten arloak. Hitzarmena, lan-agintaritza eskudunak homologatu ondoren, ofizialki argitaratzen den datak ez du indarraldian aldaketarik eragingo.

Bi aldeek 2014ko ekainaren 16an amaitutzat joko dute hitzarmena automatikoki.

7/2011 Erregeren Lege Dekretuak emandako erredakzioko 85.3.e) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, 2014ko ekainaren 16tik aurrera kontatzen hasita, hilabetekoa izango da negoziazio-mahaia osatzeko epea, negoziazio-prozesua hasten dela jakinarazten denetik hasita.

14 hilekoa izango da hitzarmen kolektibo berria negoziatzeko gehienezko epea, 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera.

14 hilabete eman ziren, gehienez ere, hitzarmen kolektibo berriaren negoziazio-akordioa lortzeko. Epe hori igarota, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak, agertu diren auziak bideratze aldera, beste hilabete bat izango du behar diren mekanismoak ezarri eta akordio bat eskuratzeko.

Akordiorik ez bada lortzen epe horretan, bitartekaritza– edo arbitraje-sistema batera joko dute alderdiek, baldin eta konponezina erabatekoa edo partziala bada.

BIGARREN KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKUNTZA

4. artikulua.– Xedapen orokorrak.

Lanaren antolakuntza praktikoa eta eginkizunen esleipena enpresako zuzendaritzari bakarrik dagozkio, betiere Langileen Estatutuari buruzko 41. eta 64. artikuluetan ezarritakoa aintzat hartuta. Zuzendaritzaren aginteari ezer kendu gabe, enpresa-batzordeak aholkularitza eta orientabideak eman eta proposamenak egiteko ahalmena izango du lana antolatzeari eta arrazionalizatzeari lotutako gaietan. Hartara, batzordeak txostenak aurkeztu ahal izango ditu, enpresak lanaren antolakuntza– eta kontrol-sistemak ezarri eta berrikusteko hartutako erabakiak gauzatu aurretik. Hori guztiori, kasu bakoitzean aplikagarri diren legezko arauak alde batera utzi gabe.

Langileek gaitasuna eta interesa erakutsiz egingo dute euren ohiko lana, dagokien mailan. Salbuespen gisa, beste lanpostu batzuetan ere lan egingo dute, beharrezkoa denean eta buruzagiek aginduta, betiere euren lanbide-gaitasuna eta maila aintzat hartuta. Horrelakoetan, aurretik langileen ordezkariei emango zaie aldaketa horien arrazoien berri.

Zerbitzuei dagokienez, profesional batek komunikabide orokor bakar bateko erredakzioan bete ahal izango ditu zerbitzuak, kazetaritzako enpresak horretarako baimena ematen ez badio, baimen horren iraunaldia aipatuz.

Langile batek aitortua duen lanbide-kategoria baino goragoko eginkizunak betetzen baditu sei hilabetetik gorako aldian, urtebeteko apean, edo zortzi hilabetetan bi urteko epean, eskubidea izango du enpresako zuzendaritzari lanbide-sailkapen egokia eskatzeko.

Enpresak ukatzen badio edo erantzuten ez badu, enpresa-batzordeak gaiaren inguruko txostena egin ondoren, dagokion jurisdikzioan aurkeztu dezake erreklamazioa.

Langileak goragoko kategoriako eginkizunak betetzen baditu, baina legez edo konbentzionalki igoera posible ez denean, eskubidea izango du esleitutako kategoriaren eta betetzen duen zereginari benetan dagokion ordainsariaren arteko aldea kobratzeko.

Ekoizpen-jardueraren behar larriak eta aurreikusi ezin direnak direla-eta enpresaburuak langile bati bere kategoria baino beheragoko baten zereginak esleitzen badizkio, langileak beharrezkoa den denboran baino ez ditu egingo, eta mantendu egingo zaio bere lanbide kategoriari dagokion ordainsaria eta horretatik eratortzen diren bestelako eskubideak. Gainera, enpresak langilearen legezko ordezkariei eman beharko die horren berri.

HIRUGARREN KAPITULUA

LANGILEAK

5. artikulua.– Langileen kalifikazioak hitzarmen hau indarrean jartzean Diario El Correo SAko langileek duten egoera islatu baino ez du egiten. Nolanahi ere, enpresak, enpresa-batzordearen onespenarekin, hitzarmenean jasota ez dauden beste lanbide-kategoria batzuk kalifikatu ditzake, baldin eta aurrerago beharrezkoak izateagatik ezartzen badira.

6. artikulua.– Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen honen eraginpean sartzen diren langileak talde hauetan sailkatuko dira profesionalki:

Erredakzioko langileak:

GI.– Ataleko burua.

GII.– Erredaktorea / Dokumentalista / Diagramatzailea / Infografoa / Argazkilaria.

GIII.– Erredakzio Bulegoa (laguntzaileak, teklistak, orrialdearen muntaia, transmisioak, argazkiaren tratamendua, idazkaritza).

Administrazioko langileak, Marketina, Publizitatea, Informatika eta Laguntza Zerbitzuak:

GI.– Ataleko burua.

GII.1.– Bulegoko burua / Arloko arduraduna, aplikazioetako teknikaria.

GII.2.– Aplikazioetako teknikaria.

GIII.– Administrazioko ofiziala (1. ofiziala, 2. ofiziala eta administrari laguntzailea).

7. eta 8. artikuluetan araututakoaren arabera, talde guztiak honen ondoren ematen diren Soldata Mailetan sailkatu ahal izango dira:

● 1. maila: Hasierako maila.

● 2. maila: 1. mailatik maila horretarako promozioa automatikoa izango da, gehienez ere urtebete igarotzearekin.

● 3. maila: 2. mailatik maila horretarako promozioa automatikoa izango da, gehienez ere urtebete igarotzearekin.

● 4. maila: 3. mailatik maila horretarako promozioa automatikoa izango da, gehienez ere 3 urte igarotzearekin.

● 5. maila: 4. mailatik maila horretarako promozioa automatikoa izango da, gehienez ere 3 urte igarotzearekin.

● Maila berezia: Enpresako Zuzendaritzaren eskabidez promozionatuko da maila horretara, langilearen lanbide kualifikazioaren, jardunaren eta merezimenduaren arabera. Maila horretako promozioen, baita goragoko maila eta taldeetarako promozioen berri emango zaio enpresako batzordeari.

● GO: langile batek Gertutasun Osoko Maila izango du, baldin eta enpresarekin aldez aurretik ituna egina badu eta, legezko lanaldiaren gehienezko mugen barruan, ezarrita dituen eginkizun zehatzez gainera, momentu oro zuzendaritzaren esanetara badago, aldian aldiko informazio-premiak betetzeko.

7. artikulua.– Erredakzioko langileak.

Informazio literarioa zein grafikoa sortu, aukeratu, prestatu, idatzi eta osatzen dute.

Jabetza intelektuala: Hitzarmen kolektibo honek indarra hartzerakoan lehendik datozen banakako akordioak bere horretan jarraituko dute. Hala ere, enpresan lanean aritzearen ondorio diren ohiko sorkuntzaren ustiapen eskubideak enpresarenak dira, ez beste inorenak; eta eguneroko jardunean

aritzeko behar den eragina izango dute. Horiek ustiatzeko eskumena izango du enpresak, eta ez du diru-konpentsaziorik ordaindu beharko.

Talde honetan sartzen direnak:

GI.– Ataleko burua.

Talde honetan sartzen direnak:

A) Ataleko burua/Arloko buruordea.

Atal baten ardura duen erredaktorea da; bertan, erredakzioko langile baten edo gehiagoren lana gainbegiratu eta koordinatzen du. Erredaktore-buruak/Arloko buruak eskuordetuta, erredakzioko langileei lanak esleitzeko ahalmena izango du.

B) Dokumentazioko burua.

Egunkariaren Zuzendaritzaren aginduei men eginez, bere agindupeko langileen lana antolatu eta banatzen du; horrez gain, lanen antolakuntza eta funtzionamendu egokia hartzen du bere gain.

C) Argazki burua.

Egunkariaren Zuzendaritzaren aginduei men eginez, bere agindupeko langileen lana antolatu eta banatzen du; horrez gain, lanen antolakuntza eta funtzionamendu egokia hartzen du bere gain.

D) Infografiako burua.

Egunkariaren Zuzendaritzaren aginduei men eginez, bere agindupeko langileen lana antolatu eta banatzen du; horrez gain, lanen antolakuntza eta funtzionamendu egokia hartzen du bere gain.

E) Diagramazioko burua.

Egunkariaren Zuzendaritzaren agindu orokorrei men eginez, bere agindupeko langileen lana antolatu eta banatzen du; horrez gain, lanen antolakuntza eta funtzionamendu egokia hartzen du bere gain.

Bestalde, hirugarrenen multzoan sartuko dira dagokion arloko buruordearen edo ataleko buruaren/arloko buruordearen zereginak partzialki eta jarraitutasunez betetzen dituztenak, zuzendaritzak hala izendatuta.

Talde honetako soldata-mailak:

- GO maila.
- Maila berezia:

6. artikuluaren arabera lortuko dira lanbide-maila horiek.

GII.– Erredaktorea / Dokumentalista / Diagramatzailea / Infografoa / Argazkilaria.

Talde honetan sartzen direnak:

A) Erredaktoreak:

Informazio Zientzietako lizentziadunak edo enpresak onartutako titulazioa izan eta euren gaitasun profesionalaren eremuan lan egiten dutenak dira. Enpresak ezin izango ditu kazetariak

behartu beste inork egindako jatorrizko dokumentuak sistema elektronikoan kopiatu edo sartzera, ez bada egunkariaren ikuspuntutik landuak izateko.

Batez ere lan intelektuala egiten du. Modu literarioan edo grafikoan egiten du, oro har egiten dena, haren lanaldiak adierazten dituen denbora-mugen barruan, hala nola mahaian eta kalean egiten dituenak.

B) Dokumentalista.

Erredakzioari atxikitako langileak dira eta, nagusien menpe, egunkariaren agiritegi literario eta grafikoaz arduratzen dira.

C) Argazkilariak.

Erredakzioari atxikitako langileak dira eta, euren nagusien menpe egonik, argazki-informazioa eta arlo horretako lan osagarriak (errebelatu, positibatu) egiten dituzte.

D) Infografoa.

Erredakzioko langileak dira; euren nagusien aginduetara egonik, infografiako lanak egiten dituzte prozedura informatiko, eskuzko edo bestelakoen bidez.

E) Diagramatzailea.

Erredakzioko langileak dira; euren nagusien aginduetara egonik, diagramazioko lanak egiten dituzte prozedura informatiko, eskuzko edo bestelakoen bidez.

Talde honetako soldata-mailak:

- 1. maila.
- 2. maila.
- 3. maila.
- 4. maila.
- 5. maila.
- Maila berezia:
- GO (orokorrean erredaktoreei eta argazkilariei baino ez zaie aplikatuko)

6. artikuluaren arabera promozionatuko da lanbide-maila horien artean.

GIII.– Erredakzioko ofiziala.

Erredakzioko jardunaren laguntzarako izan daitezkeen ofizio guztiak sartzen dira talde horretan (teklistak, orrialdearen muntaia, transmisioak, argazkien tratamendua, idazkaria, eta beste batzuk).

Euren gain zerbitzu jakin baten ardura hartzen dute, ekimen eta erantzukizunez betetzen dutena; nagusi edo arloko arduradun baten menpe daude eta eginkizun tekniko osagarriak betetzen dituzte (teklistak, muntatzaileak, fotomekanika eta transmisioak).

Talde honetako soldata-mailak:

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

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

6. artikuluaren arabera promozionatuko da lanbide-maila horien artean.

Asteburuko edo egun bateko kontratuak.– Soldata gordina eguneko 78,04 eurokoa izango da, legez dagozkion kontzeptu guztiak barne direla, hitzarmen hau izenpetzen denetik aurrera. Dirukopuru hori urtero eguneratuko da, urte bakoitzeko soldata-igoeraren arabera.

8. artikulua.– Administrariak, informatikariak eta Zerbitzu Orokorretako langileak (mandatariak, telefonistak eta abar).

Ezagutza administratibo eta informatikoa eta zerbitzu orokorretako lanbideak dituzten langileak sartuko dira talde horretan.

Osatzen dituzten taldeak:

GI.– Ataleko burua.

Talde honetakoak dira, zuzenean Zuzendaritzapean egonik, administrazioko, informatikako eta zerbitzu orokorretako (mandatariak, telefonistak, ...) jardueren agintea eta erantzukizuna beren gain hartzen duten langileak. Talde profesional horretako langileak dituzte agindupean eta zuzendaritzapean.

Maila Berezia izango da talde honetako soldata-maila bakarra, eta 6. artikuluan aurreikusitakoaren arabera eskuratu ahal izango da.

GII.1.– Bulegoko burua / Arloko arduraduna.

Talde honetan sartzen direnak:

1.– Negoziatuko burua. Zuzen-zuzenean zuzendaritzaren edo ataleko buruaren menpe daude eta ataleko jarduerak azpisailkatuta dauden sailetako baten agintaritza eta erantzukizuna euren gain hartzen dute; langile-talde bat dute euren aginduetara.

Halaber, bere ataleko burua ordeztuko du, berau ez dagoenean.

2.– Arloko arduraduna.– Arloko arduradunaren lanpostu hori beteko da, enpresaren zuzendaritzaren ustez eginkizun hori garrantzizkoa bada.

Talde honetako soldata-mailak:

- 5. maila.
- Maila berezia.

6. artikuluaren arabera lortuko dira lanbide-maila horiek.

GII.2.– Aplikazioetako teknikaria.

Talde honetako soldata-mailak:

- 4. maila.

- 5. maila.
- Maila berezia:

6. artikuluaren arabera promozionatuko da lanbide-maila horien artean, eta 4 izango da hasierako maila.

GIII.– Administrazioko ofiziala.

Euren gain zerbitzu jakin baten ardura hartzen dute, ekimenez eta erantzukizunez betetzen dutena. Arloko buru edo arduradun baten menpe daude eta administrazio, informatika eta zerbitzu orokorretako eginkizunak betetzen dituzte (mandatariak, telefonistak eta abar).

Hirugarrenak izango dira, bestalde, dagokion ataleko buruaren/arloko buruordearen edo arduradunaren zereginak partzialki eta jarraitutasunez betetzen dituztenak, zuzendaritzak hala izendatuta.

Talde honetako soldata-mailak:

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

6. artikuluaren arabera promozionatuko da lanbide-maila horien artean.

Asteburuko edo egun bateko kontratuak.– Soldata gordina eguneko 78,04 eurokoa izango da, legez dagozkion kontzeptu guztiak barne direla, hitzarmen hau izenpetzen denetik aurrera. Dirukopuru hori urtero eguneratuko da, urte bakoitzeko soldata-igoeraren arabera.

LAUGARREN KAPITULUA
LANORDUAK ETA LIZENTZIAK EDO BAIMENAK

LANALDIA, ORDUTEGIAK, OPORRAK, ATSEDENAK ETA LIZENTZIAK EDO BAIMENAK

9. artikulua.– Lanaldia.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden langileen asteko lanaldia 35 ordukoa da, eta 1554 ordu urteko. Enpresarekin hitzartutako kasu bereziak alde batera uzten dira, eta horiei beste era batera ordainduko zaie. Lanaldiko osagarria eskuratzen duten langileen lanaldia 39 ordukoa da asteko, eta 1.732 ordukoa urteko.

Zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak, bestalde, lanaldi-murrizketa erredakzioaren lan-ordutegietan eraginkortasunez aplikatzeko modua aztertuko dute.

Nagusiak baimendutako lan-arrazoiak direla-eta, lanaldi zatitua daukaten langileei bazkaltzeko tartea murrizten bazaie, eta euren lantokiaren inguruan bazkaldu behar badute, txartel bat eskuratuko dute, enpresak eta langileek lantokiaren inguruan hitzartutako jatetxeetako eguneko

menu baten prezioaren bestekoa. Nolanahi ere, neurri horren ondorioz ezin izango da langileen lanaldia luzatu.

Behar bezala egiaztatutako bazkarietako gastuak itzultzeko egunetan ez da horrelako bazkari-txartelik emango, hitzarmen honen 29. artikuluarekin bat etorriz.

Lanaldi bakoitzeko ordutegiak ondoko artikuluaren arabera arautuko dira.

Oro har, batez besteko asteko atsedenaldia elkarren segidako bi egunekoa izango da, betiere arlo bakoitzean ezarritako atsedenaldien antolakuntza-sistema aintzat hartuta. Nolanahi ere, azken urteotako ildoari jarraituz, finkatutako egutegitik kanpo lan egindako igande bakoitzeko bi egun libre edo igande libre bat hartu ahal izango da, bai eta, bi kasuetan, dagokion ordaina ere.

Lanaldia zatitzeagatiko kalte-ordaina.– Enpresak kalte-ordaina emango die Plan Correo 2000 planaren ondorioz lanaldia zatituta daukaten langileei, aldaketa horrek kalte egiten badie. Zenbatekoa eragindakoekin eta enpresa-batzordearekin negoziatuko da.

Abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a borondatezkoa izango dira langileentzat, eta 281,62 euroko Plus batez ordainduko dira. Atal bakoitzean behar diren plazak betetzen ez badira, errotazioz beteko dira lanpostuak, urtez urte.

10. artikulua.– Ordutegiak.

Ordutegiak desberdinak izango dira profesional-taldeen arabera. Egunkariaren ordezkaritzek txandak eta ordutegiak ezarri ahal izango dituzte enpresa antolatzeko beharrizanekin bat etorriz.

● Administrazio-arloko langileak, informatikariak, eginkizun tekniko osagarriak (teklistak, muntatzaileak, fotomekanika eta transmisioak) eta zerbitzu orokorretako langileak (mandatariak, telefonistak): astean 35 ordu lan egingo dute, enpresarekin hitzartutako ordutegien arabera.

● Erredakzioko langileak: kazetari-lanaren ezaugarri bereziak aintzat hartuta, egunkariko zuzendariak kasu bakoitzean egoki iritzitako lan profesionalak eta ordutegiak ezarri ahal izango dizkio erredaktore bakoitzari, lana behar bezala antolatzeko, eta hitzarmen honetan finkatutako asteko lanaldiko mugen barruan.

11. artikulua.– Oporraldiak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek urtean egutegiko 33 eguneko oporraldia izango dute (29 lanegun eta 4 igande), edo lan egindako aldiaren zati proportzionala.

2012tik aurrera opor-egun gehiago hartu ahal izango dituzte langileek, aitortutako antzinatasunaren arabera, eta mailaketa hau kontuan hartuz:

Antzinatasuna	Oporretako egun osagarriak
6-10 urte	egun 1
11-25 urte	2 egun
26 urtetik aurrera.	3 egun

Oporraldi osoaren edo zati baten ordez ezin izango da inolaz ere diru-konpentsaziorik eman.

Opor-garai horretan jaiegunen bat izanez gero, egun hori beste garai batean hartuko da edo lanegun arrunten moduan ordainduko da, langileek aukeratutakoaren arabera.

12. artikulua.– Oporrak.

Hitzarmen honetan zehaztutako ordainketez gain, honako hau ezartzen da:

1.– Langileek eskatutako opor-egunak onartu ostean, egun horiek iristean enpresak ukatzen badizkie laneko arrazoi larriak argudiatuta, kalte-ordaina eman beharko die eragindako kalte ekonomikoaren arabera; halaber, neurri horrek langile bakoitzarengan dituen ondorioak aztertuko ditu enpresak.

2.– Oporretako plusa.– Oporrak jarraian aipatzen diren hilabetetan hartuz gero, ondoko osagarri hauek jasoko ditu langileak:

Urtarrila-otsaila: hitzarmen honetan ordainsarirako hitzartutako soldataren % 100.

Martxoa: hitzarmen honetan hitzartutako soldataren % 75.

Apirila: hitzarmen honetan ordainsarirako hitzartutako soldataren % 50.

Osagarri hori jasotzeko, aipatutako hilabeteetan gutxienez hamabost egun jarraian hartu beharko dituzte langileek, eta hartutako egun-kopuruaren proportzioan emango zaie osagarria. Oporretako gainerako egunak hilabete horietatik kanpo hartzen badituzte, dagokien ordainsaria jasoko dute, inolako gehikuntzarik gabe.

13. artikulua.– Oporrak.

Urteroko oporrak enpresarekin adostutako egunetan hartuko dira, eta, horretarako, bi hilabete lehenago eskatu beharko dira.

Oporrak batez ere udan hartuko dira, eta lehentasuna emango zaie antzinatasun handiagoa duten langileei. Nolanahi ere, bermatu egingo da eskola-adineko seme-alabak (16 urte arte) dituzten gurasoek oporrak eskola-oporraldiarekin batera hartzeko aukera izatea.

Langileek oporrak bi alditan hartzeko aukera izango dute. Hala egiten badute, lehentasuna urte bakoitzeko aldi horietako bakar batean baliatu ahal izango dute.

Hala ere, antzinatasunaren edo eskola-adineko seme-alaben araberako lehentasun-irizpide horiek aplikatuta, langile batek aurreko urteko oporraldia hilabete jakin batzuetan hartu bazuen (uztaila eta/edo abuztua) beste langile baten eskaeraren kaltetan, eta indarrean dagoen urtean bere eskaera berriro beste langile horren opor-eskaerarekin bat baldin badator, azken horrek izango du oporraldia aukeratzeko lehentasuna bi eskaerak bat datozen aldian (uztaila eta/edo abuztua).

Aldeen artean desadostasuna badago, eskumena duen jurisdikzioak ezarriko du oporrak hartzeko data, eta ezin izango da erabaki hori errekurritu.

14. artikulua.– Baimenak eta eszedentziak.

Ordaindutako baimen hauek hartu ahal izango dituzte langileek:

a) Langileen ezkontzagatik: egutegiko 18 egun. Legez formalizatutako izatezko bikoteak ezkontzatzat hartuko dira.

Halaber, urtebetetik gorako aldian elkarrekin bizi izan diren bikoteek ere egutegiko 18 egun horiek hartzeko eskubidea izango dute, hori behar bezala egiaztatzen badute. Eskubide hori 5 urtean behin bakarrik baliatu daiteke.

b) Bikotekideak umea izateagatik: egutegiko 3 egun; horietako bat, gutxienez, laneguna.

Adoptatutako umeak ume naturaltzat hartuko dira, ondorio guztietarako.

c) Bikotekidearen, aita-amen eta seme-alaben heriotzagatik –ezkonsenideak barne direla–: egutegiko 3 egun; horietako bat, gutxienez, laneguna.

d) Aiton-amonen, anai-arreben eta iloben heriotzagatik –ezkonsenideak barne direla–: egutegiko 2 egun –horietako bat, gutxienez, laneguna–.

Odol-ahaidetasuneko izeba edo osaba hiltzen bada ehorzketara joateko behar den denbora, egun bat gehienez ere.

e) Aita-amen, anaia-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik edo erlijioso sartzeagatik, politikoak barne: egutegiko egun 1.

f) Semen-alaben, iloben eta odolkidetasun bidezko anai-arreben jaunartzeagatik: egun natural 1.

g) Seme-alaben eta iloben bataioagatik: egutegiko egun 1.

h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun tegiko egun bat.

i) Bikotekidearen, gurasoen, anai-arreben eta seme-alaben –ezkontzakoak barne direla– aiton-amonen eta iloben gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedena hartzea behar duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntzagatik: egutegiko 2 egun. Medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharra dago.

j) Gidabaimena eskuratzeko, behar beste denbora, baina behin baino ez.

k) Enpresaren jarduerarekin zerikusia duten gaiak irakasten dituzten Ikastetxeetan azterketak egiteko, behar den denbora; betiere aurretiaz jakinarazita eta behar bezala egiaztatuta geratu ahal izango da langilea lanera etorri gabe. Langilea ez laneratzea ordaindu gabeko baimentzat hartuko da.

l) Medikuntza orokorreko familia-medikuaren edo Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsultarako, behar beste denbora hartu ahal izango da. Dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko da.

m) Lan sindikalak egiteko behar beste denbora hartu ahal izango da, legedian ezarritakoaren arabera.

c), d), e), f) eta i) idatzi-zatietako kasuetan, joan-etorria 150 km-tik gorakoa bada, baimenari egutegiko hiru egun erantsiko zaizkio.

n) Norberaren gauzetarako egutegiko egun bat; eguna hartu baino 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari, eta arloko edo ataleko buruarekin adostu beharko da. Egun hori ezin izango da opor-egunekin batera hartu.

Borondatezko eszedentzia berezia.– Borondatezko eszedentzia bereziaz gozatu ahal izango dute langileek, eta 6 hiletik 12ra bitartean gorde egingo zaie lanpostua, betiere baldintza hauek betetzen badituzte:

- Enpresan 10 urteko antzinatasuna izatea.
- Hitzarmen Kolektiboaren aplikazio eremuan egotea.

● Borondatezko eszedentzia berezia eskatu gura den aldian ez daitezela enpresan beste sei langile egon, aldi berean, eszedentzia egoeran.

● Borondatezko eszedentzia berezia eskatzerakoan ez dadila beste langilerik egon eszedentzian Atal berean.

● Eskabide bi edo gehiagoren artean auzia sortuz gero, errespetatu egingo da aldez aurretik borondatezko eszedentzia berezirik eskatuta ez izanaren irizpidea, baita Enpresako antzinatasunaren irizpidea ere. Beteranoenek izango dute lehentasuna.

● Borondatezko eszedentzia bereziaren aldian langileak ezingo du lanik egin Enpresarekin lehian ari diren beste komunikabide edo enpresa batean.

● Borondatezko eszedentzia bereziaz baliatuta, langileak ezingo du beste eszedentzia bat eskatu, harik eta 5 urte igaro diren arte.

BOSGARREN KAPITULUA

SOLDATAK ETA ORDAINSARIAK

15. artikulua.– Ordainsariak.

Diario El Correo SAk 2011. urterako talde eta maila bakoitzean ezarritako ordainsariak hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan jasota daude. Jasota dago 15.b) artikuluaren arabera hitzartutako soldata-igoera. Ordainsariak hitzarmen kolektibo honetako 16. artikuluan eta hurrengoetan zehaztu eta definitzen dira.

15.b artikulua.– Soldaten igoera.

2011., 2012., 2013. eta 2014. urteetarako soldata-igoera honela kalkulatuko da:

● Soldata-igoera aplikatzerakoan aurreko urteko KPI estatala eta Ustiakuntza Emaitza hartuko dira oinarri modura.

● Aurreko urteko Ustiakuntza Emaitza betetze-mailaren araberakoa izango da soldata-igoera, eta horrelaxe dago jasota artikulu honetan eta azaltzeko laburpen-taulan.

● Aurreko urtean presupuestatutako Ustiakuntza-Emaitzaren betetze-mailaren arabera bermatuko da igoera finkoa tauletarako, eta aldagaia bermatu ezin denerako.

● Aurrekontuaren % 50a baino txikiagoa izan bada aurreko urteko Ustiakuntza Emaitza, ez da soldata-igoerarik egongo.

● Aurreko urteko Ustiakuntza Emaitza aurrekontuaren % 50etik % 75era artekoa izan bada, aurreko urteko KPI estatalaren % 50eko igoera finkoa bermatuko da.

● Aurreko urteko Ustiakuntza Emaitza aurrekontuaren % 75etik gorakoa izan bada, aurreko urteko KPI estatala bermatuko da.

● Aurreko urteko Ustiakuntza Emaitza aurrekontuaren % 90etik gorakoa izan bada, aurreko urteko KPI estatala gehi aldagai bat bermatuko da, beheko mailaketaren arabera.

● Tauletako igoera finkoa urte bakoitzeko urtarrilaren 1eko ondorioekin aplikatuko da, Hitzarmeneko kontzeptuen gain.

● Ordainketa hori urte bakoitzeko martxoan egingo da.

Aurrekontua betetzea Ustiakuntza emaitzak aa	Soldata tauletako igoera finkoa (KPIaa inntzat hartuz)	Aldagaia otsailean ordaintzeko bermatu ezina	Igoera, guztira (finkoa + aldagaia
% 50etik behera	% 0	% 0	% 0
% 50 % 75	KPIren % 50a	% 0	KPIren % 50a
% 75 - % 90	KPI	% 0	KPI
% 90- % 95	KPI	% 0,3	KPI + % 0,3
% 95 - % 100	KPI	% 0,5	KPI + % 0,5
% 100 - % 105	KPI	% 0,6	KPI + % 0,6
% 105 baino gehiago	KPI	% 0,7	KPI + % 0,7

● 2010eko Estatuko KPI % 3koa izan denez, eta 2010erako begiz jotako ustiakuntza emaitzaren % 97a lortu denez, 2011ko soldata igoera % 3 finkoan ezartzen da soldata-tauletan, gehi bermagarria ez den % 0,5eko beste aldagai bat.

● Igoera finkoa eta aldagaia Hitzarmenaren kontzeptu hauen gain aplikatuko da:

– Soldata bateratua
– Banakako Soldata Bermatua.
– Bermatutako Antzinatasun-Plusa
– Gau-plusa.
– Gertutasun Osoko Plusa
– Jaiegunak.
– Igandeak.
– Atseden-eguna aldatzeagatiko plusa.
– Uztaileko eta Gabonetako haborokinak (hitzarmeneko kontzeptuak).
– Urriko ordainsaria (hitzarmeneko kontzeptua).
– Mozkinetan parte hartzea (hitzarmeneko kontzeptua).
– Oporretako plusa.

● 5 Mailak (Erredaktorea / Dokumentalista / Diagramatzailea / Infografoa / Argazkilaria) izango dituen soldata igoerak eta gainerako kategoria eta soldata-kontzeptuetarako hitzartuko diren igoerak ezberdinak izango dira.

– 2011. urtea: 28.000 €
– 2012. urtea: 28.666 €
– 2013. urtea: 29.333 €
– 2014. urtea: 30.000 €

● 5 Mailak (Aplikazioetako teknikarien eta Administrazioko Ofizialen taldea) izango dituen soldata igoerak eta gainerako kategoria eta soldata-kontzeptuetarako hitzartuko diren igoerak ezberdinak izango dira.

– 2011. urtea: 24.238 €
– 2012. urtea: 24.905 €
– 2013. urtea: 25.750 €
– 2014. urtea: 26.500 €

16. artikulua.– Ordainsarien kontzeptuak.

Enpresako langileen ordainsaria ondoko kontzeptuek osatuko dute:

01. Soldata bateratua.
02. Banakako Soldata Bermatua.
03. Bermatutako Antzinatasun-plusa.
04. Gau-plusa.
05. Gertutasun Osoko plusa.
06. Uztaileko eta Eguberrietako haborokinak.
07. Urriko ordainsaria.
08. Mozkinetako partaidetza.
09. Oporretako plusa.
10. Aparteko orduak.
11. Jaieguna.
12. Igandeko plusa.
13. Atseden-eguna aldatzeagatiko plusa.

17. artikulua.– Soldata bateratua.

Soldata-agirian izen horrekin jasotzen den kontzeptu horren barruan aplikagarri diren antzinako soldata-kontzeptu guztiak sartzen dira, kapitulu honen hurrengo artikuluetan beren beregi zehaztutakoak izan ezik.

17.b artikulua.– Banakako soldata bermatua.– Hitzarmen hau izenpetzen den unean eskuratzen duten igande-plusa, ebazpen honi atxikitako soldata-tauletan 2011rako ezarritakoa baino handiagoa bada, zenbateko bat ordainduko zaie 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, banakako soldata bermatu modura. Osagarri hori azken bi urteetan lan egindako igandeen batez bestekoaren arabera kalkulatuko da edo, horrela ez bada, epe horretan Atal bakoitzak igandeetan lan egindako batez bestekoaren arabera. Osagarri hori ezingo da konpentsatu ez eta xurgatu ere, eta urtero birbaloratuko da hitzarmen kolektiboan hitzartutako igoerarekin bat.

18. artikulua.– Antzinatasun plus bermatua.

2011ko urtarrilaren 1etik aurrera ezabatu egingo da antzinatasun-plusa, baldintza hauetan:

1.– Gaur egungo langileek 2010eko abenduaren 31tik eskuratu duten antzinatasun-plusa bermatuko dute langileek antzinatasun-plus modura (ez da konpentsagarria ez eta xurgagarria ere, eta hitzarmenaren igoerei lotuta dago).

Hala ere, 2011. urtean sortutako hirurtekoak edo bosturtekoak onartu egingo dira.

2.– Modu berezian, langile bakoitzak 2010eko abenduaren 31ra arte sortutako hurrengo antzinatasun-mailaren zati proportzionala txertatuko da antzinatasun-plus bermatuan.

19. artikulua.– Gaueko plusa.

Kontzeptu hau 22:00etatik 06:00etara bitartean lan egiten duten langileei ezarriko zaie; lanaldi osoko plus horren zenbatekoa, hilabetekoa, honi erantsitako soldata-tauletan jasotzen da.

Lanaldi osotzat joko da aipatutako tarte horren barruan egunero, gutxienez, hiru ordu lan egiten dutenena.

Tarte horretan lan egindako denbora hiru ordutik beherakoa baina ordubetetik gorakoa bada, gauez lan egindako denborari dagokion zati proportzionala ordainduko da.

Lanaldi osorako gaueko plusa Soldata bateratuaren % 19,25ean ezarri da. Soldata bateratua hitzarmen honen 17. artikuluan zehaztutakoa da.

20. artikulua.– Gertutasun osoko plusa.

Gertutasun osoko erregimenean sartutako erredakzioko langileek hilean jasoko duten zenbatekoa honi erantsitako soldata-taulan azaltzen da.

21. artikulua.– Uztaileko eta Gabonetako haborokinak.

Lansari horien zenbatekoa Soldata bateratuaren, Antzinatasun-plus bermatuaren eta gaueko eta Gertutasun osoko plusaren hilabeteko soldataren parekoak izango dira, % 25eko gehikuntzarekin.

22. artikulua.– Urriko ordainsaria.

Kontzeptu horregatik Soldata bateratuaren hilabeteko soldata, Antzinatasun-plus bermatua, Gaueko plusa eta Gertutasun osoko plusa ordainduko dira.

23. artikulua.– Mozkinetako partaidetza.

Kontzeptu horregatik aurreko urte osoan jasotako soldata errealen % 8 ordainduko da.

Ordainketa hori urte bakoitzeko otsailean egingo da.

24. artikulua.– Oporretako plusa.

Kontzeptu honetan, urteko hil jakin batzuetan oporrak hartzen dituzten langileek jasoko dituzten osagarriak sartuko dira, hitzarmen honen 12. artikuluko 2. paragrafoan ezarritakoarekin bat.

25. artikulua.– Aparteko orduak.

Aparteko orduak izango dira Legezko Xedapenetan ezarritako lanaldiaren iraupenaren gainetik egiten diren guztiak.

Enpresak erabakiko du aparteko orduak egiterik dagoen; langileak, bestalde, libreki erabakiko du orduok sartzea, hurrengo paragrafoan ezarritako kasuetan izan ezik:

Kazetaritzako lana egunero bukatuta utzi behar denez, langile guztiek, salbuespen modura, egunkaria egin, inprimatu, manipulatu eta saltzeko beharrezko diren aparteko ordu guztiak egingo dituzte. Egiturazko aparteko ordutzat hartuko dira horrela lan egindakoak.

26. artikulua.– Jaiegunak.

Hitzarmen kolektibo honek indarra hartzerakoan indarrean dauden banakako akordioak –zeinak errespetatu egingo baitira– kontuan hartuz, lan egindako jaiegun bakoitzeko, enpresak dagokion diru-zenbatekoa ordainduko du soldata-taulen arabera; edo opor-egun bat eman eta beste bat ordainduko du lanegun arrunt gisa. Enpresa eta langilearen arteko adostasunez egingo da bi aukera horien arteko hautua, lana behar bezala antolatzeko.

27. artikulua.– Atseden-eguna aldatzeagatiko plusa.

Diario El Correo egunkaria astelehenetan argitaratzen hasi aurretik enpresan lan egiten zuten langileek jasoko dute plusa, baldin eta igandean lan egiten badute atseden-egun hori aldatuta.

28. artikulua.– Igandeko plusa.

Lan egindako igandeetan baino ez da eskuratuko plus hori, lehenengo igandetik aurrera, eta zenbatekoa soldata-tauletan jasotakoa izango da.

SEIGARREN KAPITULUA

BIDAIAK ETA LEKUALDAKETAK

29. artikulua.– Gastuak eta kilometroak.

Zerbitzua dela-eta, langileek lan-egoitzaren tokitik kanpora lan egitera joan behar badute eta, ondorioz, gaua kanpoan pasatu edo lana dela-eta etxetik kanpo bazkaldu behar badute, diario El Correo SAk gastu horiek ordainduko ditu, behar bezala justifikatuta baldin badaude.

Kilometroko ordaintzen den zenbatekoa aldatuko da erregaien prezioa aldatzen den neurrian. Nolanahi ere, urtero kilometroko ordaintzen den zenbatekoa berrikusiko da, erregaiei eragiten ez dien zatian.

Bidaiengatiko konpentsazioa.– Langileek lana egiteko euren lan-egoitzatik kanpo 14 egun edo gehiago eman behar badituzte, aldi horretan pilatutako atseden-egunak bider 1,5 hartzeko eskubidea izango dute. Kanpoan bi aste baino gutxiago ematen denean, berriz, zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak aztertuko dute neurri bera aplikatzea justifikatuta dagoen ala ez.

ZAZPIGARREN KAPITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

30. artikulua.– Gaixotasun edo istripuengatiko osagarria.

Enpresak osagarri honi eutsi egiten dionez, gaixotasun arruntak, lan-istripuak edo laneko gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunagatik bajan dauden langileei honako hau ordainduko die lehenengo egunetik: GSINk edo, hala badagokio, Seguro (Mutua) aseguru-entitateak ordaintzen duen ekonomia-prestazioaren eta kategoria bakoitzari dagokion ordainsariaren arteko aldea, plus guztiak barne direla (salbu eta igandeko plusa, atseden-eguna aldatzeagatiko eta jaieguneko plusa). Osagarri hori ordainduko du aldi baterako ezintasunaren gehienezko epea bukatu arte edo, hala badagokio, behin betiko ezintasuna (legean ezarritako edozein modalitate) eman arte.

Enpresak edo zerbitzu medikoek antzematen badute langileak gaixotasun– edo istripu-itxura egin duela, ez du adierazitako prestazioa ordainduko, indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera.

Aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioa kategoriari dagokion soldata baino handiagoa bada, langileak Gizarte Segurantzaren diru-prestazioa jasoko du.

Enpresa-batzordeak baja-agiri administratiboak jasoko ditu hilero, absentismoa behatu eta berau errotik desagerrarazten laguntzeko.

31. artikulua.– Heriotza.

Langile bat hiltzen denean, Enpresak legezko jaraunsleei hilabeteko ordainsaria emango die, soldata errealaren gainean, lan egindako urte bakoitzeko –gehienez, hamar urte arte–. Horrek ez du baztertzen beste edozein kontzepturengatik legez dagokiona jasotzea.

32. artikulua.– Ezkontzea eta seme-alabak izatea.

Urtebetetik gorako antzinatasuna duen langile bat ezkontzen bada, 120,20 euroko ordainsaria emango zaio, ezkontza-sari gisa, eta hori berdina izango da lanbide-kategoria guztietan. Seme-alabarik izanez gero, ordainsaria 90,15 eurokoa izango da. Erditze ugarien kasuan, berriz, 180,30 eurokoa.

Adoptatutako umeak ume naturaltzat hartuko dira, ondorio guztietarako.

Legez erregistratutako izatezko bikoteak ezkondutakotzat hartuko dira, hitzarmen honetan ezarritakoaren ondorioetarako.

Halaber, urtebetetik gorako aldian elkarrekin bizi izan diren bikoteek ere ezkontza- eta jaiotza-saria jasotzeko eskubidea izango dute, hori behar bezala egiaztatzen badute. Eskubide hori 5 urtean behin bakarrik baliatu daiteke.

33. artikulua.– Bizitza– eta istripu-asegurua.

Enpresak bere langile guztiei bizi-asegurua egin behar die, kasu hauek hartuko dituena: edozein arrazoiren eraginez gertatutako heriotza eta erabateko ezintasun iraunkorra eta ezintasun handia. Aseguru horren zenbatekoak eguneratuko dira hitzarmen bidez adostutako soldata-igoeren arabera.

Bizi-aseguruaren zenbatekoa –zehazten diren arrazoiei dagokiena– eta jarraian aipatzen diren zenbatekoak, 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko dira indarrean.

Gaixotasun arruntak eragindako heriotza, ezintasun handia edo erabateko ezintasun iraunkorra:

2011-2014 aldia: 23.514,58 euro.

Istripuak eragindako heriotza edo erabateko ezintasun iraunkorra:

2011-2014 aldia: 50.388,38 euro.

34. artikulua.– Mediku-azterketak.

Urtero egingo zaie azterketa medikua langileei: odolaren eta gernuaren kontrol analitikoa, bihotz-birikietako seriazio-argazkia eta begietako azterketa. Langile guztiek emaitzari buruzko txostena jasoko dute. Gainera, zerbitzu medikoak arteria-presioaren eta entzumen-sistemaren analisiak egingo ditu.

Analisi horiek lantoki guztietako langileei egingo zaizkie.

35. artikulua.– Enpresaren Gizarte Aurreikuspeneko Plana.

Enpresak gizarte-aurreikuspeneko planarekin jarraitzea erabaki du, langileentzako aseguru kolektiboko poliza bat harpidetuz; bertan, hartzailea enpresa izango da, eta aseguratuak, plana izenpetu duten langileak.

Enpresaren gizarte-aurreikuspeneko plana ekarpen definitukoa izango da eta honako ezaugarri hauek izango ditu:

1.– Planaren baitan sartzen diren langileak:

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langile guztiak, baldin eta baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Enpresan 2 urteko antzinatasuna izatea.

b) Bigarren puntuan ezarritako betekizunak konplitzea; eta

c) Langileak euren borondatez atxikitzea planari. Baldintzak betetzen dituzten langileak euren borondatez atxikiko zaizkio planari. Nolanahi ere, enpresak ez du inolako ekarpenik egingo atxiki ez diren langileen alde.

2.– Enpresaren ekarpenak.

Enpresak urtero egingo du ekarpena abenduan.

Dena dela, Enpresak urtero langileen aldeko ekarpena egingo du, baldin eta b) idatz-zatian jasotako baldintzak betetzen badituzte.

b) Langile eta enpresaren arteko lan-harremanak indarrean egon behar du, langileek 65 urte baino gutxiago izan behar dute eta ezin dira eszedentzian egon edo lan-harreman hori etenda izan, salbu eta legez onartutako kasu hauetan: amatasuna, 6 urtetik beherako umeen adopzioa eta adopzio-aurreko harrera, aitatasuna, haurdunaldi arriskutsua, edo langileak berak lanpostua uztea erabakitzen duen kasuan, genero-indarkeriaren eta aldi baterako ezintasunaren ondorioz.

Langileak urtean zehar baldintza horiek betetzeari uzten badio edo horiek betetzen hasten bada, enpresak urte horretan egingo dion ekarpena baldintzok betetako denboraren araberakoa izango da.

Beharrezko baldintzak betetzen dituen langile bakoitzeko ekarpen horren zenbatekoa hau izango da:

2011: urteko kotizazio-oinarriaren % 0,6.

2012: urteko kotizazio-oinarriaren % 0,6.

2013: urteko kotizazio-oinarriaren % 0,6.

2014: urteko kotizazio-oinarriaren % 0,6.

El Correoko langileek, gainera, eskubidea izango dute antzinatasuneko bost urterik behin –2011ko urtarrilaren 1etik aurrera zenbatuta– enpresak % 0,7an igo dezan Enpresaren Gizarte Aurreikuspeneko Planera egiten duen ekarpena. Portzentaje hori kotizazio-oinarriak gehitzetik aterako da.

Urteko kotizazio-oinarria da enpresak kontingentzia arruntengatik kotizazioak egiteko erabiltzen dituen kotizazio-oinarrien batuketa, hau da, urteko 12 hilabeteei dagozkienak. Unean-unean aplikagarria den Gizarte Segurantzaren araudiaren arabera zehazten dira kotizazio-oinarri horiek.

Enpresaren ardura honetara mugatzen da: langile bakoitzeko ordaindu beharreko urteko ekarpenak ordainduko ditu aseguru kolektiboaren polizan, kontuan hartuta poliza horren bidez gauzatzen dela enpresaren gizarte-aurreikuspeneko plan hau, aurretik adierazitako moduan.

3.– Eragindako langilearen borondatezko ekarpenak.

Enpresaren gizarte-aurreikuspeneko planean sartutako langileek borondatezko ekarpenak egin ahal izango dizkiote aseguru-polizari, unean-unean indarrean dagoen araudian ezarritako mugen barruan.

4.– Prestazioak.

Atal honetan aipatzen diren prestazioak bateraezinak eta, euren artean, baztergarriak dira, eta aseguratu edo/eta onuradun berak ezingo du bere alde prestazio bat baino gehiago jaso; era berean, aseguratu batek eta bere onuradunak ezingo dute prestazio bera jaso.

Erretiroa:

Ekarpenak enpresaren aurreikuspen-plan hau gauzatzen den aseguru-polizan bilduko dira. Ekarpen definituko sistema bat izanik, langileak Gizarte Segurantzaren sistema publikoan erabateko erretiro efektiboa hartzen duen unean prestazioa jasotzeko eskubidea sortuko du polizak.

Heriotzaren estaldura osagarria:

Aseguratu bat erretiroko prestazioa jasotzeko data baino lehen hiltzen bada, edo 4.3 paragrafoan aipatzen den erabateko ezintasuneko estaldura osagarria jaso baino lehen, aseguratu horrek izendatutako onuradunak jasoko du aseguratuaren alde ordaindutako primak.

Erabateko ezintasun iraunkorreko, ezintasun iraunkor osoko eta ezintasun handiko estaldura osagarria:

Aseguratu bat erabateko ezintasun iraunkorreko, ezintasun iraunkor osoko edo ezintasun handiko egoeran deklaratua bada Gizarte Segurantzaren sistema publikoan, erretiroko prestazioa jasotzeko data baino lehen edo 4.2 atalean aipatzen den heriotzaren estaldura osagarria jaso baino lehen, onuradunari ordainduko zaio aseguratu horren alde egindako ekarpenei dagokien diru-hornidura.

5.– Lan-harremana iraungitzea.

Edozein arrazoi dela medio langileak enpresarekin duen lan-harremana iraungitzen bada Gizarte Segurantzaren sistema publikoan erabateko erretiroa hartu aurretik, eta arrazoi hori ez baldin bada heriotza, ezintasun iraunkor osoa, erabateko ezintasun iraunkorra edo ezintasun handia, langile aseguratuari dagokio iraungitze-data arte bere alde egin diren ekarpenetatik sortutako eskubide ekonomikoak jasotzea. Langileak erretiroa hartu aurretik jaso ahal izango ditu eskubide horiek, pentsioen inguruko konpromisoen arloan indarrean dagoen legediak onartzen badu. Langilea hiltzen bada, berriz, bere onuradunek jasoko dituzte eskubideok, eta ezintasun iraunkor osoko, erabateko ezintasun iraunkorreko edo ezintasun handiko egoeran badago langileak berak jasoko ditu, betiere gizarte-aurreikuspeneko plan hau gauzatzeko harpidetutako aseguru kolektiboko polizan jasotako eran eta baldintzetan.

Enpresak ez du beste ekarpenik egingo, langilearekin duen lan-harremana edozein arrazoi dela medio iraungitzen den momentutik –iraungitze horren kalifikazioa edo izaera zein den gorabehera–, ezta langileak eszedentzia hartzen badu edo lan-kontratua eteten bada; nolanahi ere, 2 zenbakiko b) idatz-zatiko 2. paragrafoan ezarritako salbuespenak aintzat hartuko dira.

Ekarpen- eta prestazio-erregimenari dagokionez, enpresaren gizarte-aurreikuspeneko plana –nolako ezaugarriak dituen aintzat hartuta– unean-unean aplikagarria den araubide fiskalera egokituko da.

Onuradunek prestazioa honako era hauetan jasotzea aukeratu dezakete: kapitalean, errentan (finantza- edo aktuario-errenta) edo era mistoan.

Plana aldatu daiteke enpresak eta langileen legezko ordezkariek erabakitakoaren arabera. Halaber, negoziazio kolektiboan hartutako erabaki bidez, prestazioen eta ekarpenen erregimena edo planaren beste edozein alderdi aldatu daitezke, enpresaren eraginkortasuna areagotzeko.

Batzorde mistoak aseguru-etxea aldatzea erabaki dezake, bi aldeek hala adosten badute.

36. artikulua.– Adingabeko seme-alabengatiko laguntza.

Hiru urtetik beherako seme-alaba bat euren kargura duten langileek hilean 40 euroko diru-laguntza jasotzeko eskubidea izango dute, urteko 12 hilabetetan banatuta (urtean, 480 euro), seme-alabak hiru urte betetzen duen egunera arte. 3 urtetik beherako seme-alaba bakoitzak emango du laguntzaz baliatzeko aukera.

Hiru urtetik beherako seme-alabaren aita-amak enpresako langileak badira, bietako batek bakarrik jasoko du diru-laguntza hori.

37. artikulua.– Gihar-arazoak tratatzeko laguntza.

Enpresaren mutuak langileak atenditu ondoren masajeak hartzera bidaltzen baditu gihar-arazoak direla-eta (bizkarra, lepoa, e.a.) masaje-tratamenduaren tarifa ofizialen gainean % 25eko deskontua izateko eskubidea izango dute langileek.

Aipatutako deskontua eskaintzen duten profesionalen zerrenda Mutuak hitzartutakoa izango da. Langilea lehendik tratamenduan badago, enpresak konpromisoa hartuko du kasua aztertu eta Mutuaren bitartez eskaintzen duen laguntza bera eskaintzeko.

38. artikulua.– Optikako produktuak erosteko laguntza.

Ikusmeneko arazoak dituztela frogatzen duten langileek (dioptría, miopía, hipermetropía, astigmatismo...) urtean –2012ko urtarrilaren 1etik aurrera– 100 euroko bale bat jasotzeko eskubidea izango dute, eta hitzartutako optikako enpresetan zenbateko horren deskontua egingo zaie betaurrekoak, lentillak eta lentilla-likidoak erostean. Bale bana izango dute langileek urtero, zein, gura izanez gero, beste langile bati edo bere senideei laga baitiezaieke.

Ikusmen arazorik ez duten gainerako langileek 50 euroko bale bat jasoko dute urtero.

Deskontuko balea hurrengo urterako pilatu daiteke.

39. artikulua.– El Correoko doako harpidetza.

Langile guztiek eskubidea izango dute «El Correo» egunkaria doako harpidetzaren bidez jasotzeko euren etxean edo kioskoan, bai eta harpidedun-txartela izateko ere.

40. artikulua.– Autobus- eta taxi-zerbitzua.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean Bilboko erdialdera doazen autobusen eta taxien zerbitzuak jarraituko du, eta ordutegi hauek izango ditu:

Autobusa:

– 14:00etan Pintor Losadatik irten eta hainbat geldialdi egingo ditu Bilboko erdialdean.

– 15:45ean Bilbotik irten eta, hainbat geldialdi egin ondoren, Pintor Losadara 16:00etan helduko da.

Taxia:

Egunero Pintor Losadatik irtengo dira Bilboko erdialdeko hainbat tokitara, ordu hauetan:

Astelehenetik ostiralera:

14:30ean
19:00etan
20:30ean
21:15ean
22:00etan
23:00etan
23:30ean
02:40an

Larunbatetan:

22:00etan
23:00etan
23:30ean
02:40an

Igandeak: ez.

Jaiegunak: larunbatetan bezala.

Enpresa-batzordearekin adostu ondoren, enpresak autobus eta taxien zerbitzuak eta ordutegia aldatu edo egokitu ditzake, langileek zerbitzu horiek erabiltzeko duten benetako beharra eta egiten duten erabilera kontuan hartuta. Azpikontratatutako langileek edo Pintor Losadako eraikinean dauden beste enpresetako langileek zerbitzu hori erabil dezakete, toki librerik baldin badago.

41. artikulua.– Langileentzako aurrerakin bereziak.

Langileek banakako mailegu bat eskatu dezakete, gehienez 4.000 eurokoa, honako arau hauen arabera:

Mailegu horien langile onuradunek enpresan gutxienez 2 urteko antzinatasuna, etenik gabekoa, izan beharko dute.

Ez da beharrezko izango langileek egiaztagiririk aurkeztea.

Langile bakoitzak mailegu bakarra izan dezake indarrean.

Mailegua berehalakoan onartuko da, betiere enpresan indarrean dauden banakako maileguak 25 baino gehiago ez badira.

Indarrean banakako 25 mailegu baldin badaude, horrelakoak eskatu nahi dituzten langileek itxaronzerrenda batean emango dute izena eta, zerrenda horren hurrenkeraren arabera, banakako mailegua jasoko dute, indarrean daudenak amortizatu eta ezeztatu ahala.

Ez da inolako interesik sortuko.

Mailegua eman eta urtebetera amortizatuko da, langilearen nominari egindako deskontu proportzionalen bidez. Deskontu hori dagokion nominari egingo zaio, langilea enpresan altan egon zein etenaldi-egoeran egon –hau da, prestazioak, prestazio horien osagarriak edo, hala badagokio, bestelako konpentsazio ekonomikoak jasotzeko eskubidea ematen duen etenaldi-egoeran–.

Maileguaren mugaeguna heldu baino lehen lan-harremana iraungitzen bada, langileak ordaintzeke dituen zenbateko guztiak batera ordaindu beharko ditu; horretarako, zenbateko horiek hartzekoen likidaziotik kenduko dira edo enpresak langileari ordaindu behar dion beste edozein kopurutatik. Zorren konpentsazioaren ostean zatiren bat amortizatu gabe geratuz gero, enpresarekin duen lan-harremana iraungitzen den egunean ordaindu beharko du langileak.

Halaber, edozein arrazoi dela medio langilearen kontratua eteten bada inolako ekonomia-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe (eszedentziagatik, esaterako), etenaldia hasten den momentuan langileak enpresari itzuli beharko dio amortizatzeke dagoen maileguaren kapital osoa.

42. artikulua.– Sanitateko asegurua.

Enpresak, langileen fiskalitatea optimizatze aldera, langileei euren borondatez aseguru mediko bat izateko aukera eskainiko die.

Aseguru medikua espezietan ordaintzen da, eta ordainketa-sistema malgu baten barruan ezartzen da. Enpresak aseguru medikoaren poliza-primen zenbatekoa ordainduko dio entitate aseguratzaile hitzartuari, eta zenbateko hori langilearen nominatik murriztuko da.

Gaur egungo arau fiskalekin bat, unitate familiarreko aseguratu bakoitzaren urteko lehenengo 500 euroek ez dute zergarik ordainduko.

Aseguru medikoaren baldintza eta estalduren berri emango zaie langileei, langilearen atariaren bidez.

43. artikulua.– Informatikako eta telefoniako tresneria erosteko laguntza.

Hornitzaileekin dituen lotura eta harremanak erabiliko ditu enpresak langileentzat prezio onak eta beherapenak lortzeko informatikako eta telefoniako tresnerian.

ZORTZIGARREN KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

44. artikulua.– Diziplinaerregimena.

I.– Enpresako zuzendaritzak langileak zehatu ditzake hurrengo ataletan zehazten den hutsegite– eta zehapen-araubidearen arabera.

II.– Izaera eta inguruabarrak kontuan izanik, langileek egindako hutsegiteak honelaxe sailkatuko dira: arinak, larriak edo oso larriak.

III.– Jarraian zehazten diren hutsegiteen zerrenda egiteak ez dauka egoera guzti-guztiak arautzeko helbururik. Hortaz, enpresaren zuzendaritzak indarrean dagoen lan-araudiaren aurkako urratzeak edo kontratu-hausteak zehatu ditzake, nahiz eta arau-hauste horiek hitzarmen honetan jasota ez egon.

1.– Hutsegite arinak hauek izango dira:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea justifikatu gabe eta hilean hiru aldiz (guztira gehienez hogei minutuz).

b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.

c) Justifikatutako arrazoi batengatik lanera huts egin eta horren berri behar bezain garaiz ez ematea, halabeharrezko kasuren batean ez bada.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez lanpostua uztea, lanpostua uzteagatik pertsonen edo gauzen segurtasuna arriskuan jarri ez bada; bestela, hutsegite larritzat edo oso larritzat joko da.

e) Axolagabekeria eta zuzentasunik eza jendea tratatzerakoan, horrek enpresaren irudiari kalte handirik eragiten ez badio.

f) Langilearen ardurapean dagoen materialaren zaintzan deskuiduak izatea eta materialari narriadura txikia eragitea.

g) Ezohiko mozkorraldia lanean.

2.– Ondoko hauek hutsegite larritzat joko dira:

a) Lanera berandu iritsi edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean gehienez hiru aldiz eta guztira hirurogei minutuz gehienez.

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean.

c) Gizarte Segurantzan eragina duten datuak faltsutzea, nahita ezkutatzea edo oztopatzea.

d) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxurak egitea, d) letrako 3. zenbakian aurreikusitakoa bazter utzi gabe.

e) Beste langile bat ordezkatzea, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

f) Lanerako agindu eta jarraibideei jaramonik ez egitea, segurtasun– eta higiene-arauei dagozkienak barne, eta lanean arduragabekeriaz edo utzikeriaz jokatzea, horien ondorioz enpresarentzako kalte larririk, enpresaren instalazioetan edo makina zein ondasunetan matxurarik, edo pertsonentzako istripu-arriskurik sortu ezean; kasu horretan huts egite oso larritzat joko baitira.

g) Langilearen kargurako tresna, erreminta, ibilgailu eta obrei atzemandako kalteak edo irregulartasunak enpresari ez jakinaraztea, horren ondorioz enpresari arrisku larria eragiten badio.

h) Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea, edo, lanaldiaren barruan zein lanalditik kanpo, enpresaren lanabesak, erremintak, lan-tresnak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea lana ez den beste helburu baterako, horretarako baimenik izan gabe.

i) Isilpean gorde beharreko sekretuak haustea edo urratzea, enpresari kalte larririk eragiten ez bazaio.

j) Ohiko mozkorraldia lanean.

k) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, produkzio-prozesuari edo zerbitzuari kalterik eragin badiezaioke, eta betiere aldez aurretik enpresak ohartarazi badio.

l) Agindutako lanak behar bezala ez egitea, betiere horrek pertsona edo gauzei kalte larririk eragiten ez badie.

Ll) Noizbehinka lanaren ohiko errendimendua murriztea.

m) Lantokian pertsonak hitzez edo egintzez iraintzea oso modu larrian.

n) Hitzezko ohartarazpena ez den bestelako zehapenik tartean dagoela, hiruhilabetean bost hutsegite arin baino gehiago egitea, nahiz eta hutsegite horiek era ezberdinetakoak izan.

3.– Ondokoak hartuko dira hutsegite oso larritzat:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehen irtetea, hamar aldiz sei hilabetetan edo hogei aldiz urtebetean, behar bezala ohartarazita.

b) Hilabete batean segidako hiru egunetan edo txandakako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c) Esleitutako gestioetan konfiantza-abusua, desleialtasuna edo iruzurra, eta enpresaren, lankideen edo beste inoren jabetzako ondasunak ebastea, lapurtzea edo horietaz bidegabe jabetzea enpresaren egoitza barruan.

d) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea, norberaren edo besteren kontura beste edozein lan egiteko.

e) Isilpean gorde beharreko sekretuak ezagutaraztea, enpresari kalte larria eraginda.

f) Ohiko mozkorraldia edo toxikomania, lanean eragin negatiboa badute.

g) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jarduerak egitea.

h) Ohiko lanean edo hitzartutakoan nahita eta etengabe errendimendua gutxitzea.

i) Agintedun lanpostuetan daudenen agintekeria.

j) Sexu-jazarpena.

k) Segurtasun– eta higiene-arloko babes-elementuak behin eta berriro ez erabiltzea, behar bezala ohartarazten bada.

l) Artikulu honetako 1.d), 2.l) eta m) idatzi-zatietatik ondorioztatzen direnak.

m) Hutsegite larriak behin eta berriro egitea; egoera hau hartuko da halakotzat: langile bat era bateko zein besteko hutsegite larriengatik urtebeteko epean bi aldiz edo gehiago zehatuta izan ondoren beste hutsegite larri bat egitea.

n) Laneko segurtasuneko eta osasuneko betebeharrak ez konplitzea.

o) Posta elektronikoa zein enpresaren intranet eta barne-komunikazioko sistemak lanekoak ez diren helburuetarako erabiltzea.

4.– Aginte-gehiegikeria.

Nagusien aginte-gehiegikeria hutsegite oso larritzat joko da beti. Kaltetutako langileak kasuan kasuko egintzaren berri emango dio enpresako zuzendaritzari bide hierarkiko egokiaz baliatuz. Zuzendaritzak espedientea izapidetzeko aginduko du berehala.

45. artikulua.– Zehapen araubidea.

I.– Enpresako zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena, betiere, lan-hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituz. Hutsegiteen larritasunaren arabera, gehienez zigor hauek ezar daitezke:

Hutsegite arinak direla-eta:

– Ahozko kargu-hartzea.
– Idazki bidez ohartaraztea.
– Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.

Hutsegite larriak direla-eta:

– Enplegu-soldatak etetea, lau egunetik hamabost egunera bitartean.

Hutsegite oso larriengatik:

– Hamasei egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.
– Kontratua haustea, enpresako eskubide guztiak galduta.

Zehapenak legedi orokorrean jasotako izapideei jarraituz ezarriko dira.

II.– Aurreko puntuan esandakoa gorabehera, zehapenak enplegu-soldatak etetea baldin badakar hutsegite larri, oso larri eta arinen kasuan langileen ordezkariek txosten bat aurkeztu ahal izango dute.

46. artikulua.– Preskripzioa.

Hitzarmen kolektibo honen 41. artikuluan adierazitako hutsegiteak honela preskribituko dira:

– Hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, egiten direnetik hasita.

– Larriak, hogei egunera.

– Hutsegite oso larriak, egin eta hirurogei egunera preskribituko dira eta, gehienez ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

BEDERATZIGARREN KAPITULUA

AZKEN XEDAPENAK

47. artikulua.– Batzorde mistoa edo paritarioa.

Batzorde misto bat eratuko da. Hitzarmen honen negoziazioan parte hartu duten enpresako hiru ordezkarik eta langileen hiru ordezkarik osatuta egongo da batzorde hori. Hitzarmena osorik

betetzen dela zainduko du, eta interpretazio-, adiskidetze-, eta zaintza-organo legetxe jardungo du.

Berariazko eginkizunak:

○ Hitzarmen kolektiboa aplikatu eta interpretatzeko arloko auzien berri izan eta erabakiak hartu, arauen bat etorriz.

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

○ Langileen Estatutuari buruzko 41. artikuluan jasotako lan-baldintzak nabarmen aldatzeak ekar litzakeen auzien berri izan eta erabakitzea, baldin eta kontsulta-epea amaitu ondoren akordiorik lortu ez bada.

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

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

Batzorde mistoak gehiengoz hartzen dituen akordioak lotesleak izango dira bi alderdientzat, eta Hitzarmen kolektiboko edukiaren balio bera izango dutenez, haren parte izango dira. Hartutako akordioen akta egingo da.

Adostasunik lortu ezean, bitariko batzorde horrek edo alderdietako batek (langileek edo enpresak) gatazka Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide-arteko akordiora (PRECO II) eraman dezake.

48. artikulua.– Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen hau osotasunaren gainean aplikatuko da, bertan ezarritakoak lehentasuna baitauka eta ezin da aldatu indarrean dagoen bitartean. Gainera, hitzarmena bertan behera geratuko da ez bada bertan hitzartutako guzti-guztia aplikatzen. Alde horretatik, edozein lege-xedapen hitzarmeneko atalen bat baino onuragarriagoa balitz langileentzat, hitzarmenak lehentasuna izango du beti, lan-baldintzak jasotzen dituen egitura ekonomikoa baita, osotasunean baloratu beharreko elkarrekiko prestazio eta kontraprestazioetan oinarritutakoa.

49. artikulua.– Xurgapena eta konpentsazioa.

Enpresak, hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, hitzartutako soldata-igoera ezingo du konpentsatu –ez eta xurgatu ere– plus pertsonalen bidez. Hori horrela dela ere, plus pertsonala kendu ahal izango da, baldin eta, une jakin batean, langileak ez baditu betetzen plus hori eskuratzeko arrazoi izan ziren eginkizunak (adibidez: langileak 30 ordu lan egin beharrean, 35 egiten baditu; edo 3. mailakoak galdu egiten badu maila hori).

50. artikulua.– Osagarri pertsonalak.

Hitzarmen hau izenpetu aurretik jasotako banakako diru-sarrera guztiak errespetatuko dira; alde horretatik, hitzarmeneko arauek ez dute diru-sarrera horien murrizketa ekarriko.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa gorabehera, inor ezin izango da Hitzarmenaren baldintza partzial onenen eraginpean jarri.

51. artikulua.– Erretiro partziala eta txanda-kontratua.

Langileek errelebo bidezko erretiro partziala 60 urterekin har dezakete, hala eskatzen badute eta adina, betekizunak eta baldintzak betetzen badituzte, unean-unean indarrean dagoen legediaren arabera. Halabeharrezko kasuetan izan ezik, enpresak ezin izango du erretiro-mota hori ukatu. Agintari eskumendunek kontratu hori gauzatzea eragozten badute, enpresak erretiro aurreratua hartu nahi duten langileekin banan-banako akordioak egin ditzake.

Ordezko langileak lanaldi osorako kontratatuko dira, eta euren kontratua mugagabe bihurtuko da hiru urteko gehienezko epean. Hala ere, ordezko langile gisa lan egindako bigarren urtea beteta, aurretik eta behin-behineko gisa lan egindako aldia hartuko da kontuan, eta horrela gutxienez urtebete lanean jardun dutenen kontratua mugagabe bihurtuko da.

52. artikulua.– Nahitaezko erretiroa.

Hitzarmen honetan, enpleguaren kalitatean eta, bereziki, soldatetan eta lan-arloan izandako hobekuntzen ondorioz eta, ahal den neurrian enplegua mantentzeko eta enpresara gazteak sartzeko, erretiratzeko ohiko adinera iristen diren langileek erretiroa hartuko dute; hala ere, horrelako langileek enpresan jarraitu dezakete, enpresaburuarekin horretarako akordioa lortuz gero.

Nolanahi ere, langile bati era horretan kontratua iraungitzeko, kotizazioko gutxieneko aldia beteta izan beharko du, bai eta Gizarte Segurantzarekiko gainerako betekizunak ere, kotizaziopeko erretiroko pentsioa jasotzeko eskubidea izan dezan.

53. artikulua.– Ordezko xedapenak.

Hitzarmen honetan berariaz arautu ez diren gaietan ordezko xedapen hauek bete beharko dira:

1.– Eguneroko Prentsaren arloko Estatuko Hitzarmen Kolektiboa.

2.– Langileen Estatutua.

3.– Indarrean dauden gainerako legeetan xedatutakoa, betiere arauen arteko hierarkiaren printzipioari men eginez.

54. artikulua.– Giza harremanak.

Enpresak eta langileek Diario El Correo SAren barruan begikotasun-giroa nagusitzea nahi dute, betiere bertan langileek enpresaren aginduei men eginez eta diziplina gordez.

Halaber, langileei laneko eginbeharrak betearazteko ardura dutenek eginahalak egingo dituzte enpresako kideen arteko tratu egokiari eusteko. Alde horretatik, langileen ordezkariek nagusiei jakinaraziko dizkiete aipatutako giroa arriskuan jar dezaketen gorabeherak. Nagusiak, bestalde, lanak banatu eta baloratzeko garaian, langileekiko errespetua eta tratu egokia mantentzen ahaleginduko dira.

	Lanbide-kategoriak ERREDAKZIOA	Mailak	Soldata osoa (GOP barne)	Soldata bateratua (hilekoa)	GO plusa (hilekoa)	Gueko plusa (hilekoa)	Igandeak (zenbatekoa/ eguneko)	Jaiegunak (zenbatekoa/ eguneko)
GR1	Ataleko burua	IA	57.241,85 €	3.126,88 €	292,58 €	601,91 €	100,00 €	100,00 €
		Maila berezia	47.192,81 €	2.819,16 €		542,69 €	100,00 €	100,00 €
GR2	Erredaktorea / Dokumentalista / Diagramatzailea / Infografoa / Argazkilaria.	IA	50.577,02 €	2.776,62 €	244,71 €	534,49 €	100,00 €	100,00 €
		Maila berezia	43.640,66 €	2.606,97 €		501,83 €	100,00 €	100,00 €
		5. maila	28.000,00 €	1.672,64 €		322,00 €	100,00 €	100,00 €
		4. maila	25.000,00 €	1.493,43 €		287,50 €	100,00 €	100,00 €
		3. maila	20.000,00 €	1.194,74 €		230,00 €	100,00 €	80,00 €
		2. maila	16.000,00 €	955,79 €		184,00 €	70,00 €	70,00 €
		1. maila	14.500,00 €	866,19 €		166,75 €	70,00 €	70,00 €
GR3	Erredakzio Bulegoa (laguntzaileak, teklistak, orrialdearen muntaia, transmisioak, argazkiaren tratamendua, idazkaritza).	Maila berezia	37.777,63 €	2.256,73 €		434,44 €	100,00 €	100,00 €
		5. maila	24.238,26 €	1.447,92 €		278,74 €	100,00 €	100,00 €
		4. maila	21.641,30 €	1.292,79 €		248,87 €	100,00 €	100,00 €
		3. maila	17.313,04 €	1.034,23 €		199,10 €	100,00 €	80,00 €
		2. maila	14.000,00 €	836,32 €		161,00 €	70,00 €	70,00 €
		1. maila	12.000,00 €	716,85 €		138,00 €	70,00 €	70,00 €

	Lanbide kategoriak (Administrazioko langileak, Marketina, Publizitatea, Informatika eta Laguntza Zerbitzuak)	Mailak	Urteko soldata osoa	Soldata bateratua (hilekoa)	Gueko plusa (hilekoa)	Igandeak (zenbatekoa/ eguneko)	Jaiegunak (zenbatekoa/ eguneko)
GA1	Ataleko burua	Maila berezia	45.307,62 €	2.706,55 €	521,04 €	100,00 €	100,00 €
GA2	Bulegoko burua / Arloko arduraduna.	Maila berezia	41.732,41 €	2.492,98 €	479,92 €	100,00 €	100,00 €
		5. maila	37.777,64 €	2.256,73 €	434,44 €	100,00 €	100,00 €
GA2.2	Aplikazioetako teknikaria	Maila berezia	37.777,63 €	2.256,73 €	434,44 €	100,00 €	100,00 €
		5. maila	24.238,26 €	1.447,92 €	278,74 €	100,00 €	100,00 €
		4. maila	21.641,30 €	1.292,79 €	248,87 €	100,00 €	100,00 €
GA3	Administrazioko ofiziala (1. ofiziala, 2. ofiziala eta administrari laguntzailea).	Maila berezia	37.777,63 €	2.256,73 €	434,44 €	100,00 €	100,00 €
		5. maila	24.238,26 €	1.447,92 €	278,74 €	100,00 €	100,00 €
		4. maila	21.641,30 €	1.292,79 €	248,87 €	100,00 €	80,00 €
		3. maila	17.313,04 €	1.034,23 €	199,10 €	100,00 €	70,00 €
		2. maila	14.000,00 €	836,32 €	161,00 €	70,00 €	70,00 €
		1. maila	12.000,00 €	716,85 €	138,00 €	70,00 €	50,00 €

Prestakuntzako laguntzailea	695,09 €
Asteburuko kontratuaren ordainsaria	78,04 €
Atseden-eguna aldatzeagatiko plusa	8,16 €