

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2015-2018rako Gipuzkoako Gipuzkoako Errepidean Zeharreko Bidaiaren Garraioaren Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitarapena agintzen duena (20001185011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2018ko uztailaren 12an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Avitrans, enpresen izenean, eta LAB, UGT, CC.OO. eta ELA sindikatuek, langileen izenean.

Bigarrena. 2018ko uztailaren 13an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 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; eta hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretua eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

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 Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2018ko uztailaren 26a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (5656)

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 Transportes de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa para los años 2015 a 2018 (código 20001185011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 12 de julio de 2018 se suscribió el convenio citado por Avitrans, en representación de las empresas, y LAB, UGT, CC.OO y ELA, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 13 de julio de 2018 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

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 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril, 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 y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo 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 26 de julio de 2018.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5656)

Gipuzkoako probintziako bidaiarien errepide bidezko garraioaren hitzarmena 2015.etik 2018. urtera bitartean.

I. KAPITULUA

APLIKAZIO EREMUA

1. artikulua. Aplikazio esparrua.

Hitzarmen honek bidaiarien errepidezko garraio-enpresa guztiak behartzen ditu, autobusez eta mikrobusez zerbitzu erregularrak, eskatu ahalako zerbitzuak eta hiri-zerbitzuak ematen dituztenak eta Gipuzkoako probintzian errotuta egon edo euren zerbitzuak lurralde horretan kontratatzen dituztenak.

2. artikulua. Langileriaren esparrua.

Hitzarmen honek lehen aipatutako enpresetako langile guztiak erasango die, goi zuzendaritza eta kontseiluko karguei ezik, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 1.3. artikuluko c) idatz-zatian ezarritakoarekin bat.

3. artikulua. Denbora esparrua.

Hitzarmen hau eragin guztietara 2015eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2018eko abenduaren 31 arte iraungo du, bestelako iraunaldia ezarrita duen artikuluetan izan ezik. Eta, Hitzarmenaren indarraldia amaitzeaz bat salatuta geratuko da besterik gabe. Hala eta guztiz ere, Langileen Estatutuaren 86. artikuluko 3. zenbakiko azken paragrafoan aurreikusitakoari jarraiki, hiru urteko aurreraeragina hitzartzen da hitzarmenaren indarraldirako, hau da, 2021eko abenduaren 31 artekoa.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

4. artikulua. Betekizunen araberako sailkapena.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak, dituzten betekizunen arabera egindako sailkapenari dagokionez, ondorengo talde eta kategorian arabera arautuko dira:

I. taldea. Goi mailako langileak eta Teknikariak.

II. taldea. Administrazio langileak.

III. taldea. Mugimenduko langileak.

IV. taldea. Tailerretako langileak.

V. taldea. Menpeko langileak.

I. taldea. Goi mailako langileak eta Teknikariak, bi azpitaldetan

a) Zerbitziburua.

Ikuskatzaile nagusia.

b) Lizentziatuak eta injineruak.

Injineru teknikoak eta laguntzaile tituludunak.

Osasun Laguntzaile Teknikoak.

II. taldea. Administrazio langileak

Sekzioburua.

Bulegoburua.

Lehen mailako ofiziala.

Bigarren mailako ofiziala.

Laguntzailea.

Administrari izangaiak.

Convenio de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Gipuzkoa para los años 2015 a 2018.

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio obliga a todas las Empresas de transportes de viajeros por carretera que presten servicios regulares, servicios discrecionales y servicios urbanos en autobuses y microbús, radicadas en la provincia de Gipuzkoa o que contraten sus servicios en dicho territorio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a la totalidad de las plantillas de las antes citadas Empresas, a excepción de los cargos de alta dirección y consejo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1-3 apartado c) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre de 2018, excepto en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia, quedando automáticamente denunciado a la finalización de su período de validez. No obstante, de conformidad con lo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período de ultraactividad en la vigencia del convenio, de tres años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2021.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. *Clasificación según la función.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se regirán, en lo que se refiere a su clasificación según la función que efectúen en los siguientes grupos y categorías:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal Administrativo.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Talleres.

Grupo V. Personal Subalterno.

Grupo I. Personal Superior y Técnico, con dos subgrupos

a) Jefe de Servicio.

Inspector/a Principal.

b) Licenciados/as e Ingenieros/as.

Ingenieras/os Técnicas/ os y Auxiliares tituladas/os.

Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Grupo II. Personal Administrativo

Jefe/a de Sección.

Jefe/a de Negociado.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

Aspirantes Administrativos.

III. taldea. Mugimenduko langileak

* Geltokiak edo Administrazioak:

Geltokietako langileak, hiru kategoriatan:

– Lehen kategoría:

Lehen mailako geltokiburua.

Bigarren mailako geltokiburua.

Hirugarren mailako geltokiburua.

– Bigarren kategoría:

Lehen mailako Administrazio burua.

Bigarren mailako Administrazio burua.

Hirugarren mailako Administrazio burua.

– Hirugarren kategoría:

Ibilbideko Administrazio arduraduna.

Txartel saltzaileak.

Fakturatzailea.

Kontsignako arduraduna.

Merkantzien banatzailea.

* Bidaiarien garraioa autobus eta mikrobusetan (hirian, hiri barnean eta hiri-arteetan):

Lehen mailako trafikoburua.

Bigarren mailako trafikoburua.

Hirugarren mailako trafikoburua.

Ikuskatzailea.

Gidaria.

Gidari-kobratzailea.

Kobratzailea.

IV. taldea. Tailerretako langileak

Tailerreko burua.

Tailerreko buruordea-maisua.

Arduraduna edo Kontramaisua.

Ekipoburua.

Lehen mailako ofiziala.

Bigarren mailako ofiziala.

Hirugarren mailako ofiziala.

Tailerreko morroia.

Peoi arrunta.

V. taldea. Menpeko langileak

Fakturen kobratzailea.

Telefonista.

Atezaina.

Jagolea.

Garbitzailea.

Mandataria.

Betekizunen araberako definizioak.

I. taldea. Goi mailako teknikariak

Norbere ekimenez eta Zuzendaritzak agindutako arauen barnean, aginte eta antolaketa eginkizunak betetzen dituzten langileak.

Grupo III. Personal de Movimiento

* Estaciones o Administraciones:

Personal de estaciones, con tres clases:

– Clase primera:

Jefe/a de Estación de primera.

Jefe/a de Estación de segunda.

Jefe/a de Estación de tercera.

– Clase segunda:

Jefe/a de Administración de primera.

Jefe/a de Administración de segunda.

Jefe/a de Administración de tercera.

– Clase tercera:

Encargado/a de Administración en ruta.

Taquilleros y/o Taquilleras.

Factor.

Encargado/a de consigna.

Repartidor/a de mercancías.

* Transporte de viajeros en autobuses y microbuses (urbanos, suburbanos e interurbanos):

Jefe/a de tráfico de primera.

Jefe/a de tráfico de segunda.

Jefe/a de tráfico de tercera.

Inspector/a.

Conductor/a.

Conductor/a-Perceptor/a.

Cobrador/a.

Grupo IV. Personal de Talleres

Jefe/a de taller.

Subjefe/a o Maestro/a taller.

Encargado/a o Contramaestre.

Jefe/a de equipo.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Oficial de tercera.

Mozo/a de taller.

Peón Ordinario.

Grupo V. Personal Subalterno

Cobrador/a de facturas.

Telefonista.

Portero/a.

Vigilante.

Limpiador/a.

Botones.

Definiciones según la función.

Grupo I. Personal Superior Técnico

Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce funciones de mando y organización.

a) Azpitaldea:

Zerbitziburua: Norbere ekimenez eta Zuzendaritzak agindutako arauen barnean, enpresa edo garrantzizko zentro baten egitura osatzen duten zerbitzu guztiak koordinatuz edo zerbitzu hauetako baten buru izanez, goi mailako aginte eta antolaketa eginkizunak betetzen dituen da.

Ikuskatzaile Nagusia: Zuzenean Zuzendaritzaren agindutara egonik, enpresa bateko zerbitzu eta instalazio guztien gaineko ikuskaritza burutzen duena da. Bere kargura zona edo mugape bat izan dezake.

b) Azpitaldea:

Teknikariak: Dagokien titulua izanik, garraio-teknikari buruzko eskumen bereziak izatea eskatzen duten eginkizunak betetzen edo lanak egiten dituztenak dira.

Injineruak eta Lizentziatuak: Zerbitziburua baten esanetara egonik, beren lanbide-titulua ematen dizkien ahalmenen araberako eginkizunak bete edo lanak burutzen dituztenak dira.

Injineru teknikoak eta Laguntzaile tituludunak: Proiektuak edo azterlanak burutzen diren bulegoetan edo tailerretan nahiz beste departamentuetan, beren tituluak ematen dizkien ahalmen eta ezagutzak aplikatzen dituztenak dira.

Osasun laguntzaile teknikoak: Dagokien titulu ofizialarekin medikuei beren lanbideko berezko lanak egiten laguntzen dietenak hartzen dira kategorian honetan.

II. taldea. Administrazio langileak

Enpresaren egoitza desberdinetan burokrazia edo kontabilitatearekin zerikusia duten eginkizunak betetzen dituztenak dira.

Sekzioburua: Enpresa baten administrazio-zerbitzuen egitura osatzen duten jarduera-taldeetako baten agintea ekimenez eta arduraz beregain hartzen duena da.

Bulegoburua: Zerbitziburua edo sekzioburua baten agindutara eta administrazio langile talde bat gidatuz nahiz pertsonalki berak ere parte hartzearen kalterik gabe, bere bulegoaren zereginak zuzentzen dituena eta bere menpe dituen langileek egindako lanaren exekuzio zuzenaren ardura beregain hartzen duen hura da. Kategorian honetan sartuko da kutzazaina.

Lehen mailako ofiziala: Bulegoburua, administrazio burua edo geltokiburua baten nahiz kategorian gehiagoko beste edozeinen agindutara eta norbere ardurapean, postaren bidalketa, kontabilitatea, nominak moldatzea eta aseguruaren likidazioa bezala ekimena eskatzen duten lan burokratikoak eta bulegoko berezko beste lan guztiak perfekzio osoz egiten dituena da. Bulego txikitik buru ere izan daiteke.

Bigarren mailako ofiziala: Bulegoburuaren menpeko izanik eta ezagutza teoriko nahiz praktiko egokiak izanik, norbere ekimena eskatzen ez duten lanak bidezko perfekzioz eta dagokion arduraz burutu ohi dituena da, hala nola, postaren sailkapena, likidazioa, kalkuluak, estatistikak eta antzeko garrantzia duen beste edozein eginkizun. Kategorian honetan sartzen dira taksimetrografoak.

Laguntzailea: Burokraziari buruzko oinarritzko ezagutzak izanik eta formula edo inprimakiak euskarri gisa erabiliz tramitezko posta-lan sinpleak egin, formulario bidez espedienteak tramitatu, fitxategiak bidezko oharrekin erabili, txartelak moldatu, eskaera oharrak bidali eta hauen antzeko eginkizunak burutzen dituen langilea da. Kategorian honetan sartuko dira mekanografo guztiak.

Subgrupo a):

Jefe/a de Servicio: Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma Empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una Empresa.

Inspector/a Principal: Es la persona que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una Empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Subgrupo b):

Personal Técnico: Se considera Personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

Ingenieros/as y Licenciados/as: Son las personas que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultadas por su título profesional.

Ingenieros/as Técnicos/as y Auxiliares titulados/as: Son las personas que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les falta su título.

Ayudantes Técnicos Sanitarios: Se comprende en esta categoría al personal que, con el correspondiente título oficial, ayudan a los Médicos/as realizando trabajos propios de su profesión.

Grupo II. Personal Administrativo

Se considera personal Administrativo el que en las distintas dependencias de la Empresa desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

Jefe/a de Sección: Es la persona que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una Empresa se estructuran.

Jefe/a de Negociado: Es la persona que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados Administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de Cajero/a.

Oficial de primera: Es aquel personal que a las órdenes de un Jefe/a de negociado, Jefe/a de Administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe/a.

Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría las personas que, subordinados al Jefe/a de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos/as.

Auxiliar: Corresponde a esta categoría el personal que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los Mecanógrafos/as.

Administrari izangaia: Izangaia da bulegoko berariazko lanak egiten ikasteko lau urtez horretan jarduten duen hogei urtetik beherako langilea.

III. taldea Mugimenduko langileak

* Geltokiak edo Administrazioak.

– Lehenengo maila:

Lehen mailako geltokiburua: Zerbitzuko hogei ibilgailu astun baino gehiago batera egoteko edukiera duen geltoki batean aginte eginkizun orokorrak burutzen dituena da; ibilgailuen, bidaiarien, fardeleria eta paketeen sarrerak eta irteerak antolatzen ditu, fakturazioarekin edo erreklamazioekin zerikusia duten lan guztiak zuzendu edo burutzen ditu eta geltokiko diru-sarrera guztien ardura bere gain du.

Bigarren mailako geltokiburua: Zerbitzuko hogei ibilgailu astun batera egoteko edukiera duen geltoki batean aginte eginkizun orokorrak, lehen mailako geltokiburuak dituen atribuzio berekin egikaritzen dituena da.

Hirugarren mailako geltokiburua: Zerbitzuko hamabost ibilgailu astun batera egoteko edukiera duen geltoki batean aginte eginkizun orokorrak, bigarren mailako geltokiburuak dituen atribuzio berekin egikaritzen dituena da.

– Bigarren maila:

Lehen mailako administrazioburua: Urteko konputuaren arabera eta eguneko batezbesteko gisa, joan-etorriko berrehun bidaia oso baino gehiago egiten dituzten zentroetan eginkizun hauek burutzen dituena da.

Bigarren mailako administrazioburua: Urteko konputuaren arabera eta eguneko batezbesteko gisa, joan-etorriko ehun eta berrogeita hamar bidaia oso baino gutxiago egiten dituzten zentroetan eginkizun hauek burutzen dituena da.

Hirugarren mailako administrazioburua: Urteko konputuaren arabera eta eguneko batezbesteko gisa, joan-etorriko ehun bidaia oso baino gutxiago egiten dituzten zentroetan eginkizun hauek burutzen dituena da.

– Hirugarren maila:

Ibilbideko administrazio-arduraduna: Ibilbideko tarteko herrietan txartelak saldu eta fakturazioa burutzen duena da, ibilgailuetako langileei fardeleria eta mandatuak kargatzen eta deskargatzen laguntzen dielarik.

Enpresek berorren zerbitzuak kontrata ditzakete, burutzen duten bilketaren ehuneko hainbat emanez edota beste modalitate baten bidez ordainduz baina, betiere, jardunaldi osoarentzako ezarritako soldataren arabera zerbitzuan emandako denborari dagokiona gutxienez bermatuz. Kasu honetan ere, ordutegiak ordu osotzat hartuko dira.

Txartel saltzailea: Txartelak saldu eta leihatilarekin zerikusia duten eragiketa guztiak burutzen dituena da. Lehen mailako ofizialik ez dagoenean, administrazioko burua ordezkari dezake.

Fakturazalea: Geltokiburuaren edo administrazioko buruaren aginduetara, merkantzien ibilbide-orrria moldatuz edo bidaien erregistroa eramanaz fakturazioa burutzen duen agentea da eta aldizka, geltokiburuaren kargua bete eta, lehen mailako ofizialik ez badago, administrazioarek ordezkari ahal izango die.

Kontsignako arduraduna: Fardeleria gordetzeko zerbitzua dagoen geltokietako morroia da. Fardelak jaso, dagokion pasahitza eman eta, ziurtagiria azaldu ondoren, jabeek itzuli behar dizkie hauek jasotzera joaten direnean.

Aspirante Administrativo/a: Se entenderá por aspirante al personal que durante cuatro años, sin rebasar los veinte años de edad, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Grupo III. Personal de Movimiento

* Estaciones o Administraciones:

– Clase primera:

Jefe/a de Estación de primera: Es la persona que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de más de veinte vehículos pesados de servicio; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros, equipajes y bultos, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

Jefe/a de Estación de segunda: Es la persona que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta veinte vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe/a de Estación de primera.

Jefe/a de Estación de tercera: Es la persona que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta quince vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe/a de Estación de segunda.

– Clase segunda:

Jefe/a de Administración de primera: Son las personas que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden más de doscientas expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

Jefe/a de Administración de segunda: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta ciento cincuenta expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

Jefe/a de Administración de tercera: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta cien expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

– Clase tercera:

Encargado/a de Administración en ruta: Es el que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.

Se autoriza a las empresas para que concierten sus servicios, bien asignándoles un tanto por ciento de la recaudación que efectúan, o mediante alguna otra modalidad, pero garantizando siempre, como mínimo, la retribución proporcional al tiempo trabajado en relación con el salario que se fija para la jornada completa, computándose también en este caso las fracciones por horas completas.

Taquilleros/Taquilleras: Son aquellas personas que tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de taquilla. Pueden sustituir a los Jefes/as de administración si no hubiera Oficial primero.

Factor: Es el/la Agente que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de Estación o Administración, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de Jefe/a de estación y sustituir circunstancialmente a los Administradores si no existiera Oficial primero.

Encargado/a de consigna: Es el Mozo que, en las estaciones donde esté montado el servicio de guardar equipajes, tiene a su cargo el recogerlos, entregando la correspondiente contraseña y de devolverlos al propietario cuando vaya a retirarlos, mediante la entrega del oportuno justificante.

Aurrean aipatutako hiru kategorietako betekizunak bateratu edo elkartrukatu ahal izango dira. Horrek ez du ekarriko, ordea, kategorien, lansarien edo kontratuen aldakuntzarik.

Merkantzien banatzailea: Enpresako ibilgailuetan garraiatu diren eta jasotzailearen etxeko sarrera gisa fakturatutako merkantziak etxera eramateko ardura duena da.

Morroia: Geltokietan fardeleria eta paketeak kargatu eta deskargatzeko ardura duena eta geltokietan erratza pasatzea eta garbitasuna, ateen jagoletza eta orokorrean, lanbide-prestakuntzarik ez baizik giharren indarra besterik eskatzen ez duten antzeko beste eginkizun batzuk burutzen dituen da.

* Bidaiarien garraioa autobus eta mikrobusetan (hirian, hiri barnean eta hiri-arteetan):

Lehen mailako trafikoburua: Ekimena eta erantzukizuna izanik, berrogeita hamar ibilgailuk baino gehiagok osatzen duten zerbitzugintza zuzentzeko eta ustiatzeko ardura duena da. Bere zeregina izango da langileak eta materialak banatzea, horien sarrerak eta irteerak zaintzea eta bilketak nahiz likidazioak burutzea, ibilgailuen ordainketak eta kobrantzak laburtuz.

Bigarren mailako trafikoburua: Ekimena eta erantzukizuna izanik, berrogeita hamar ibilgailuk baino gutxiagok osatzen duten zerbitzugintza zuzentzeko eta ustiatzeko ardura duena da. Bere zeregina izango da langileak eta materialak banatzea, horien sarrerak eta irteerak zaintzea eta bilketak nahiz likidazioak burutzea, ibilgailuen ordainketak eta kobrantzak laburtuz.

Hirugarren mailako trafikoburua: Ekimena eta erantzukizuna izanik, hogeita bost ibilgailuk baino gutxiagok osatzen duten zerbitzugintza zuzentzeko eta ustiatzeko ardura duena da. Bere zeregina izango da langileak eta materialak banatzea, horien sarrerak eta irteerak zaintzea eta bilketak nahiz likidazioak burutzea, ibilgailuen ordainketak eta kobrantzak laburtuz.

Ikuskatzailea: Bere enpresan burutzen diren linea eta zerbitzu desberdinetan gidariek eta kobratzaileek esleituta dituzten zereginak ondo burutzen dituzten ziurtatu behar du eta antzematen dituen anomalia guztiak bere nagusiar jakinarazi behar dizkio. Trafikoaren oztopatzeak edo istripuak gertatzen direnean, bidezko diren larrialdietako neurriak hartu behar ditu, bere esanetara dauden langileen diziplina gordetzeaz ardura tuko delarik.

Aurrean aipatutako lau kategorietako betekizunak bateratu edo elkartrukatu ahal izango dira. Horrek ez du ekarriko, ordea, kategorien, lansarien edo kontratuen aldakuntzarik.

Gidaria: Gidatzeko baimen egokia eta ibilgailuen mekanika ezagupen frogatuen jabe izanik, bidaiariak garraiatzeko autobus edo mikrobus atoidun edo atoi gabeak gidatzen ditu. Jardunaldi eraginkorren barruan gidari lanik ez duenean, tallerreko langileei lagun dakieke edota ibilgailua garbitzeko edo zaintzeko lanak burutu ditzake, eskura horretarako baliabideak baditu; era berean, berari dagokio bere ibilgailuko fardeleria, merkantziak eta mandatuak kargatzea eta deskargatzea. Zerbitzuan dagoen bitartean ibilgailuaren erantzule izango da eta, hala eskatzen bazaio, eguneroko parte idatziz eman beharko du, burututako zerbitzua, ibilgailuaren egoera eta erregaien nahiz lubrifikatzaileen kontsumoa adieraziz. Ibilbideko liburu eta, halakorik izanez gero, orriak ere legeak agintzen duenaren arabera beteko ditu. Ibilbidea aurreikusitako denboran egin beharko du.

Gidari-kobratzailea: Gidatzeko baimen egokia duela, gidariari dagozkion eginkizunak betetzen dituen eta, aldi berean, kobratzailearenak egitera behartua dagoen langilea da.

Kobratzailea: Bidaiarien garraiorako erabilera publikoko kooxetan lan egiten duen langilea da, eta bere eginkizuna tx-

Las funciones de las tres precedentes categorías, podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios ni alteración de contratos.

Repartidor/a de mercancías: Es el mozo encargado de llevar a domicilio las mercancías que, habiendo sido transportadas en los vehículos de la Empresa, están facturadas con la modalidad de entrega a domicilio del consignatario.

Mozo: Es la persona que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de equipaje y bultos y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requiera formación profesional.

* Transporte de viajeros en autobuses y microbuses interurbanos, urbanos y suburbanos:

Jefe/a de tráfico de primera: Son las personas que con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos superior a cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidación y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Jefe/a de tráfico de segunda: Son las personas que con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de hasta cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Jefe/a de tráfico de tercera: Son las personas que con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de menos de 25, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Inspector/a: Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los Conductores/as y a los Cobradores/as, dando cuenta a su Jefe/a inmediato, de cuantas incidencias observa, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

Las funciones de las cuatro precedentes categorías, podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios, ni alteración de contratos.

Conductor/a: Es el personal que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, a los operarios de taller o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, y en su caso, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor/a-Perceptor/a: Es el personal que con carnet de conducir adecuado, realiza las funciones señaladas para el conductor/a y está obligado a desempeñar simultáneamente, las que son propias de cobrador/a.

Cobrador/a: Es aquel personal que presta sus servicios en coches de uso público de transportes de viajeros, teniendo por

rtelak kobratzea edo ikuskatzea da, ibilgailuan txartel makinak egon nahiz ez egon, edota bidaiarien kontrol automatikoko tresneriarik egon nahiz ez egon. Garraiatzen diren ekipajeak, pake-teak eta enkarguak zaindu behar ditu eta, halaber, likidazio parte egin eta bidai orriak eta liburuak erregelamenduak dioen legez bete behar ditu. Bidaiariekin begirune eta gizalege osoz portatu behar du. Bidaiari ekipajeak, paketeak eta enkarguak igo eta jaitziko ditu eta gidariari matxurak konpontzen lagundu-dio, eta behin helmugara iritsi ondoren ibilgailu barruaren garbiketa arina egingo du, ibilgailua garbitu beharrik izan gabe.

IV. taldea. Tailerretako langileak

Tailerreko burua: Beharrezko gaitasun teknikoa izanik, gutxienez berrogeita hamar langileko plantilla duen tailerraren zuzendaritza bere esku dutenak barne hartzen ditu kategoria honek. Beren zeregina, tailerraren egoitzetan burutzen diren lanak nahiz bere langileek ibilbideetan, matxura edo istripua izanez gero egin behar izaten dituztenak ordenatzea eta jagotea da.

Tailerreko maisua: Lanbide edo ofizio-kategorietako batetik datorren teknikaria izanik eta, egongo balira, bera baino maila baxuagoko aginte zuzena izanik, tailerreko buruaren (izango balitza) aginduetara tailerreko nahiz sekzioko lanak zuzentzen dituena da. Ondorioz, lanak burutzeko modua nahiz erabiliko den denbora eta erremintekiko ardua izango du. Bere eginkizunarekin zerikusia duten ugazabek emandako aginduak aurrera eramateko eta planoen nahiz krokisen interpretazioaren trazaraketarako nahikoa ezaguera izan behar du. Era berean, bere aginduetara dagoen tailer edo sekzioko diziplinaren arduradun izango da eta kategoria honen berezko eginkizuna da eskularen kostua, aurrekontuen aurrerakinak eta plano eta aginduen araberako materialen espezifikazioari buruzko datuak ematea.

Kontramaisua edo arduraduna: Bidezko ezaguera teoriko-praktikoa izanik, berrogeita hamar langile baino gehiagoko plantilla duen tailer batean, hogeita bost langileko talde edo sekzio batengan aginte zuzena duen langilea barne hartzen du kategoria honek. Hogeita bost eta berrogeita hamar langile bitarteko plantilla duten tailerretan buruordearen funtzioak bete ditzake eta hogeita bost langile baino gutxiagoko plantilla dutenetan buru izan daiteke.

Ekipoburua: Kontramaisu baten agindu zuzenetara lanean pertsonalki parte hartzen duen eta aldi berean, izaera bereko lanetan edo zeregin komun batean bukatzen diren lanetan diharduten lautik hamarrera langile ofiziodun edo peoi espezializatutako osatutako talde bat zuzentzen eta jagoten duena da. Hamar langile baino gutxiagoko plantilla duten tailerretan buru izan daiteke.

Lehen mailako ofiziala: Beren ofizioa ongi menperatzen duten eta xehetasun planoak interpretatzeko gai diren langileak barne hartzen ditu kategoria honek. Arreta gehiago eskatzen duten lanak errendimendu zuzenarekin egiteaz gain, beren lana materialen ekonomia handiena lortuz burutzen dute.

Bigarren mailako ofiziala: Behar bezala ziurtatutako ikaskuntzaren bidez edo praktika luze baten bidez jasotako ofizioaren ezaguera teoriko-praktikoa izanik, lan aruntak errendimendu zuzenarekin burutzen dituena eta plano nahiz krokis sinpleenak ulertzeko gai dena da.

Hirugarren mailako ofiziala: Aprestuz edo peoi espezializatuaren kategoriatik datorren eta ofizioaren ezaguera orokorra duena da. Honek, bidezko proba egin ondoren, oinarritzko lanak errendimendu zuzenarekin burutuko ditu.

Trakzio mekanikozko Garraioaren Industriak barne hartzen dituen ofizioak ondoren definitzen direnak dira:

Tailerreko morroia: Ofizio bat osatzen ez duten zenbait jardueratan edo bakar batean praktika eginez espezializatu den

misiñn la de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes, o con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando los equipajes, bultos y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria, las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, bultos y encargos, ayudando asimismo al Conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Grupo IV. Personal de Talleres

Jefe/a de taller: Esta categoría incluye al personal, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla, como mínimo, sea de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Maestro/a de taller: Es el personal técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de taller, si existen, teniendo mando directo sobre los demás técnicos/as inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al personal obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

Contramaestre o Encargado/a: Comprende esta categoría a aquél personal que, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios/as en los talleres cuya plantilla sea superior a cincuenta, realizando funciones de subjefes/as en los talleres cuya plantilla esté comprendida entre los veinticinco y los cincuenta trabajadores/as, y puede desempeñar la jefatura en talleres cuya plantilla no sea superior a veinticinco operarios/as.

Jefe/a de equipo: Es la persona que, a las órdenes directas de un Contramaestre, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios/as de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios/as.

Oficial de primera: Se incluye en esta categoría a aquel personal que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realice trabajos que requieran mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Oficial de segunda: Se clasifican en esta categoría aquel personal que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Oficial de tercera: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz/a o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

Los oficios que comprenden esta Industria del Transporte de tracción mecánica son los que a continuación se definen:

Mozo de taller: Tienen esta denominación el personal mayor de dieciocho años que ha adquirido su especialización me-

hemezortzi urtez gorako langilearen izena da hau. Kategoria honetan sartzen dira ibilgailu-garbitzaileak, koipeztatzaileak nahiz aurreko definizioetan bereziki barne hartu ez diren bulkanizatzaileak eta hornitegietako langileak.

Peoiak: Ahalegin fisikoa eta arreta besterik eskatzen ez duten lanak burutzen dituzten hemezortzi urtez gorako langileak dira.

Ikasketa-kontratuei lotuta ez dauden hamasei eta hemezortzi urte bitarteko langileek, peoi-lan arinak, hau da, bere adinerako egokiak diren lanak burutu ahal izango dituzte.

V. taldea. Menpeko langileak

Fakturen kobratzailea: Bere izenak dioen bezala, bere eginkizun nagusia etxeetan fakturak kobratzea da eta, orden zuzenean eta dagokion garaian, likidazioak entregatzeko ardura izango du.

Telefonista: Enpresaren egoitza desberdinetan, telefono bidez barneko edo kanpoko komunikazioak ezartzeko zeregina besterik ez duena da, jasotzen dituen mezuak eta abisuak igorritik.

Atezaina: Enpresaren egoitza desberdinetako sarrerak, jasotzen dituen aginduen arabera jagoten dituen eta zaintza nahiz jagoletza eginkizunak betetzen dituen da.

Jagolea: Bere kargura tailer, garaje, bulego, geltoki eta enpresaren gainerako lokalen jagoletza duena da. Eginkizun hau gaueko eta eguneko txandetan burutuko du eta sor daitezkeen gertakarien partea idatzi beharko du.

Garbitzailea: Bulegoen eta enpresaren gainerako egoitzen garbitasuna burutzen du, etxerako zerbitzuetako langileek bezala.

Mandataria: Hamasei eta hemezortzi urte bitarteko langile urgazlea da eta atxikitzen zaion lokalaren barnean edo bertatik kanpo banaketak eta mandatuak egingo ditu.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

5. artikulua. Ordainsarien zenbaketa.

Ezartzen diren baldintzek osotasun organiko bat eratzen dute eta haien aplikazio praktikoa eraginetara, oro har errendimendu arrunteko urteko sarrera bezala kontsideratuko dira.

6. artikulua. Konpentsazioa eta zurgapena.

Ezartzen diren baldintzak, dietei buruzkoak barne direla, konpentsagarriak izango dira hitzartutako edo enpresak bere aldetik emandako hobekuntzagaratik, legezko aginduagaratik, jurisprudentziagaratik, administrazioarekiko auziagaratik, edozein motatako hitzarmenagaratik, banakako kontratuagaratik, herriko usadio eta ohiturengatik edota beste edozein arrazoiengatik aurretik indarrean zeudenekin.

Gerora, ordainsarizko kontzeptu guztietan edo batzuetan diru aldaketa zuzena edo zeharkakoa dakarten lege xedapenek hitzarmen honetako baldintzen guztizko maila gairatzen badute soilik izango dute eraginkortasun praktikoa.

Halaber, ezarritako gehikuntzek gaur egun enpresek beren langileei kontzeptu guztiegatik eta urtean zenbatuak ordaintzen dizkieten ordainsari errealek izaera zurgagarria izango dute.

7. artikulua. Berme pertsonala.

Urteko zenbaketa izaerarekin Hitzarmen hau gairatzen duten egoera pertsonalak errespetatuko dira, hertsiki «ad personam» mantenduz.

dianta la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio. Se asimilan a esta categoría los Lavacoches que realizarán una limpieza interior y exterior del vehículo, Engrasadores/as, Vulcanizadores/as y Operarios/as de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Peones: Son aquellos/as operarios/as que habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán efectuar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles a su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Grupo V. Personal Subalterno

Cobrador/a de facturas: Tiene por misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que se hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Portero/a: Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la Empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de las Empresas, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

Limpiador/a: Hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la Empresa, en analogía al personal de servicios domésticos.

Botones: Es el personal subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de efectuar labores de reparto y encargos dentro y fuera del local a que esté adscrito.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 5. Cómputo de retribuciones.

Las condiciones que se establecen forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento normal.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen, son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica directa o indirecta, en todo o en alguno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total de las condiciones del presente Convenio.

Asimismo, los aumentos establecidos tendrán la condición de absorbibles por las retribuciones reales que actualmente están satisfaciendo las Empresas a sus trabajadores por todos los conceptos y computados anualmente.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

8. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

Hitzarmen honi erantsitako taulek beren urteko zenbaketan honako hauek hartzen dituzte barruan artikulua honetako a) eta b) letren globalari dagokiona:

a) 1995eko martxoaren 24ko Langileen Estatutuaren 26.3. artikuluan aipatzen den oinarritzko soldata.

b) Soldatazko osagarriak.

Horren ondorioz, enpresek hurrengo kontzeptuak konpentsatu eta zurgatu ditzakete urteko zenbaketan:

- Lanbide arteko gutxieneko soldata.
- Denbora-unitate bitartez ezarritako soldatak.
- Lan edo ibilbide unitate bitartez edota sarrera edo bilketen arabera ezarritako soldatak.
- Soldata finkoak edota alde zuzenak bermatutakoak.
- Osagarri pertsonalak, antzintasuna izan ezik, hau da, langilearen egoera pertsonaletik eratorritzen diren tituluak, hizkuntzak eta antzeko ezagutza bereziak aplikatzekoak.

– Langileak bere lanpostuagatik edota bere lanbidean jarduteko moduagatik jaso behar dituen lanpostuen osagarriak, hala nola, arriskugarritasuna, zikintasuna, txandak, gaueko lana edota beste edozein, 13.7. artikulua araututako hartze plusa izan ezik.

– Osagarriak kalitate nahiz kantitateagatik, hala nola, primak edo pizgarriak, jarduera plusak, asistentzia edo ohikotasuna, soldata osagarriak edota kalitate nahiz kantitatearekin zerikusia duen beste edozein osagarri.

– Uztaileko eta Gabonetako bi haborokin apartekoak eta mozkinetako partizipazioa.

– Soldata berrikustea:

2015eko eta 2016ko soldata-taulek ez dute igoserarik izango.

2017an, taulak % 1,8 igoko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko 2015. (% 0,3) eta 2016. (% 1,5) urteetako KPlen baturari dagokiona, oinarritzko soldataren, pertzepzioaren eta prestasunaren kontzeptuetan aplikatuko dena.

2018an, taulak % 2,2 igoko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko 2017ko KPlen (% 1,1) + % 1,1en baturari dagokiona, kontzeptu guztietan aplikatuko dena.

9. artikulua. Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokin eta mozkinetako partizipazioa.

1. Sei hileko bi paga ezartzen dira, udan eta Gabonetan, baita mozkinetako urteko hirugarren bat ere, horren kopurua hitzarmeneko oinarritzko soldataren 30 egunetako. eranskinetako taulen arabera- gehi dagokion antzintasuna izango delarik. Dagokion kopurua erantsitako urteko ordainsariaren barruan sartuta dago.

Enpresa mailan hartuta dagoen edo har daitekeen erabaki batek bestelakorik ez dioen bitartean, kopurua 12 hilekotan osoki edo partzialki hainbanatu egin daiteke. Hurrengo data hauetan ordainduko dira:

- Uztailaren 15ean.
- Abenduaren 22an.
- Martxoaren 31n.

10. artikulua. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina.

Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina kontzeptupean gidariek, 2015. urtean, 1,12 € jasoko dituzte kobratzaile lanak ere burutzen dituzten egun bakoitzeko.

- 1,12 € 2016. urtean.
- 1,14 € 2017. urtean eta.
- 1,15 € eguneko 2018. urtean.

Artículo 8. Salario Convenio.

Las tablas anexas al presente Convenio comprenden en su cómputo anual, lo correspondiente al global de los apartados a) y b) de este artículo:

a) El salario base a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24-3-95.

b) Los complementos salariales.

En consecuencia, las Empresas podrán compensar y absorber los siguientes conceptos en cómputo anual:

- El salario mínimo interprofesional.
- Los salarios establecidos por unidad de tiempo.
- Los salarios establecidos por unidad de obra o trayecto o en función de los ingresos o recaudaciones.
- Los salarios fijos o garantizados con anterioridad.
- Los complementos personales excepto antigüedad o sea los de aplicación de títulos, idiomas, conocimientos especiales de naturaleza análoga que se derivan de las condiciones personales del trabajador.
- Los complementos del puesto de trabajo, tales como el de peligrosidad, suciedad, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de su puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, excepto el plus de percepción, regulado por el artículo 13.7.

– Los complementos por calidad o cantidad tales como primas o incentivos, plus de actividad, asistencia o asiduidad, complementos del salario o cualquier otro relacionado con calidad o cantidad.

– Las dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios.

– Revisión Salarial.

Las tablas salariales del año 2015 y 2016 no sufrirán incrementos.

En el año 2017, las tablas se incrementarán en el 1,8 % correspondiente a la suma de los IPCs de Euskadi de los años 2015 (0,3 %) y 2016 (1,5 %), a aplicar en los conceptos de salario base, percepción y disponibilidad.

En el año 2018, las tablas se incrementarán en el 2,2 % correspondiente a la suma del IPC de Euskadi de 2017 (1,1 %) + 1,1 %, a aplicar a todos los conceptos.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios.

1. Se establecen dos pagas semestrales, de verano y Navidad, así como otra tercera anual de beneficios, cuyo importe será el de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del anexo) más la antigüedad correspondiente. Su importe está incluido en la retribución anual de la tabla anexa.

Salvo acuerdo adoptado o que se pueda adoptar a nivel de Empresa para prorratear total o parcialmente el importe en 12 mensualidades se abonarán en las siguientes fechas:

- Día 15 de julio.
- Día 22 de diciembre.
- Día 31 de marzo.

Artículo 10. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda los conductores percibirán la cantidad de 1,12 € por día en que realicen también las funciones de cobrador en el año 2015.

- 1,12 € 2016.
- 1,14 € 2017.
- 1,15 € por día en el año 2018.

Hitzarmen probintzial honi lotutako langileak dituzten enpresek, dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina ordaindu beharko diete normalean enpresaren eguneroko diru-bilketan aritzen diren langileei, enplegatzaileak kontuak emateko eta bertan egon daitezkeen ezberdintasunei erantzuteko eskatzen badie.

11. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen honetan sartutako langileek aldizkako igogera izango dute enpresan zerbitzuak egiten emandako denborarengatik, antzinasuneko osagarri pertsonal gisa; hain zuzen, laureteko bat eta zazpi bosturteko, % 10ekoak, oinarriaren gainean kalkulaturakoak:

2015: 17,03 €.

2016: 17,03 €.

2017: 17,34 €.

2018: 17,72 €.

12. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek araututako enpresen zerbitzuan dagoen pertsonal guztiak urtean 31 egun naturaletako oporraldiaz gozatzeko eskubidea izango du, etenik gabeko aldia baldin bada, edota 32 egun naturalekoa guztizko aldia bitan zatitua baldin bada eta enpresariak eskatua. Soldata errearen arabera ordainduko dira.

Opor hauek urte naturalen arabera hartuko dira. Pertsonalak behar besteko aurrerapenarekin bakoitzari komeni zaion data eskatuko du eta enpresak langileen ordezkariekin bat etorriz, edota haien Ordezkaritza batekin ordezkariarik ez badago Langileen Estatutuko 38. artikulua ezarri bezala, ahal duen neurrian oporraldiak eskatutako aldiaren barruan amatea eta zerbitzuaren eskakizunak bateratuko ditu.

Bi aldeen artean desadostasunik balego, jurisdikzio eskudunak finkatuko du oporraldiari dagokion data eta haren erabakia errekurrezina izango da.

Oporraldien egutegia, nolahi ere, haiek hartu aurreko urteko abenduaren barruan egingo da.

Enpresariak sasoiko ekoizpen jarduerarik handienarekin bat datorren tenorea oporrak hartzeko baztertzea dauka, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren.

Oporraldien ordainketaren kalkulua egiteko lanaldi arruntan kobratu ohi diren gehigarri finko guztien urteko batz bestekoa erabiliko da.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNALDIA, LANA HARTU ETA UZTEA, DIETAK, HARTZE PLUSA ETA IGANDE ETA JAIEGUNETAKO LANAREN PLUSA

13. artikulua. Lan-jardunaldia.

13.1. Lanaldi normalaren gehieneko iraupena, astean, 40 ordukoa izango da, benetan lanean egindakotan, urteko batez bestekoa hartuta, eta, urtean, 1.800 lanordu izango dira gehienez, 2015eko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31 arte eta 2019rako 1.792 gehienez, ondoko artikuluetan xedatutakoa aplikatzeaz utzi gabe.

13.2. Zerbitzu diskrezionalaletako gidarientzat asteko 5 egunetan banatuak egongo diren lanordu horiek gertutasuneko 12 ordutaraino irits daitezke, eguneko zerbitzua estreinakoz hartzen denetik hura atzenik utzi arte gehienez ere 12 ordu jarraitu egon daitezkeelarik.

13.3. Bestalde, eta zerbitzu diskrezionalak burutzeak bekin batera dakartzan ezaugarri bereziak kontutan harturik, zerbitzu mota hori burutzen duten gidariek, ikasle eta langileen

Las empresas sujetas al ámbito personal del presente Convenio Provincial, vendrán obligadas a abonar el quebranto de moneda a aquel personal que habitualmente maneje dinero de la recaudación diaria de la empresa y siempre y cuando se le exija por el empleador, el rendir cuentas y responder de las posibles diferencias existentes en las mismas.

Artículo 11. Antigüedad.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente en un cuatrienio y siete quinquenios del 10 %, calculados sobre:

2015: 17,03 €.

2016: 17,03 €.

2017: 17,34 €.

2018: 17,72 €.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute anual de un período de 31 días naturales en el supuesto de que se trate de un único período sin interrupción o de 32 días naturales, en el supuesto de división del período de disfrute en dos veces y a petición del empresario. Se retribuirán de acuerdo con el salario real.

Estas vacaciones se disfrutarán por años naturales. El personal solicitará con la antelación debida la fecha que a cada uno convenga y la Empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores (o con una Delegación de los mismos en el caso de que no existan dichos representantes) tal y como establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, armonizará en lo posible la concesión de vacaciones dentro del período solicitado, con las exigencias del servicio.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El calendario de vacaciones se efectuará en todo caso dentro del mes de diciembre del año anterior al disfrute de las mismas.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El pago de vacaciones se abonará con la media anual de todos los pluses fijos de percepción habitual en jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL, TOMA Y DEJE, DIETAS, PLUS PERCEPCIÓN Y PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Artículo 13. Jornada.

13.1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.800 horas anuales desde el primero de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, y con un máximo de 1.792 para el año 2019, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.

13.2. Dicha jornada que para los conductores de servicios discrecionales será distribuida en 5 días semanales, podrá alcanzar las 12 horas de disponibilidad, de tal forma que entre la primera toma del servicio diario y el último deje del mismo, haya un máximo de 12 horas consecutivas.

13.3. Por otra parte, y considerando las especiales características que la realización de los servicios discrecionales lleva aparejadas, los conductores que efectúan esta clase de servi-

tzako ibilaldien errepikatze zerbitzuak izan ezik, gertutasunezko 12 orduak gaindi ditzakete zerbitzuko beharizanen arabera.

Gehiagoko ordu horiek, gertutasunezko nahiz apartekoak badira ere, beti egiturazkotzat hartuko dira, 83/3/1eko MAREN 1. artikuluan erregulatutako beharretako batengatik egiten direnean.

Astean 40 ordu efektibo edo gertutasunezko 20 ordu gaindizen dituztenak aparteko ordutzat hartuko dira.

Asteko lan-jardunaldiaren gaineko ordu-gehikuntza hamabi astera arteko epealditan hartuko diren atsedenen bidez konpentsatu ahal izango da. Aipatutako konpentsazio-atsedenik ez balego, aparteko orduak bezala ordainduko dira. Aparteko ordu horien zenbatekoa enpresa bakoitzaren esparruan finkatuko da; gutxieneko balioa, edonola ere, lanordu arruntaren zenbatekoa izango da.

Langileak ibilgailua zaindu behar ez dueneko eta gertutasun-orduan barne hartuta ez dauden itxaronaldiak erdizka konputatuko dira, ibilbidearen hasiera eta amaiera ez den edonon itxaron behar denean. Ordu horiek ez dira lan efektiboko jardunaren barruan ez eta aparteko orduen mugaren ondorioetarako konputatuko ere, horien ordainsari globala gutxienez ohiko orduek duten kopuru berekoa izatearen kaltetan izan gabe.

13.4. Zerbitzu diskrezionaletako gidariak ordubete jarraitu bat izango dute bazkaltzeko, aurreko pasarteak aipatzen duen gertutasunezko 12 orduen barruan. Ordu hori ez da gertutasunezkotzat hartuko.

13.5. Lana hartu eta uztea.

Lanegunaren hasiera ohiko lantokietan sartzeko ezartzen dena edota enpresa bakoitzak adierazitako ohiko tokietan zerbitzua hastea izango da eta amaitutzat emango da lan efektiboa edota zerbitzua aipatutako ohiko lantokietan uzteko burutu behar diren lanak bukatutzat ematen direnean.

13.6. Gertutasunezko plusa.

Zerbitzu diskrezionaletako gidariei artikulua honetan ezarritzen den gertutasunezko kontzeptuagatik plusa ordainduko zaie.

- 352,53 € hilean, 2015. eta 2016. urteetan.
- 358,88 € hilean, 2017. urtean eta,
- 366,78 € hilean, 2018. urtean.

13.7. Hartze plusa.

Gidariak aldi berean gidari eta kobratzaile lanak burutzen dituztenean, soldataren gaineko % 20ko hartze plusa edo soldata osagarria jasoko du bi lanak burutzen dituen egun bakoitzeko. Enpresek plus edo soldata osagarri hori ezarrita daukaten gidari-hartzailearen lansari guztizkoen barruan bildu, konpentsatu edo zurgatu egin dezakete, hitzarmen honetan ezarritako ordainsarien urteko kontaketa gainditzeko badute, beti ere.

Halaber, hitzarmen hau sinatzerakoan kontzeptu honengatik % 20ko portzentajea edo handiagoa ordaintzen ari diren enpresek hura errespetatu beharko dute.

13.8. Igande eta jaiegunetako lanaren gehigarria.

Lan egingo den igande eta jaiegun bakoitzeko, gehigarri hauek ordainduko dira, edozein dela benetan egindako lanaldia:

- 3,29 euro 2015., 2016. eta 2017. urteetan.
- 3,36 euro, 2018. urtean.

cios, excluyendo los servicios de reiteración de itinerario para escolares y trabajadores, podrán superar las 12 horas de disponibilidad en virtud de las necesidades del servicio.

Tales excesos sean de disponibilidad o constituyan horas extraordinarias, tendrán la consideración de estructurales, cuando se efectúen por alguna de las necesidades reguladas en el artículo 1 de la O.M. de 1-3-83.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquéllas que rebasen semanalmente las 40 horas de trabajo efectivo o las 20 horas de disponibilidad.

El exceso de horas sobre la jornada semanal, podrá ser compensado con descansos, que se disfrutarán en períodos de hasta doce semanas. Si tales descansos compensatorios no se dieran, se abonarán como horas extraordinarias. Fijándose el precio en el ámbito de cada Empresa y partiendo su valor como mínimo, del precio hora normal de trabajo.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo y que no estén incluidos en la hora de disponibilidad, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas a las del principio y fin del trayecto. Estas horas no se computarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

13.4. Los conductores de servicios discrecionales contarán con una hora ininterrumpida para comer, dentro de las 12 horas de disponibilidad a que se refiere el párrafo anterior. Tal hora no será considerada como hora disponible.

13.5. Toma y deje.

El comienzo de la jornada de trabajo será la que se fija para la entrada en los lugares ordinarios de trabajo o bien el comienzo del servicio en los lugares habituales señalados por cada Empresa dándose por concluida cuando se dé por finalizado el trabajo efectivo o bien las labores que deban realizarse para dejar el servicio en los mencionados lugares ordinarios de trabajo.

13.6. Plus disponibilidad.

Por el concepto de disponibilidad que para los conductores de servicios discrecionales se fijan en el presente artículo, se abonará a los mismos un plus de:

- 352,53 € mensuales en el 2015 y 2016.
- 358,88 € mensuales en el 2017.
- 366,78 € mensuales en el 2018.

13.7. Plus percepción.

Aquel personal cuando realice simultáneamente funciones de conductor/a y cobrador/a percibirá un plus o complemento salarial de percepción del 20 % sobre el salario, por cada día que efectúe ambas funciones. Las Empresas podrán englobar, compensar o absorber dicho plus o complemento salarial dentro de las retribuciones totales de conductor-perceptor que tengan establecidas y siempre que éstos superen en cómputo anual las retribuciones fijadas en este Convenio.

Asimismo cuantas Empresas estén abonando a la firma de este Convenio y por este concepto un porcentaje del 20 % o superior, deberán respetar el mismo.

13.8. Plus de Domingos y Festivos.

Por cada domingo o festivo en que se trabaje, con independencia de la jornada que efectivamente se realice, se abonará un plus de:

- 3,29 € en los años 2015, 2016 y 2017.
- 3,36 € en el año 2018.

13.9. Lanaldiaren barnean atsedenaldia hartzea.

Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002ko marxoaren 11ko 2002/15/EE Zuzentarauan eta 902/2007 Errege Dekretuan (2007ko uztailaren 18ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) xedatutakoa aplikatuko da.

14. artikulua. Asteko atsedenaldia.

a) Zerbitzuaren beharregatik legezko atseden-egunean edo egunetan lan egin behar duten langileek atsedenaldi konpentsagarri bat izango dute, arau orokor gisara, hurrengo 7 egunen barruan, enpresak aukeratua, langileari entzun ondoren eta arrazoi objektibo eta zerbitzukoak kontutan harturik.

Atsedenaldi horiek ondorengo lau asteren barruan erregulazatu ahal izango dira.

Atsedenaldi konpentsagarri hori, salbuespen gisa, gauzatu ez balitz, enpresak langileari egun bakoitzeko ordainduko dion kopurua:

- 101,42 € egunean, 2015. urtean.
- 101,42 € egunean, 2016. urtean.
- 101,42 € egunean, 2017. urtean eta.
- 103,66 € egunean, 2018. urtean.

b) Lanaren arrazoiagatik urteko 14 jaiegunetako edozeinetan atsedenaldirik hartzen ez duen langileari jaiegun-dataren hurrengo bost astean barruan emango zaio aipatutako atsedenaldia. Epe horretan atsedenaldirik ez hartzearen aparteko kasuan, hura hartu gabeko konpentsazio-atsedenaldi gisa ordainduko zaio.

15. artikulua. Dietak, kontzeptuak, motak eta zenbatekoak.

2018rako dietak 2018ko ekainaren 8tik aurrera ordainduko dira, 2014. urteko taulen gaineko % 2,9ko igoera batekin.

Kontzeptua: Dieta, geroago adieraziko diren era desberdinetan, enpresaren beharrez eta aginduz langileek enpresaren ohiko egoitza edo lantokia kokatua dagoen lekutik beste herri batzuetara burutu behar dituzten eta langileari bi otordu nagusietako bat (bazkaria edo afaria) edota bere etxean gaua igarotzea galarazten dioten bidaiei edo joan-etorriei loturik dago funtsean.

Enpresak, kasu horietan, ondoren adierazten d(ir)en kopurua(k) ordaintzeko obligazioa du edota, bestela, dietaren orde, langileari ostatua eta otordua emateko ahalmena du. Artikulu honetan dieten kontzeptupean ezarri diren zenbatekoak, 2000ko maiatzaren 1etik aurrera hasiko dira ordaintzen.

Motak eta kopuruak:

Estatu mailako garraioa.

- Zerbitzu diskrezionala:
- * Dieta osoa:

Langileari bi otordu nagusiak ez ezik bere etxean gaua igarotzea ere galarazten dion bidaiak edo joan-etorriak sortzen duena da:

- 68,12 euro, 2015. urtean.
- 68,12 euro, 2016. urtean.
- 68,12 € egunean, 2017. urtean.
- 68,12 € egunean, 2018. urtean urtariletik ekainera bitartean, eta.
- 70,10 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Alabaina, ostatu-ohearen zenbatekoa, 2015., 2016. eta 2017. urteetan eta 2018ko ekainera arte, 19,97 eurotik gorakoa bada, eta 2018ko ekainetik aurrera 20,40 eurotik gorakoa bada,

13.9. Descanso durante la jornada.

Será de aplicación lo previsto en la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y Consejo del 11 de marzo del 2002, y así como el Real Decreto 902/2007, *Boletín Oficial del Estado* 18 Julio del 2007.

Artículo 14. Descanso semanal.

a) Aquellas personas que por necesidades del servicio tengan que trabajar el día o días de descanso legales, disfrutarán de un descanso o descansos compensatorios, como norma general, dentro de los 7 días siguientes a elección de la Empresa, oída la persona y teniendo en cuenta razones objetivas y de servicio.

Dichos descansos podrán ser regularizados dentro de las catorce semanas siguientes.

Si excepcionalmente tal descanso compensatorio no se llevará a efecto, la Empresa abonará a esa persona la cantidad de:

- 101,42 € por día en el año 2015.
- 101,42 € por día en el año 2016.
- 101,42 € por día en el año 2017.
- 103,66 € por día en el año 2018.

b) El personal que por razón del trabajo, no disfrutase de descanso en cualquiera de los 14 días festivos del año, se le concederá el mismo en las cinco semanas inmediatamente siguientes a la fecha del festivo. En el supuesto excepcional de no haber disfrutado el descanso en el indicado plazo, se le abonará como descanso compensatorio no disfrutado.

Artículo 15. Dietas, conceptos, clases y cuantías.

Para el año 2018 las dietas se abonarán a partir del día 8 de junio de 2018, con un incremento de un 2,9 % sobre las tablas del año 2014.

Conceptos: La dieta, en sus modalidades que luego se expresarán, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que, por necesidades de y orden de la Empresa tenga que efectuar el personal a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la Empresa o centro de trabajo, de tal forma que impida a esa persona efectuar bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso, pernoctar en su domicilio.

La Empresa, en tales supuestos, tiene la obligación de abonar el importe o importes que a continuación se indican o la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

Clases y cuantías:

Nacional.

- Servicio discrecional:
- * Dieta entera:

Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impida al personal no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. Su importe será de:

- 68,12 € en el año 2015.
- 68,12 € en el año 2016.
- 68,12 € en el año 2017.
- 68,12 € en el año 2018 desde enero hasta junio.
- 70,10 € a partir de junio de 2018.

Ahora bien, si el importe de la acomodación-cama supera los 19,97 € en los años 2015, 2016, 2017 y hasta junio 2018 y la cantidad de 20,40 € a partir de junio de 2018, importes en

koa -zenbateko horiek finkatu baitira batez besteko kopuru gisa-, ostatu-ohearen zenbatekoa gehienez ere ondoren adierazten den beste ordaindu ahal izango da:

- 44,70 euro, 2015. urtean.
- 44,70 euro, 2016. urtean.
- 44,70 euro, 2017. urtean.
- 44,70 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

- 46,00 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Betiere, ordainketaren ziurtagiria aurkeztu ondoren.

* Gosaria:

a) Zerbitzua aurreko baldintzetan zazpiak baino lehen, bere lantokiaz kanpo hasteagatik sortuko da. Kopurua izango da.

- 6,66 euro, 2015. urtean.
- 6,66 euro, 2016. urtean.
- 6,66 euro, 2017. urtean.
- 6,66 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

- 6,85 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

b) Gosariaren kontzeptupean, zerbitzua goizeko seiak baino lehen hasten denean, nahiz eta langilea bere ohiko lantokian egon, ordainduko da:

- 2,83 euro, 2015. urtean.
- 2,83 euro, 2016. urtean.
- 2,83 euro, 2017. urtean.
- 2,83 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

- 2,91 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

* Bazkaria edo afariagatik dieta:

a) Zerbitzua hamabiak baino lehen hastea, ordu biak baino lehen itzuli gabe:

- 20,23 euro, 2015. urtean.
- 20,23 euro, 2016. urtean.
- 20,23 euro, 2017. urtean.
- 20,23 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

- 20,82 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

b) Zerbitzua arratsaldeko zortziak baino lehen hastea, gaueko hamarrak baino lehen itzuli gabe:

- 20,23 euro, 2015. urtean.
- 20,23 euro, 2016. urtean.
- 20,23 euro, 2017. urtean.
- 20,23 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

- 20,82 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

* Lekualdatze dieta:

Langileak agintzen zaion zerbitzuko eginbeharrei aurre egiteko egoitzaz hiru hilabete baino gutxiagorako aldatu behar izateak sortzen duena da. Kopurua izango da eguneko.

- 22,39 euro, 2015. urtean.
- 22,39 euro, 2016. urtean.
- 22,39 euro, 2017. urtean.

que se cifran como término medio, su valor se podrá satisfacer hasta:

- 44,70 € en el año 2015.
- 44,70 € en el año 2016.
- 44,70 € en el año 2017.
- 44,70 € de enero a junio de 2018.

- 46,00 € a partir de junio de 2018.

Siempre previa justificación de su importe.

* Desayuno:

a) Se devengará por comenzar el servicio en las condiciones anteriormente expresadas, antes de las siete horas fuera de su centro de trabajo habitual. Su importe será de:

- 6,66 € en el año 2015.
- 6,66 € en el año 2016.
- 6,66 € en el año 2017.
- 6,66 € de enero a junio de 2018.

- 6,85 € a partir de junio de 2018.

b) En concepto de desayuno, en los supuestos de comenzar el servicio antes de las 6 horas de la mañana, aunque el trabajador se encuentre en su centro de trabajo habitual. Se devengarán:

- 2,83 € en el año 2015.
- 2,83 € en el año 2016.
- 2,83 € en el año 2017.
- 2,83 € de enero a junio de 2018.

- 2,91 € a partir de junio 2018.

* Dieta por comida o cena:

a) Comienzo del servicio antes de las doce horas, sin regresar antes de las catorce horas:

- 20,23 € en el año 2015.
- 20,23 € en el año 2016.
- 20,23 € en el año 2017.
- 20,23 € de enero a junio de 2018.

- 20,82 € a partir de junio de 2018.

b) Comienzo del servicio antes de las veinte horas, sin regresar antes de las veintidós horas:

- 20,23 € en el año 2015.
- 20,23 € en el año 2016.
- 20,23 € en el año 2017.
- 20,23 € de enero a junio de 2018.

- 20,82 € a partir de junio de 2018.

* Dieta por traslado:

Es la que viene determinada por un cambio temporal, no superior a 3 meses, de residencia de la persona a una población distinta para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. Su importe será de:

- 22,39 € en el año 2015.
- 22,39 € en el año 2016.
- 22,39 € en el año 2017.

– 22,39 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

– 23,04 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Zerbitzu edo bidaia bat, gidariaren mantenua eta ostatura antolatzaileen kontura izatekotan kontratatzen denean eta zerbitzu horrek 24 ordu baino gehiagoko iraupena duenean, enpresak ordainduko dio langileari:

– 9,50 euro, 2015. urtean.

– 9,50 euro, 2016. urtean.

– 9,50 euro, 2017. urtean.

– 9,50 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

– 9,78 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Gastuen laguntza gisa.

- Erabilera bereziko zerbitzu erregularrak:

Ibilbidea errepikatzen den zerbitzuetan, honako dieta hauek ezarri dira: Baldin eta zerbitzua 12etatik 15ak arte edo 20etatik 23eta betetzen badira, betiere bere bizilekuan bazkatzelko edo afaltzeko ordubete izateko aukera ez badu zenbatekoa honen bestekoa izango da:

– 11,83 euro, 2015. urtean.

– 11,83 euro, 2016. urtean.

– 11,83 euro, 2017. urtean.

– 11,83 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta.

– 12,17 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Beraz, artikulua honetan bertan araututako garraio diskrezionalerako bazkaria edo afariagatiko dieta aplikagarria izan gabe.

- * Gosariaren kontzeptupean ordainduko dira:

Zerbitzua goizeko seiak baino lehen hasten denean, nahiz eta langilea bere ohiko lantokian egon:

– 2,79 euro, 2015. urtean.

– 2,79 euro, 2016. urtean.

– 2,79 euro, 2017. urtean.

– 2,79 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

– 2,87 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Nazioarteko dietak:

Atzerirako bidaiak egiten direnean ordainduko dira:

– 101,55 euro, 2015. urtean.

– 101,55 euro, 2016. urtean.

– 101,55 euro, 2017. urtean.

– 101,55 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

– 104,49 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Afrikako herrietan eta Portugalen izan ezik, horietan ordainduko baitira:

– 96,84 euro, 2015. urtean.

– 96,84 euro, 2016. urtean.

– 96,84 euro, 2017. urtean.

– 96,84 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta

– 99,65 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

– 22,39 € de enero a junio de 2018.

– 23,04 a partir de junio de 2018.

En los supuestos de contratación de un servicio o viaje con los gastos de manutención y alojamiento del personal, a cargo de la parte contratante, y cuando su duración sea superior a 24 horas, la empresa abonará la cantidad de:

– 9,50 € en el año 2015.

– 9,50 € en el año 2016.

– 9,50 € en el año 2017.

– 9,50 € de enero a junio de 2018.

– 9,78 € a partir de junio de 2018.

En concepto de ayuda de gastos al personal.

- Servicios regulares de uso especial.

En los servicios de reiteración de itinerario, se fijan las siguientes dietas: Cuando se efectúe el servicio entre las 12 y las 15 horas, o entre las 20 y las 23 horas, sin posibilidad de disponer de una hora para comer o cenar en su domicilio, devengará la cantidad de:

– 11,83 € en el año 2015.

– 11,83 € en el año 2016.

– 11,83 € en el año 2017.

– 11,83 € de enero a junio de 2018.

– 12,17 € a partir de junio de 2018.

Sin que en consecuencia le sea de aplicación la dieta por comida o cena, regulada para el transporte discrecional en este mismo artículo.

- * Desayuno:

En concepto de desayuno, cuando inicie el servicio antes de las 6 de la mañana, aunque la persona se encuentre en su centro de trabajo habitual, devengará:

– 2,79 € en el año 2015.

– 2,79 € en el año 2016.

– 2,79 € en el año 2017.

– 2,79 € de enero a junio de 2018.

– 2,87 € a partir de junio de 2018.

Internacional:

Cuando los desplazamientos sean al extranjero, se abonará la cantidad de:

– 101,55 € en el año 2015.

– 101,55 € en el año 2016.

– 101,55 € en el año 2017.

– 101,55 € de enero a junio de 2018.

– 104,49 € a partir de junio de 2018.

Excepto los países del continente africano y Portugal, que será de:

– 96,84 € en el año 2015.

– 96,84 € en el año 2016.

– 96,84 € en el año 2017.

– 96,84 € de enero a junio de 2018.

– 99,65 € a partir de junio de 2018.

Nolanahi ere, 2015., 2016. eta 2017. urteetan eta 2018ko ekainera arte ostatu-oharen zenbatekoa 27,37 eurotik gorakoa bada, eta 2018ko ekainetik aurrera 28,16 eurotik gorakoa, Afrikako kontinenteko herrialdeetarako eta Portugalerako -zenbateko horiek finkatu baitira batez besteko kopuru gisa-, ostatu-oharen zenbatekoa gehenez ere ondoren adierazten den beste ordaindu ahal izango da:

- 42,26 euro, 2015. urtean.
 - 42,26 euro, 2016. urtean.
 - 42,26 euro, 2017. urtean.
 - 42,26 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta
 - 43,49 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.
- Ordainketaren ziurtagiria aurkeztu ondoren.

Hala ere, atzerirako bidaietan enpresak, sindikatuen ordezkariarekin bat eginez, langileen gastuak ordainduz bidal ditza-ke, langileak gastuetako lagungarri gisa:

- 28,56 euro, 2015. urtean.
- 28,56 euro, 2016. urtean.
- 28,56 euro, 2017. urtean.
- 28,56 euro, 2018. urtean urtarriletik ekainera bitartean eta
- 29,39 euro, 2018. urtean ekainetik aurrera.

Jasoz, kasu honetan enpresak aurreko lerroaldean ezarritako nazioarteko dieta ordaintzeko beharkizuna izango ez duelarik.

V. KAPITULUA

AURREIKUSPENA, GAIXOTASUNAK ETA ERRETIROA

16. artikulua. Osasun-azterketa.

Laneko Arriskuei Aurre Hartzeko Legeak ezarritakoari jarraiki, enpresek langileei bermatu behar diete osasun-egoera zaintzeko osasun-azterketa izango dutela aldiaren behin, egiten duten lanak dituen arriskuen arabera. Langileek nahitaz egin beharko dituzte osasun-azterketak, lanaldiaren barruan egin ere. Azterketa horiek enpresaren prebentzio-zerbitzuetako edota kontratatutako zerbitzuetako osasun-arloko adituek egingo dizkiete, eta lan bakoitzari begira osasun-arloko agintariek dituzten protokolo bereziak edo irizpideak aplikatuko dituzte.

17. artikulua. Gizarte Segurantzako txartela.

Enpresak bere gidari guztiei bidaietarako txartela eskuratu die Gizarte Segurantzaren laguntza izan dezaten ohiko egoitzatik kanpo daudenean. Gidariak, kotizazio eraginetara, zortzigarren taldearen barruan sartuta egongo dira.

18. artikulua. Prestazioak Laneko Ezgaitasun Iragankorragatik.

Hitzarmen honek erasandako enpresetako langileek, Laneko Ezgaitasun Iragankorra sortzen den egoeretatik edozeinetan prestazio ekonomiko bat jasoko dute, hurrengo kopuruak izango dituenak:

Prestazioa kalkulatzeko oinarritzat balio izan duen soldataren % 75a gaixotasun kasuan eta gaixotasuneko lehen egunetik hogeigarren egunera arte, nahiz eta osagarri hau legalki ezarritakoarekiko, urtean bi aldiz bakarrik sortuko den.

Prestazioa kalkulatzeko oinarritzat balio izan duen soldataren % 90a gaixotasuneko hogeita batgarren egunetik aurrera.

Prestazioa kalkulatzeko oinarritzat balio izan duen soldataren % 90a istripu edo lanbide gaixotasuneko egunaren biharanunetik aurrera.

Ahora bien, si el importe de la acomodación-cama supera los 27,37 € en los años 2015, 2016, 2017 y hasta junio 2018 y la cantidad de 28,16 € a partir de junio de 2018, para los países del continente africano y Portugal, importes en que se cifran como término medio, su valor se podrá satisfacer hasta:

- 42,26 € en el año 2015.
- 42,26 € en el año 2016.
- 42,26 € en el año 2017.
- 42,26 € de enero a junio de 2018.
- 43,49 € a partir de junio de 2018.

Previa justificación de su importe.

No obstante, en los viajes al extranjero, la Empresa, de acuerdo con la representación sindical, podrá desplazar a su personal a gastos pagados, percibiendo la persona, en calidad de ayuda de gastos, la cantidad de:

- 28,56 € en el año 2015.
- 28,56 € en el año 2016.
- 28,56 € en el año 2017.
- 28,56 € de enero a junio de 2018.
- 29,39 € a partir de junio de 2018.

No teniendo en este supuesto, la obligación de abonar la cuantía de la dieta internacional fijada en el primer párrafo.

CAPÍTULO V

PREVISIÓN, ENFERMEDAD Y JUBILACIÓN

Artículo 16. Vigilancia de la salud.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales las empresas garantizarán a la plantilla a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realizan. Los reconocimientos médicos, que son obligatorios para el personal, se realizarán dentro de la jornada laboral por especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios o contratados y aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias para cada trabajo.

Artículo 17. Tarjeta de Seguridad Social.

Las Empresas facilitarán a todo el personal móvil, la tarjeta de desplazamiento, a efectos de la asistencia por la Seguridad Social, cuando éstos se encuentren fuera de su residencia habitual, en cuyo grupo octavo, a efectos de cotización, estarán encuadrados aquellos.

Artículo 18. Prestaciones Incapacidad Temporal.

Las personas de las Empresas afectadas por el presente Convenio percibirán en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal una prestación económica, que consistirá en los siguientes importes:

75 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, en caso de enfermedad y desde el primer día hasta el vigésimo día de enfermedad, si bien este complemento respecto a lo legalmente establecido se devengará, tan sólo, dos veces al año.

90 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, a partir del vigésimo primer día de enfermedad.

90 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación y a partir del día siguiente al del accidente o enfermedad profesional.

Ez dira inolaz ere gaudituko hitzarmeneko taulako soldata gehi antzintasun- eta prestasun-gehiagarriak, muga hori Gizarte Segurantzak ordaintzen duenak gaudituz ezean.

19. artikulua. Heriotza lan istripuagatik.

Enpresak bere burua behartzen du langilea hil den tokitik ehorzketa tokiraino eramateko gastuak ordaintzera.

20. artikulua. Aseguru poliza.

Enpresek hurrengo ezbeharrak estaltzeagatik eta adierazten diren kapituluengatik, 2000ko ekainaren 15etik aurrerako eragina izango duten bidezko polizak harpidetuko dituzte:

En ningún caso se rebasará el salario de la tabla del convenio más los pluses de antigüedad y de disponibilidad o percepción, a no ser que este límite esté superado por lo que abone la Seguridad Social.

Artículo 19. Fallecimiento en accidente de trabajo.

La Empresa se obliga a satisfacer los gastos de traslado del lugar del accidente mortal del personal al lugar del entierro.

Artículo 20. Póliza de seguro.

Las Empresas deberán suscribir las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y por los capítulos que se señalan:

	<i>Lan istripuaren ondoriozko heriotzagatik</i>	<i>Lan istripuaren ondoriozko elbaritasun absolutuagatik</i>	<i>Lan istripuaren ondoriozko erabateko elbarritasunagatik</i>
2015 urtea	27.411,08 €	34.305,04 €	27.411,08 €
2016 urtea	27.411,08 €	34.305,04 €	27.411,08 €
2017 urtea	27.411,08 €	34.305,04 €	27.411,08 €
2018 urtea	28.518,38 €	35.690,83 €	28.518,38 €

	<i>Por muerte en accidente de trabajo</i>	<i>Por invalidez absoluta, como consecuencia de accidente de trabajo</i>	<i>Por invalidez total, como consecuencia de accidente de trabajo</i>
Año 2015	27.411,08 €	34.305,04 €	27.411,08 €
Año 2016	27.411,08 €	34.305,04 €	27.411,08 €
Año 2017	27.411,08 €	34.305,04 €	27.411,08 €
Año 2018	28.518,38 €	35.690,83 €	28.518,38 €

Enpresaren batek aipatutako poliza harpidetuko ez balu, dagozkion kalte-ordainak ordaintzearen erantzule zuzena izango da.

Nolanahi ere, arlo honetan egon litezkeen baldintza hobeak, «ad personam» delakoak, errespetatuko dira.

Kalifikazio eraginetarako Lan Istripuetako MPak eta, hala balegokio, INSSek xedatutakoa beteko da.

Estaldura horiek hitzarmen hau argitaratu eta 30 egunera sartuko dira indarrean.

21. artikulua. Erretiro aurreratu partziala.

1. Hitzarmen honek eragiten dien enpresek eskatzen duten pertsonen erretiro aurreratu partziala onartuko dute, lege ezarritako baldintzez gain, hauek betetzen direnean:

A) Eskatzaileak gutxienez 20 urtez egon beharko du enpresari zerbitzu etengabeak ematen.

B) Enpresak txandako pertsona bat kontratatu edo jarri ahal izatea.

C) Lanaldia murrizteko denborari buruzko adostasunik ez badago, alde bakoitzak egindako proposamenetik ateratako batez bestekoa izango da.

2. Enplegu-politikako zioengatik eta enpresetako plantilla gaztetu eta gazteei eta langabeei lana eskuratzea errazteko, arestiko zenbakian jasotako baldintzak betetzen dituzten langileek, gainera gizarte-segurantzari euren oinarri arautzailearen % 100eko prestazioa eskuratzea ahalbidetzen dien epea kotizatuta badaukate, erretiro aurreratu partziala eskatu beharko dute enpresak eskatuta. Lanaldiaren murrizketa aurreko zenbakiko c) letran bezala erabakiko da.

3. Erretiro aurreratu partzialen kasuetan langileen ordezkari bateratu eta sindikaletako kideen kopurua kalkulatzeko,

En caso de que alguna Empresa no suscribiera la mencionada póliza será responsable, directamente, del abono de las indemnizaciones correspondientes.

Se respetarán, en todo caso, «ad personam» las condiciones más beneficiosas que, en este aspecto, pudieran existir.

A efectos de calificación, se estará a lo que efectúe la M.P. de A.T. y en su caso el I.N.S.S.

Estas coberturas deberán entrar en vigor a los 30 días de la fecha de la publicación del presente convenio.

Artículo 21. Jubilación parcial anticipada.

1. Las empresas afectadas por el presente convenio aceptarán la jubilación parcial anticipada de aquellas personas que lo soliciten cuando se cumplan además de los requisitos legalmente establecidos, los siguientes:

A) La persona solicitante deberá llevar un mínimo de 20 años de servicios ininterrumpidos a la empresa.

B) Que la empresa pueda contratar o disponer de una persona relevista.

C) Si no existe acuerdo en cuanto al tiempo de reducción de jornada ésta será de la media que resulte de la propuesta por cada una de las partes.

2. Por razones de política de empleo y con objeto de rejuvenecer la plantilla de las empresas y de facilitar el acceso al trabajo a jóvenes y desempleados/as, el personal que cumpla los requisitos recogidos en el apartado anterior y además el de tener cotizado a la seguridad social el período que les permita acceder a una prestación del 100 % de su base reguladora, deberán solicitar la jubilación parcial anticipada a requerimiento de la empresa. La reducción de la jornada será decidida como en la letra c) del apartado anterior.

3. En los casos de jubilaciones parciales anticipadas se considerará a efectos de determinar el número de miembros de

txandako pertsona eta txandakatua pertsona bakar gisa zenbatuko dira.

4. Etorkizunean erretiro aurreratu partziala ezabatuko bultz, enpresa beraren zerbitzura gutxienez 20 urtez etengabe egon diren pertsonak, 64 urte baino gehiago izan gabe guztiz erretiratzen badira, eskubidea izango dute Gizarte Segurantzari kotizatzen ez zaion kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea, eskala eta ordaintzeko modu honen arabera:

– 60 urterekin: Hitzarmen-soldatako 15 hilabete eta antzinasun-osagarri pertsonal bat, urte baten barruan lau aldikoa.

– 61 urterekin: Hitzarmen-soldatako 13 hilabete eta antzinasun-osagarri pertsonal bat, bederatzita hilabeteren barruan hiru aldikoa.

– 62 urterekin: Hitzarmen-soldatako 10 hilabete eta antzinasun-osagarri pertsonal bat, sei hilabeteren barruan hiru aldikoa.

– 63 urterekin: Hitzarmen-soldatako 6 hilabete eta antzinasun-osagarri pertsonal bat, lau hilabeteren barruan bi aldikoa.

– 64 urterekin: Hitzarmen-soldatako 3 hilabete eta antzinasun-osagarri pertsonal bat enpresan baja hartzeko uanean.

22. artikulua. Doako sarrera-baimenak.

Enpresek doako sarrera-baimenak emango dizkiete langilearen ezkontide edo bikotekideari, azken kasu horretan izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiriaren bidez edo, erregistro hori ez dagoen udalerrietan, baliokidearen bidez urte batetik gorako bizikidetzatza frogatzen dutenean, eta bien seme-alabei 18 urte izan arte ordaindutako lanik ez dutenean.

VI. KAPITULUA

LANEKO JANTZIAK

23. artikulua. Laneko jantziak.

Probintzia mailako Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, ondoren zehazten diren arropak eskuratu beharko dizkie derrigorrez langileei, honako epe hauetan:

– Mugimenduko langilegoa: Bi uniforme bi urtez behin.

– Tailerreko langilegoa: Bi lohihartzeko urtean. Langile horiek giro hezean edo koipetsuan dihardutenean, oinetako iragazgaitzak ere eskuratu dituzte.

– Administrazioko langilegoa: Zerbitzua bulegoan edo biltegi burutzen duten arabera, bi jaka edo bi bata bi urtez behin.

Langileek, euren lan-jardunaldian zehar enpresak emandako arropa jantzi beharko dute derrigorrez.

VII. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

24. artikulua. Lanaren antolamendua.

Lanaren antolamendu tekniko eta praktikoa enpresako Zuzendaritzaren eginkizuna da.

Hala ere, enpresak nola linea erregularreko zerbitzuan, hala diskrezionalekoan jardungo balu, pertsonala jarduera batetik bestera alda dezake; horretarako, ondorengo aurrerapenarekin jakinarazi behar die langileei aldaketa hori:

– Hileroko zerbitzuak: 5 egun.

– Hamabostaldiko zerbitzuak: 3 egun.

– Asteroko zerbitzuak: 2 egun.

– Eguneroko zerbitzuak: 2 orduko aurretiaz.

las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores/as, que el relevista y el relevado/a se computen como una sola persona.

4. Si en el futuro fuera suprimida la jubilación parcial anticipada, aquellas personas que lleven como mínimo 20 años de servicios ininterrumpidos en la misma empresa y se jubilen de manera total sin sobrepasar los 64 años de edad tendrán derecho a percibir una indemnización no cotizable a la Seguridad Social de acuerdo con la siguiente escala y forma de pago:

– A los 60 años: 15 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en cuatro veces dentro de un año.

– A los 61 años: 13 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en tres veces dentro de nueve meses.

– A los 62 años: 10 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en tres veces dentro de seis meses.

– A los 63 años: 6 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en dos veces dentro de cuatro meses.

– A los 64 años: 3 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en el momento de causar baja en la empresa.

Artículo 22. Pases gratuitos.

Las empresas facilitarán pases gratuitos al cónyuge o compañera/o del trabajador/a, en este caso cuando acrediten convivencia superior a un año mediante el correspondiente certificado del registro de parejas de hecho o equivalente en los municipios en los que dicho registro no exista y a los hijos de ambos hasta la edad de 18 años cuando no tengan trabajo retribuido.

CAPÍTULO VI

ROPA DE TRABAJO

Artículo 23. Ropa de trabajo.

Las empresas sujetas al ámbito del presente Convenio Provincial, vendrán obligadas a facilitar a su personal, las siguientes prendas de trabajo y por el tiempo que a continuación se indican:

– Personal de movimiento: Dos uniformes cada dos años.

– Personal de taller: Dos buzos al año. Cuando este personal trabaje en ambiente húmedo o graso, se le facilitará calzado impermeable.

– Personal administrativo: Dos chaquetas o batas, según se presten los servicios en oficina o almacenes y por una duración de dos años.

Es obligación del personal el uso de la ropa facilitada, durante la jornada laboral.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 24. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante si la misma dedicara sus actividades, tanto al servicio de línea regular como al de discrecional, podrá trasladar al personal de una actividad a otra, poniéndolo en conocimiento del personal con la siguiente antelación:

– Servicios mensuales: 5 días.

– Servicios quincenales: 3 días.

– Servicios semanales: 2 días.

– Servicios diarios: 2 horas de antelación.

25. artikulua. *Enplegu erregulazioko espedienteetan langileen ordezkarien txostena.*

Enpresek aginduzko txostena eskatu behar diote Enpresa Batzordeari edota, kasua balitz, langileen ordezkariari, Lan Ordezkariak ebazpena eman aurretik, horrela erakunde horrekin lankidetzan arituz enplegu erregulazioko espedienteetan.

26. artikulua. *Kitoa.*

Langile guztiek eska dezakete langileriaren Delegatua, Enpresa Batzordeko kidea edo Sekzio Sindikaleko Delegatua bertan egon dadin bidezkatat jotzen duen aholkularitza jasotzeko enpresak lanpostua uzterakoan aurkezten dion kitoaren ordainagiria sinatu aurretik.

Likidazio hori enpresak aipatu lanpostu uztea gertatu eta lehenbailehen egingo du.

Pertsonalaren Delegaturik, Sekzio Sindikaleko Delegaturik edo Enpresa Batzorderik ez dagoen enpresetan erasandako langileak egokitzat jotzen duen aholkularitza eska dezake kitoaren ordainagiria sinatu aurretik.

VIII. KAPITULUA

BAIMEN ORDAINDUAK

27. artikulua. *Baimen ordainduak.*

Indarrean dagoen Langileen Estatutuko 37. artikuluan xedatutakoarekin bat, langileek, aurrez gazitatu eta zurituri, soldatarekin baimena eska dezakete jarraian adierazten diren arazoiengatik eta denborarako:

- a) Langilearen ezkontzagatik: 18 egun natural.
- b) Guraso, seme-alaba, anai-arreba, baita koinatu-koinaten ezkontzagatik: Egun natural 1.
- c) Seme-alaben jaiotzagatik: 2 egun natural, 4 egunetara luza daitezkeenak baldin eta kanpora eraman beharra egon eta 300 km. baino urrunago badago.
- d) Ezkontidearen heriotzagatik: 4 egun natural.
- e) Ezkontidearen gaixotasun larriagatik: 2 egun natural, 4 egunetara luza daitezkeenak, azkenekoak soldatarik gabe. Baimen hori erabili ahalko da gai-egoera gertatzen ez den bitartean.
- f) Guraso, seme-alaba edo anai-arreben heriotzagatik: 2 egun natural, 4 egunetara luza daitezkeenak baldin eta kanpora eraman beharra egon eta 500 km. baino urrunago badago.
- g) Guraso, seme-alaba edo anai-arreben gaixotasun larriagatik: 2 egun natural, 4 egunetara luza daitezkeenak, azkenekoak soldatarik gabe. Baimen hori erabili ahalko da gai-egoera gertatzen ez den bitartean.
- h) Aiton-amona edo biloben heriotzagatik: 2 egun natural.
- i) Etxez aldatzeagatik: Egun natural 1.
- j) Behar den denboraz, izaera publiko eta pertsonala duen ezinbesteko eginbehar bat betetzeko.

«Gaixotasun larri» hitzak azaltzen diren kasu guztietan erietxe batean sartzea eskatzen duena ulertuko da.

Ezkonduta ez egon arren urtebetetik gorako aldian elkarrekin bizi izan diren eta udalak emandako ziurtagiria erakutsiz hori hala dela egiaztatzen duten bikoteek ere dagozkien lizentzia ordainduak jaso ahal izango dituzte.

Baimena justifikatzen duen egitatea gertatzen den eguna laneguna ez bada, baimena haren ondorengo lehen laneguneari hasiko da. Oporraldia salbuesten da, egitate sortzaileak iraun ezean.

Artículo 25. *Informe de los representantes de los trabajadores en expedientes de regulación de empleo.*

Las Empresas estarán obligadas a recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o, en su caso, de los representantes de los trabajadores antes de dictarse resoluciones por parte de la Delegación de Trabajo, coadyuvando así con este organismo en los expedientes de regulación de empleo.

Artículo 26. *Finiquito.*

Cualquier persona podrá solicitar la presencia del Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado de la Sección Sindical, para recibir el asesoramiento que considere oportuno antes de proceder a la firma del recibo finiquito que le sea presentado por la Empresa en el momento de su cese.

Dicha liquidación será realizada por la Empresa con la mayor antelación posible a la fecha en que se produzca el citado cese.

En aquellas Empresas en las que no existan Delegados de Personal, Delegado de Sección Sindical o Comité de Empresa, la persona afectada podrá solicitar el asesoramiento que considere oportuno antes de la firma del recibo finiquito.

CAPÍTULO VIII

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 27. *Licencias retribuidas.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán solicitar licencia con sueldo por alguno de los motivos que a continuación se señalan y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio de la persona: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de padre, madre, hija, hijo, hermana, hermanos, incluso cuñado o cuñada: 1 día natural.
- c) Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de necesidad de traslado y cuando la distancia sea superior a 300 kms.
- d) Muerte del cónyuge: 4 días naturales.
- e) Enfermedad grave del cónyuge: 2 días naturales, ampliables a 4, estos últimos sin retribución. Se podrá hacer uso de esta licencia mientras no se produzca el alta médica.
- f) Muerte de padre, madre, hermana, hermano, hija o hijo: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de traslado y cuando la distancia sea superior a 500 kms.
- g) Enfermedad grave del padre, madre, hijo, hija, hermana o hermano: 2 días naturales, ampliables a 4, estos últimos sin retribución. Se podrá hacer uso de esta licencia mientras no se produzca el alta médica.
- h) Muerte del abuelo/a o nieto/a: 2 días naturales.
- i) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para todos los casos en que sean citadas las palabras «enfermedad grave» se entenderá por tal aquella que requiera el ingreso en un centro de hospitalización.

Tendrán derecho al disfrute de las licencias retribuidas que les puedan corresponder las parejas que sin vínculo matrimonial acrediten su convivencia por un período superior a un año mediante certificado expedido por el ayuntamiento.

Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el permiso se iniciará el primer día laborable que le siga. Se exceptúa el período vacacional, salvo que el hecho causante persista.

IX. KAPITULUA

FALTAK ETA ZEHAPENAK

28. artikulua. *Faltak eta zehapenak.*

* Diziplina-araubidea.

Definizioa: Falta izango da lan-eginbeharrak eta -betebeharak ez betetzea dakarren ekintza nahiz ez-egite oro.

Falten mailaketa: Hurrengo puntuetan, nahiz arestiko paragrafoan orokorrean ezarritako beste edozein ez-betetzetan tipifikatzen den faltaren bat egiten duten langileek enpresako zuzendaritzaren zehapena jaso ahaliko dute, ados ez badago pertsona horrek jurisdikzio-biderra jotzeko eskubidea badauka ere. Horretarako, faltaren berezko larritasunaren, haren ondorioen garrantziaren eta egintzaren asmoaren arabera, mailaketa hau hartuko da kontuan:

– Falta arinak.

– Falta astunak.

– Falta oso astunak.

* Falten tipifikazioa:

– Falta arinak dira honako hauek.

a) Hilabetean lanera birritan berandu joatea behar bezala justifikatu gabe.

b) Atzerapena, kausa justifikaturik gabe, irteerako geltokitik edo geralekuetatik irteteko.

c) Zabarkeriak erabiltzaileekiko harremanetan, higiene edo garbitasun pertsonalik eza (prebentzioko ordezkariari jakinaraziz hala balitz) eta uniforme edo enpresak emandako jantziak oker erabiltzea.

d) Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketan berri ez ematea.

e) Lanaldiaren barnean langileekin eztabaidatzea.

f) Diru-bilketa gehienez enpresak ezarritako data baino bi egun geroago ematea, baita disko-diagramako datuak eta gainerako nahitaezko agiriak zuzen ez betetzea.

g) Lanera behin ez joatea, justifikatu edo aurretik jakinarazi gabe.

– Falta astunak dira:

a) Hilabetean lanera hiru alditan edo gehiagotan berandu joatea, behar bezala justifikatu gabe.

b) Lanetik justifikaziorik gabe alde egitea, enpresari edo lankideei nolabaiteko garrantziko kaltea eraginez.

c) Hilabetean lanera birritan edo gehiagotan ez joatea, justifikatu edo aurretik jakinarazi gabe. Falta bakarra nahikoa izango da baldin lankideren bati txanda egin behar bazitzaion, edo falta horren ondorioz kalte garrantzitsuren bat eragiten baziaio agindutako zerbitzuari edo enpresari.

d) Enpresaren uniforme edo materiala nahita galtzea edo hondatzea.

e) Diru-bilketa gehienez enpresak ezarritako data baino sei egun geroago ematea eta likidazioetan behin baino gehiagotan zehatza ez izatea.

f) Ibilbidea enpresako zuzendaritzaren baimenik gabe aldatzea eta ibilbidetik desbideratzea, hierarkian gainetik dagoen pertsonak agindu gabe, ezinbesteko kasua izan gabe.

g) Lantokiko langile zein erabiltzaileenganako edo bezeroenganako errespetu- eta begiramen-faltak, ordenamendu juridikoak aitortutako eskubideen eta betebeharren urraketa badaukarte.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 28. *Faltas y sanciones.*

* Régimen disciplinario.

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: El personal que incurra en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho de la persona a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

– Faltas leves.

– Faltas graves.

– Faltas muy graves.

* Tipificación de las faltas.

– Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con el personal dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

– Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

– Falta oso astunak dira:

a) Hiru hilabetean, lanera hiru alditan edo gehiagotan ez joatea, justifikatu edo aurretik jakinarazi gabe.

b) Hiru hilabetean lanera lau alditan baino gehiagotan berandu joatea.

c) Kontratzeko onustea urratzea, lanean diziplinarik ez izatea edo ez obeditzea, ohiko lan-errendimendua edo hitzartutakoa etengabe eta nahita jaistea, iruzurra, desleialtasuna edo konfiantza-abusua agindutako gestioetan eta enpresaren bulegoen barruan edo zerbitzu-egintzan egindako ebasketa edo lapurreta.

d) Postaren sekretua urratzea edo arrotzei lana dela-eta ezagutzen diren datuen berri ematea.

e) Diru-bilketa enpresak agindutako data baino sei egunetik gorako atzerapenez ematea, justifikatutako ezinbesteko kasua izan ezik.

f) Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren ordezinatuta edo fitxatuta edo antzekoak eginez. Faltzat hartuko da gaixotasunagatik edo laneko istripuagatik bajaran dagoen langilea lanean aritzen bada, bere kontura edo besteren kontura, bai eta lizentziak edo baimenak lortzeko kausa faltsuak ematea ere.

g) Erregelamendu bidez ezarritako alkohol-tasa gainditzea, lanaldian, gidari-lanetan aritzen direnentzat, bai eta drogen, substantzia haluzinogenoen edo sorgogarrrien eraginpean gidatzea ere. Behar diren frogabideen pean jarri behar da eta hala egiteari uko egitea kaleratzeko kausa zuzena izango da.

h) Enpresaren dokumentazio erreserbatua bortxatzea, eguneko parteko, ibilbide-orriko edo likidazioko datuak aldatzea edo faltsutzea, eta takografoa edo hura ordeztzen duen gailua datuak aldatzeko asmoz nahita manipulatzeko.

i) Nagusiekiko, lankideekiko, mendekoeikiko eta erabiltzaileekiko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-faltak eta eztabaida zakarrak.

j) Nagusiek eta goikoek lana uztea eta euren mendekoeikiko agintekeriak jokatzea.

k) Zerbitzuaren segurtasunari edo erregulartasunari eragiten dieten zuzenbideak eta zabarkeriak, pertsonari egotz dakizkiokeenak, baita aplikatu behar diren xedapenak ez betetzea ere, horrek enpresaren, erabiltzaileen nahiz hirugarrenen segurtasuna arriskuan jartzen duenean.

l) Enpresaren materiala era desegokian erabiltzea, harenak ez diren xedeetarako nahiz haren jarraibideak urratuz, baita ibilgailuei zabarkeriagatik eragindako kalte garrantzitsuak ere.

m) Sexu-jazarpena, sexu-, hitz- edo egintza-izaerako jarrera gisa ulertuta, betiere lan-eremuan jazotakoa eta jazarpena pairatu duen pertsonarentzat oso iraingarria bada.

n) Hitzeko ofentsak edo ofentsa fisikoak egitea enpresariari, enpresan lan egiten duten pertsonari edo haiekin bizi diren senideei.

ñ) Enpresako zuzendaritzari gidabaimena kendu izana ez jakinaraztea.

Urtebetean talde bereko falta bat errepikatzea, beste izaera batekoa bada ere, haren gaineko taldean sailkatzeko kausa izan ahalko da.

29. artikulua. Zehapen-motak.

Hauek izango dira zehapenak:

a) Falta arinengatik:

– Hitzeko kargu-hartzea.

– Idatzizko kargu-hartzea.

– Egun batez edo biz lana eta soldata etetea.

– Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes/as, compañeros/as, subordinados/os y usuarios/as.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes/as o superiores con relación a sus subordinados/as.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a la persona, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad de la persona objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

ñ) No comunicar a la Dirección de la Empresa la retirada del permiso de conducir.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Artículo 29. Tipos de sanciones.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación escrita.

– Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Falta astunengatik:

- Lana eta soldata etetea, hiru egunetik hogeit hamar egunera.
- Mailaz igotzeko atzeratzea, bost urtez gehienez.

c) Falta oso astunengatik:

- Nahitaezko lekualdaketa.
- Lana eta soldata etetea, hogeita bat egunetik hirurogei egunera.
- Mailaz igotzeko behin betiko desgaitzea.
- Kaleratzea.

30. artikulua. *Zigor-prozedura.*

Langile bakoitzaren espedientearen ezarritako zehapenak idatziko dira. Ohar horiek kenduko dira zortzi, lau edo bi hilabetez maila bereko edo goragoko faltarik egiten ez badu, egindako faltak oso astunak, astunak edo arinak izan, eta zehatutako pertsonen, arestian aipatu epeak igaro ondoren, eskubidea izango dute aipamen horiek kentzeko eskatzeko.

Falta arinengatik zehapenak enpresaren zuzendaritzak erabakiko ditu.

Falta astunengatik eta oso astunengatik zehapenak ere enpresak ezarriko ditu, langilearen espedientearen instrukzioa egin ondoren. Interesdunak eta langileen ordezkariak edo ordezkariak sindikalak eskubidea izango dute zuzendaritzarako entzunaldi baterako, egozten zaizkion egitateak jakinarazi eta hamar eguneko epean. Epe horrek dagokion faltaren preskripzioaren epeak bertan behera utziko ditu.

Esleitutako zerbitzuaren zioengatik, zehatutako pertsona lekuz aldarazita dagoenean, ezarritako epea etenda geratuko da, eta itzultzean hasiko da berriro.

g) letran tipifikatutako falta oso astunak badira, enpresak lana eta soldata etetea erabaki ahalko du, lehenagoko kaute-lazko neurri gisa, espedienteak dirauen denborarako, ezarri behar den zehapena kaltetu gabe, eta etenaldi hori langileen ordezkarietara jakinaraziko zaie.

Zehapen-espedientearen amaitu ondoren, enpresak dagokion zehapena ezarriko dio langileari, izapideak egitean zehatutako pertsonak berak eta langileen ordezkariak edo ordezkariak sindikalak egindako alegazioak kontuan hartuta.

Enpresak zehapen bat erabaki edo ezartzen duenean, idatziz jakinarazi beharko die interesdunari eta langileen ordezkarietara edo ordezkariak sindikalari; ale bat gordeko du berak eta kopia sinatu eta zuzendaritzari itzuliko dio.

Dena den, zehapena jaso duen pertsonak eskumeneko jurisdikzio-biderra jo dezake, jasotako zehapenak berrazter daitezela eskatzeko, ados ez badago.

Enpresetako zuzendaritzak eta langileen ordezkarietara norberaren duintasuna erabat errespetatzen dela zainduko dute, eta oso bereziki sexu-jazarpeneko egoerarik nahiz mota orotako isekarik ez gertatzeaz arduratuko dira. Gertatuz gero, kapitulu honetan xedatutakoaren arabera zehatuko dira.

31. artikulua. *Gidatzeko baimena kentzea.*

Enpresaren zerbitzuko gidari bati, administrazio nahiz judiziozko ebazpen irmoaren arabera, gidatzeko baimena aldi baterako kentzen zaionean (beti ere alkoholemia eta drogamenpekotasunaren eraginez gertatu ez badira) lan-harremana ez da bertatik etengo, aitzitik, hurrengo arau hauei jarraituko zaie:

1. Gidatzeko baimena kentzeak zernahi irauten duelarik ere, enpresek erasandako ekoizlea kategoriatan gutxiago edo handiago lanpostu batera alda dezakete, lanpostu horri dagokion soldatarekin.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

- Traslado forzoso.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

Artículo 30. *Procedimiento sancionador.*

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/as las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho las personas sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. La persona interesada y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, la persona sancionada se encuentre desplazada, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona sancionada y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito a la persona interesada y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, la persona sancionada podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad del personal, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Artículo 31. *Retirada de carnet.*

Cuando un/a conductor/a al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir (siempre que ello no sea debido a los efectos de la alcoholemia o de la drogodependencia), en virtud de Resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral sino que se seguirán las siguientes normas:

1. Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducir las Empresas podrán destinar al conductor afectado a un puesto de trabajo que sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto.

Enpresek ikusten badute arestian adierazitakoa egitea ezinezkoa dela, aldez aurretik poliza bat itundu beharko dute; poliza horrek bermatu behar du:

- 1.443,23 € hilean 2015. urtean.
- 1.443,23 € hilean 2016. urtean.
- 1.443,23 € hilean 2017. urtean.
- 1.501,53 € hilean 2018. urtean.

Langileari gidatzeko baimena kentzen bazaio, enpresak eta langileak erdi bana ordainduko dute primaren kopurua.

Baldin eta enpresak kategoria txiagoko edo handiagoko lanposturik izan ez eta aldi berean aipatutako poliza hitzartuko ez balu, aurreko paragrafoan jasotako zenbatekoak ordaindu beharko lituzke aipatutako langilea gidatzeko baimena gabe dagoen artean.

Estaldua horiek indarrean sartu beharko dira hitzarmen hau argitaratu eta 30 egun igaro ondoren.

2. Edozein kasutan, gidatzeko baimenik gabeko lehen hogeita hamar egunak erregelamenduzko oporraldiari erantsi lezikioke, kasua balitz, adierazitako obligazioek gidatzeko baimenik gabeko 31. egunetik aurrera iraungo dutelarik.

3. Hutsegitean berrerortzen bada, edozein delarik gidatzeko baimena kentzeko arrazoia eta haren iraupena, ekoizlea enpresatik kaleratua izan daiteke, lan kontratua agorturik geratuz.

Hutsegitean berrerortzea esaten da, berekin gidatzeko baimena kentzea dakarren hutsegitea bi bider burutzea 18 hilabete denboran gertatzen denean, azkeneko hutsegitetik kontatuz.

4. Gidaria, baimena kendu zaion egun zehatzari buruz idatziko komunikazioa ez erabiltzearen ondorioz gidatzeko baimenik gabe zerbitzuak burutzeagatik enpresari sor lekiokkeen edozein kalte eta galeraren erantzule izango da.

X. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK ETA KONTRATAZIO GAJETAN LANGILEEN ORDEZKARIEK DUTEN INFORMAZIO ESKUBIDEA

32. artikulua. Berme sindikalak.

Alor honetan, Langileen Estatutuko 61. artikulutik 81.era birtartekoek ezarritakoa beteko da, artikulua horietan ezarritako eskumenetatik behar bezala aplikatzeko honako hauek adieraziz:

a) Jarduera sindikala enpresan:

Sindikatu batean afiliaturiko langileek enpresaren edo lan-tegiaren eremuan sekzio sindikalak eratu ahal izango dituzte sindikatuko estatutuen arabera. Ordezkaritza handieneko sindikatuetako sekzio sindikalek LOLSeko 8.2. artikuluan xedatutako eskubideak izango dituzte.

— Enpresako sekzio sindikalen bermeak eta eginkizunak.

Honako berme eta eginkizunak izango dituzte:

a) Ondorengo artikuluan xedatutako afiliazio eskakizunak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalak hitzarmenak edo enpresa hitzarmenak negoziatzeko legitimaturik egongo dira, enpresa horietako langileen gehiengoak hala erabakiz gero.

Aurrekoa hala izan arren, enpresa barruan enpresa batzordea edo langileen ordezkariak egonez gero, ezingo da aldi berean bi erakunde negoziatzaile egon.

Si las Empresas prevén la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberán concertar previamente una póliza que asegure la percepción de:

- 1.443,23 € mensuales en el año 2015.
- 1.443,23 € mensuales en el año 2016.
- 1.443,23 € mensuales en el año 2017.
- 1.501,53 € mensuales en el año 2018.

En el caso de privación de carnet, sufragando por mitades entre Empresa y la persona afectada, el importe de la prima.

En el caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de trabajo de inferior o superior categoría y no hubiese concertado la póliza a que se hace referencia, estaría obligada a abonar el importe de las cantidades previstas en el párrafo anterior, mientras dicha persona se encuentre privada del permiso de conducir.

Estas coberturas deberán entrar en vigor a los 30 días de la fecha de la publicación del presente convenio.

2. En cualquier caso, los primeros 30 días de privación del carnet, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas a partir del día 31 de los de la privación de carnet.

3. En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del carnet, el productor podrá ser despedido de la Empresa quedando extinguido el contrato de trabajo.

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de infracciones que lleven consigo la privación del carnet, se haya producido en un tiempo de 18 meses, contados éstos, desde la última infracción.

4. La persona afectada responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse a la Empresa por la realización de servicios sin la posesión de carnet, como consecuencia de la falta de comunicación escrita por parte de aquél, respecto al día exacto en que se ha retirado el permiso.

CAPÍTULO X

GARANTÍAS SINDICALES Y DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

Artículo 32. Garantías Sindicales.

En esta materia, se cumplirá lo establecido en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, señalándose de entre las competencias fijadas en dichos artículos y para su debida aplicación las siguientes:

a) Actividad Sindical en la Empresa:

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los derechos establecidos en el artículo 8.2 de la L.O.L.S.

— Garantías y funciones de las Secciones Sindicales de Empresa.

Tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar Convenios o pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría los trabajadores de dichas Empresas.

No obstante lo anterior, existiendo en el seno de la Empresa Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, no podrá existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores.

Erakunde negoziatzailea sekzio sindikala balitz, langileen ordezkaritzan jardungo duten sindikatuen ordezkarien kopurua, langileen ordezkarien edo enpresa batzordeko kideen kopurua izango da.

b) Enpresan izaera sindikal edo lan izaerako argitarapen eta oharrak hedatzea, afiliatuen kotizazioak biltzea, lanorduz kanpo, afiliazio sindikalerako eginkizunetan oztopatu ezingo direlarik, eskubide horiek erabiltzeak lana edo ekoizpenaren marxa orokorra eragotzi gabe.

c) Hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea, pertsonaleko ordezkarien edo Enpresa Batzordeko hutsuneak betetzeko.

d) Enpresako Zuzendaritzaren aurrean afiliatuak ordezkatzen dituzten ordezkarik langileak hautatzea.

e) Enpresariari alde aurretik jakinaraziz, aditu sindikalen zerbitzuak lan gaitan (negoziatio kolektiboa, soldaten berrikuspenak, enplegu erregulaziorako espedienteak, eta abar) erabiltzea, lanorduz kanpo eta, izanez gero, enpresako lokalak erabiliz.

f) Enpresako sekzio sindikalek afiliatuen bilerak egin ahal izango dituzte enpresako lokaletan, egon baleude, lanorduz kanpo. Bilera horietara, eta enpresari alde aurretik jakinaraziz, Zentral Sindikaleko ordezkarik batek joan ahal izango du.

Langileek ere, bilkura egin aurretik, enpresako Zuzendaritzari jakinaraziko diote.

g) Ordezkarik sindikalak Enpresa Batzordeko kideak ez badira eta LOLSeko 10.3.3. artikuluan xedatutakoaren arabera, langileei oro har eta bere sindikatuko afiliatuei bereziki eragiten dieten izaera kolektiboko neurriak hartu aurretik, batez ere azken horien lanuzte eta zehapenen kasuan, enpresek entzuteko eskubidea izango dute.

Bestalde, ordezkarik sindikalak, baleude, aurrez entzun gabe sindikatu batean afiliaturiko langileen kaleratzea baliogabea izango da, baldin eta enpresaria afiliazio horren jakitun bada, azkeneko hau LPLko d) idatz-zatiko 104. artikuluaen arabera.

h) Sindikatuen ordezkarikak, 72 ordutako aurrerapenez jakinaraziz edo 24 ordutakoa, presazko kasuan eta ondoren frogatuz gero, lana utzi ahal izango du, lansaria jasotzeko eskubidearekin, eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza betetzeko legeak edo hitzarmen honek xedatutako moduan. Probitzia, Autonomi Erkidegoa edo estatu mailako hautapeneko karguren bat badu, bere karguari dagokion eginkizunak betetzeko beharrezkoak izan daitezten soldatarik gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, gehienez ere urtean hiru egunetako muga ezarri.

Hitzarmen kolektiboetako batzordeetan parte hartzen duten ordezkarik sindikalek, enpresaren baten jarduneko langile gisako lan harremanari eusten dielarik, negoziatzaile gisako eginkizuna egoki betetzeko beharrezko diren ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango dute, beti ere negoziatioak enpresarekin zerikusia bada.

33. artikulua. *Enpresan jarduera sindikala betetzeko sekzio sindikalen eskakizunak.*

Enpresa edo lantegi bakoitzean tamainaren arabera jarritako gutxienezko portzentajeak osatzen dituzten enpresako sekzio sindikaleko ordezkariek sindikatuko jarduera betetzeko hilean ordaindutako -edo gabeko- gehienezko ordu batzuk izango dituzte, ondorengo taularen arabera:

Sei langile baino gutxiagoko enpresak, bi afiliatuekin gutxienez: Ordezkarik sindikala izendatu ahal izango dute, jarduera sindikala betetzeko ordaindutako ordurik gabe.

Si las Secciones Sindicales constituyesen el órgano negociador, el número de Delegados Sindicales en representación de los trabajadores será el mismo que el número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

b) Podrán difundir publicaciones y avisos, de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, fuera de las horas de trabajo y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos puedan interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

c) Proponer candidatos en las elecciones sindicales para cubrir los puestos de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa.

d) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados ante la Dirección de la Empresa.

e) Utilizar los servicios de algún experto sindicalista en los temas labores, como negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc., con acceso a los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, previa comunicación al Empresario.

f) Las Secciones Sindicales de Empresa, podrán realizar reuniones de sus afiliados en los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

También existirá notificación previa de dichas reuniones por parte de los trabajadores a la Dirección de la Empresa.

g) Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa y de conformidad con el artículo 10.3.3.º de la L.O.L.S., tendrán derecho a ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Por otro lado, será nulo el despido de los trabajadores afiliados a un Sindicato, realizado sin la previa audiencia de los Delegados Sindicales si los hubiera, siempre que al Empresario le conste su condición de afiliado, esto último de conformidad con el artículo 104 letra d) de la L.P.L.

h) La representación sindical, previo aviso con 72 horas de antelación o 24 horas en caso de urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por Ley o por este Convenio. Si ostenta un cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrá derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, estableciéndose la limitación al disfrute de los mismos de hasta un máximo de tres días anuales.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 33. *Requisitos de las Secciones Sindicales para la Acción Sindical en la Empresa.*

La Representación de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para su tamaño se señalen, dispondrán de un máximo de horas retribuidas o no al mes para la acción sindical según el siguiente cuadro:

Empresa de menos de 6 trabajadores con un mínimo de dos afiliados: Podrán nombrar Delegado Sindical sin horas retribuidas para la acción sindical.

Aipatu diren eginkizunak betetzeko ordaindutako orduak ondorengo egiturari jarraituko diote:

Las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones a que se ha hecho referencia seguirán este detalle:

Enpresen langile kopurua	Sek. sindik. Ordez. kop.	Hileko % Afiliaz.	Ordu-kop.
26tik 50era	1 edo 2	% 40	8
51tik 100era	1 edo 2	% 40	10
101etik aurrera	1etik 3ra	% 30	12

N.º Trabajadores de las Empresas	N.º Delegados Secc. Sindic.	% Afiliación mensual	N.º Horas
De 26 a 50	1 ó 2	40 %	8
De 51 a 100	1 ó 2	40 %	10
De 101 en adelante	1 a 3	30 %	12

Enpresa Batzordeko kideak ez diren ordezkari sindikalek: LOLSeko 10.3. artikulua arabera, legez enpresa batzordeko kideentzat ezarritako berme berdina izango dituzte.

Artikulu honetan adierazitako afiliazio eskakizunak betetzen dituzten sekzio sindikalek aurreko artikuluko a), d) eta h) idatzietan jasotakoaz baliatu ahal izango dute.

34. artikulua. Langileen ordezkariak edo enpresa batzordeko kideak honako hauek izango dituzte.

Lehen: Pertsonalaren delegatuak edo Enpresa Batzordeko kideak hileko ordu ordainduen kreditu bat izango dute batzordeko kide edo pertsonal delegatu bakoitzarengatik lantoki bakoitzean eta beren ordezkari lanetan aritzeko enpresako langile kopuruaren arabera, xehekapen honen arabera:

La Representación Sindical que no forme parte del Comité de Empresa: De conformidad con el art. 10.3 de la L.O.L.S. tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos de afiliación señalados en este artículo, podrán hacer uso de lo recogido en los párrafos a), d) y h) del artículo anterior.

Artículo 34. Los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán.

Primero: De un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación en relación con el número de trabajadores de la Empresa, de acuerdo con este detalle:

Langileak	Pertsonal delegatuak	Orduak
6tik 30era bitartean	1	15 hilero
31tik 49ra bitartean	3	15 hilero
50etik aurrera	Langileen Estatutuko 66. artikulua arautzen du	

Trabajadores	Delegados de Personal	Horas
6 a 30	1	15 mensuales
31 a 49	3	15 mensuales
50 en adelante	Rige el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores	

Bigarrena: Enpresak langileei lokal egoki bat eskura jarriko die bildu ahal daitezten, egon bago.

Hirugarrena: Langileek lanorduetatik kanpo aurreko pasarteetan aipatutako lokalean biltzarrean biltzeko eskubidea izango dute.

XI. KAPITULUA

HITZARMENEN ERREGULAZIOA ETA ENPRESA HITZARMENAK BATZORDE MISTOA

35. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuak 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuak merkatuaren gorabeheren eraginez, eta zereginak metatu edo eskabide larri izatearen eraginez egingo direnean, erreferentzia-aldia 18 hilabetekoa izango da; kontratu horiek ezin izango dira epe horren hiru laurdeneko epea baino luzeagoak izan, eta gehienezko iraupena hamabi hilabetekoa izango da.

Segundo: La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un local adecuado para que puedan reunirse, si lo hubiere.

Tercera: Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera de la jornada de trabajo, en el local que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

CAPÍTULO XI

REGULACIÓN CONVENIO Y PACTOS DE EMPRESA COMISIÓN MIXTA

Artículo 35. Contratos temporales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda fijar en 18 meses el período de referencia para realizar contratos debido a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y la duración de estos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia ni, como máximo, doce meses.

36. artikulua. Langileak enpresaren esanetara jartzeko kontratua.

Enpresek aldi baterako lan enpresekin eginiko kontratazioek klausula bat izan beharko dute, eta horien bidez, Gipuzkoako «Errepidean Zeharreko Bidaiarien Garraioa» hitzarmen probintzialak ezartzen dituen soldataki ziurtatuko dizkio langileari gutxienez.

37. artikulua. Hitzarmenen erregulazioa eta enpresa hitzarmenak.

Hitzarmen honek erasandako edozein enpresatan langileak edo enpresa berak enpresa itun edo hitzarmen bat negoziatuko balute, negoziazio hori hurrengo baldintza hauei lotuta egongo da:

Indarrean dauden soldaten oinarritik abiatuko da negoziazioa, nolahi ere eta negoziazioaren amaieran, hitzarmen honetan onartzen diren baldintzak, urteko kontaktetan gutxienezko zat jotzen direnak, bermatuz.

38. artikulua. Lotespen-ezaren klausula.

Sektoreko enpresaren batek behin-behinean hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea erabakitzen badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketa-erakunde bakoitzeko kide batek, langileak ordezkariek berri eman beharko dio batzorde paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aipatzen den kontsulta-aldia hasi baino gutxienez 7 egun lehenago. Kontsulten aldiaren langileen ordezkariekin horretarako akordioak lortzen ez bada eta gatazka konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere (bi alderdiek beren-beregi hala egitea adosten badute soilik joko da arbitrajera) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkaritzaren eta langileen ordezkaritzaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

39. artikulua. Batzorde Misto.

Hitzarmena Interpretatu, Kontrolatu eta Zaintzeko Batzorde Misto bat ezartzen da. Hauek osatuko dute: hitzarmen hau sinatzen duen sindikatu-erakunde bakoitzeko kide batek, langileak ordezkatzeko, eta enpresaren aldeko hiru kidek. Batzorde horren egoitza soziala Lan Harremanen Kontseiluaren Gipuzkoako lurraldeko egoitza izango da, Donostiako Javier Barkaiztegi beheka kaleko 19 zenbakian.

Aipatutako batzordeak, hitzarmen kolektibo honetan erregulatutako aplikatzeak duen garrantziaz jabetuta eta hura behin eta berriz bete izan ez dela kontuan hartuta, Hitzarmena ez betetzeari buruzko egiaztatutako salaketak tramitatuko ditu eta Lan Agintaritza eskudunari horren berri eman ahal izango dio, Hitzarmena urratzen dutenei egokitu dakiekeen zigorra ezartzearren.

40. artikulua. Lanbide-prestakuntza.

Alde sinatzaileak bat datoz okupatutako langileen garapen pertsonala eta profesionala kualifikazio- eta ahalmen-maila profesionala handiagoa eskuratuta lor daitekeela. Horrekin, produktzio-sistemaren eraginkortasuna hobetzeaz gain, okupatutako langileak teknologian aldaketetara egokitzea errazten, langabezi arriskua murrizten eta bizi-kalitatea eta ongizatea sustatzen laguntzen da.

Horregatik, alde sinatzaileek sektoreko langileak etengabe prestatzea bultzatuko dute, enpresako planen, elkartutako planen eta baimen individualen bidez eta hori finantzatzeko xede horretarako dauden erakundeetara joko dute.

Hitzarmen honen sinatzaileen Batzorde Parekidea eratuko da, sektorearen jarduerarako interesgarriak diren pertsonak, kategoriak eta ikastaroak finkatzeko eta horiek jarraitu eta ebaluatzeko asmoz.

Artículo 36. Contratos de puesta a disposición.

Las contrataciones que efectúen las empresas con empresas de trabajo temporal, vendrán obligadas a que en las mismas figure una cláusula por la cual se garantice al trabajador como mínimo, los salarios establecidos en el presente Convenio Provincial de Transporte de Viajeros para Gipuzkoa.

Artículo 37. Regulación Convenios y pactos de Empresa.

Si en cualquiera de las Empresas afectadas por este Convenio los trabajadores o la propia Empresa negociaran un pacto de Empresa o Convenio, esta negociación estará sujeta a las siguientes condiciones:

Se partirá en la negociación sobre la base de los salarios vigentes, garantizándose en todo caso y al final de la negociación las condiciones que se aprueban en este Convenio, que se consideran como mínimas en cómputo anual.

Artículo 38. Cláusula de descuelgue.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 7 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 39. Comisión Mixta.

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por un vocal por organización sindical firmante del presente convenio, en representación de los trabajadores y tres vocales por parte Empresarial, siendo el domicilio social de dicha comisión el de la sede territorial de Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales/Lan Harremanen Kontseilua, sito en la calle Javier Barkaiztegi beheka n.º 19, de San Sebastián.

Dicha Comisión consciente de la importancia de la aplicación de lo regulado en el presente Convenio Colectivo y ante los constantes incumplimientos habidos al mismo; tramitará las denuncias constatadas que se le presenten sobre la inobservancia e incumplimiento del mismo, pudiendo dar parte de las mismas a la Autoridad Laboral competente, para la imposición de las sanciones que puedan corresponder a los infractores del Convenio.

Artículo 40. Formación profesional.

Las partes firmantes coinciden en que el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as ocupados/as, puede facilitarse mediante la adquisición de mayores niveles de cualificación y de competencia profesional, contribuyendo con ello, no sólo a mejorar la eficacia del sistema productivo, sino también a facilitar la adaptación de los trabajadores ocupados, a los cambios tecnológicos, a disminuir el riesgo de paro y a promover la calidad de vida y bienestar.

Por ello, las partes firmantes, impulsarán la formación continua de los trabajadores del sector, a través de planes de Empresa, planes agrupados y permisos individuales para dicha formación, acudiendo para su financiación a las instituciones existentes para este fin.

Se constituirá una Comisión Paritaria de los firmantes del presente Convenio, a efectos de determinar las personas, categorías y cursos que sean de interés para la actividad del sector, así como su seguimiento y evaluación.

41. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura.

Hitzarmen kolektibo hau betetzeari, interpretatzeari nahiz haren hedapenari edo aplikagarritasunari dagokionez sortzen den edozein arazorako, aldeek, aipatutako arazoa planteatzen den unetik hasita, hura Hitzarmeneko Batzorde Parekidearen eskutan jarri aurretik inolako indar-ekintzarik ez egiteko konpromisoa hartzen dute.

Hitzarmena negoziatzen duen Batzordeak onartu egiten du Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioa (GEP II). Akordio hori 2000ko otsailaren 16ko Ebazpenaren bidez onetsi zen, eta 2000ko apirilaren 4an argitaratu zen *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian*.

42. artikulua. Borondatezko gizarte-aurreikuspenen erakundeak.

Hitzarmen honek dirauen bitartean, ikerketa-batzorde bat eratuko da, hitzarmena sinatu duten sindikatuek eta enpresa elkarrekin osatua. Batzorde horrek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko entitate baten bideragarritasuna aztertu eta ikerituko dute.

43. artikulua. Subrogazioa, enpresen segida kasuetan.

Xedea. Artikulu honetan xedatutakoa bidaiariak bederatzi plazatik gorako (gidariarena barne) trakzio mekanikoko ibilgailuekin errepidez garraiatzeko erabilera orokorreko hiriko eta hiriarteko garraio erregular etengabeko eta erabilera bereziko garraio erregularreko zerbitzu guztiei aplikatuko zaie, administrazio-emakidako araubidean edo Sektore Publikoaren Kontratuaren Legean zerbitzu publikoak zeharka kudeatzeko jasotako edozein formularen bidez emanda daudenean. Eta hori guztia mota horretako zerbitzuak ematen edo emango dituen enpresak garraio, industria edo zerbitzuak beste jardura batean jardun zein ez. Horregatik, nolahi ere, ulertu behar da artikulua aplikatu beharko dela kasu horretan gaudenean, kasu bakoitzean garraio-mota aipatu ez arren. Artikulu honetan xedatutakoak ez du aurretik epaizten, egokia denean, Langileen Estatuaren 44. artikuluan enpresen segidari dagokionez araututakoa aplikatu beharra.

Salbuespena. Artikulu hau ez da aplikatuko irteten den enpresa administrazio publikoa denean, estatukoa, autonomiakoa, tokikoa nahiz instituzionala, ezta arestian aipatutako edozein administrazioen mendeko enpresa, ente edo erakunde publikoak direnean, haien lan-harremanak hitzarmen honen eremu funtzionaleko lurralde eta/edo autonomiako hitzarmen kolektiboak araututa egon ezean. Aplikatu beharko da, ordea, administrazioa, bere edozein formatan, sartzen den enpresa denean, zerbitzua erreskatatu edo lehengoratzeko kasuetan.

Helburua. Titulu honen helburua bidaiarien garraio mota honi atxikitako enpresa emakidadun/emailetako plantillen lan-kontratuaren egoera arautzea da, enpresa horiek zerbitzuetan irtezen direnean eta emakidaren epea igarotzeagatik edo beste edozein zierengatik amaitzen dutenean, eta zerbitzuaren emaile berri bat (sartzen den enpresa) hautatzeko beste prozedura bat igaro behar dutenean. Halaber, hemen araututakoa aplikatuko da administrazio titularrak lizitatutako garraio-zerbitzua berrantolatzen, bateratzen edo aldatzen duenean edo beste izen bat ematen dionean.

Atxikitako gidaria. Artikulu honen ondorioetarako, «atxikitako gidaria» izango da bere lana eragindako erabilera orokorreko, erabilera bereziko eta hiriko nahiz hiriarteko zerbitzu erregular etengabearen ibilbideetan ohikotasunez egiten duen oro. Halakoa izaten jarraituko du, halaber, une jakin batean atxikita dagoenaz besteko garraio-zerbitzuak ematen dituen gidariak, urteko lanaldiari dagokionez, azken zerbitzu horiek aplikatzen zaion hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldi arruntaren % 20 gainditzen ez badute, emakida iraungitzeko da-

Artículo 41. Procedimiento de Resolución de Conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio Colectivo, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma, a la Comisión Paritaria de este Convenio.

La Comisión Negociadora del Convenio, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO), aprobado por Resolución de 16 de febrero de 2000, publicado mediante en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril de 2000.

Artículo 42. Entidades de Previsión Social Voluntaria.

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una comisión de estudio integrada por los Sindicatos y Asociación Empresarial firmantes, las cuales analizarán y estudiarán la viabilidad de una entidad de previsión social voluntaria.

Artículo 43. Subrogación en caso de sucesión de empresas.

Objeto. Lo previsto en el presente artículo será de aplicación a los todos servicios de transporte regular permanente de uso general y transporte regular de uso especial, urbanos o interurbanos, de viajeros/as por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del Conductor/a, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público. Y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios. Por ello, se ha de entender, en todo caso, que procederá la aplicación del presente artículo cuando se esté en el supuesto indicado a pesar de no citarse, en cada caso, el tipo de transporte. Lo dispuesto en el presente artículo no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

Exclusión. El presente artículo no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración pública, estatal, autonómica, local o institucional, ni cuando se trate de empresas, entes u organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por los convenios colectivos territoriales y/o autonómicos del ámbito funcional del presente Convenio. Sin embargo sí, será de aplicación en los supuestos en los que la Administración, en cualquiera de sus formas, sea la empresa entrante, a saber, en los casos de rescate o reversión de servicio.

Finalidad. El presente título tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de las plantillas de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

Conductor/a adscrito. A los efectos del presente artículo se considera «Conductor/a adscrito/a» a todo aquel, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general, uso especial y urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el Conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20 % de la jornada máxima ordinaria prevista en el convenio colectivo de apli-

taren aurretik benetan lan egindako azken sei hilabeteetan. Lanaldi arrunt hori proportzionalki hartuko da lanaldi partzialeko kontratuen kasuetan.

Gainerako langileak. Beste lanbide-kategoria edo -taldeetako langileei dagokienez (txartel-saltzaileak, tailerrak, administrazioa, kudeaketa, ustiapena, logistika eta gainerako sailak edo atalak), zerbitzuari atxikita egongo dira eta beraz, subrogazio-subjektuak izango dira, euren jarduera eragindako emakidazerbitzuan egiten dutenak, zati batean baino ez bada ere.

44. artikulua.

Klausula administratibo, juridiko, tekniko eta ekonomikoen agirietan dagozkion konkurtso-prozedurak arautzeko jasotako xedapenek, kontratazio-arau administratiboak direnez gero (eta langileak subrogatzeko araubideari buruzko aurreikuspenak jasoko balituzte ere), ez diete eragingo titulu honetan araututakoaren eraginkortasunari eta izaera lotesleari, ezta haiek murriztu ere. Agiri horietan irtetan den enpresako plantillaren lan-kontratuak subrogazioari buruzko klausularik ez xedapenik jasoko ez balitz, edo talde batzuentzat ez aplikatzea xedatuko balitz, -edo haiei buruzko erreferentziarik edo aipamenik egingo ez balitz-, edo ezarritako langileen kopurua Erabaki honen ezarpenaren ondorioz atxikitakoa baino txikiagoa balitz, halaber, loteslea izango da osorik Erabaki honetan aurreikusitakoa, lanaren arloan eta subrogazioak eragindako langileentzat loteslea delako. Kasu batean zein bestean, subrogazioa nahitaezkoa izango da agirietan eta Erabaki honetan jasotako terminoetan eragindako enpresentzat eta langileentzat, doloa, fede gaiztoa edo operadorea aldatzen duen emakidari langileak atxikitzean jardunbide irregularren bat frogatzen duen ebazpen judiziala egon ezean.

45. artikulua. Epeak.

A) Garraio-operadore berri baten ordezkapena gertatzen denean, edozein izanik zioa, erabilera orokorreko garraio-zerbitzu irregular etengabea amaitzeagatik, sartzen den enpresa zerbitzuari atxikitako langileen lan-kontratuaren subrogatuko da, irtetan den enpresaren eragindako emakidan gutxienez sei hileko antzintasuna frogatzen denean, epea aurreko emakidaren indarraldia amaitzeko epean zenbatuz. Eta guztia Langileen Estatutuaren 44. artikuluan xedatutakoaren eta hurrengo artikuluetan araututakoaren arabera, eta sartzen den operadoreak irtetan den operadoreak erabilitako baliabide materialak eta instalazioak jaso zein ez. Erabilera orokorreko garraio-zerbitzu irregular etengabea bere izaera eta autonomia dauzkan unitate produktibo eta ekonomikoak izango da, Langileen Estatutuaren 44.2 artikuluan xedatutako ondorioetarako.

B) Ez zaie aplikatuko sei hilabeteko antzintasun-aldia irtetan den enpresako langileei, erretiroagatik txanda-kontratu partzialei lotuta badaude, nahiz amatasun/aitatasunagatik eta aldi baterako ezintasunengatik baja/baimena duten langileak ordeztzeko sinatutako bitarteko kontratuei lotuta badaude, nahiz borondatezko bajak, erabateko erretiroak, borondatezko eszedentziak, lanpostua gordetako kontratu-eteteak, ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliabezintasun handia ordeztzeko zein langile baten heriotzagatik sartu badira.

Kontratu horiek ez diote utziko aldi baterakoak izateari -hala badira-, eragin zituen kausaren ondorioz, subrogazioa gertatzeagatik eta, beraz, haietan hitzartutako datan iraungiko dira.

46. artikulua. Irtetan den enpresaren betebeharrak.

Titulu honetan lan-kontratuaren jasotako langileak subrogatzeko eskubidea eta subrogatzeko betebeharra kaltetu gabe, irtetan den enpresak, emakida-zerbitzua esleitu eta hurrengo

cación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

Resto de personal. En relación con el resto del personal (Taquilleros/as, Talleres, Administración, Gestión, Explotación, Logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquel personal que desarrolle su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

Artículo 44.

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Título. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de plantilla de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, -o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, o establecieran un número de personal inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para el personal afectado por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y la plantilla afectadas en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente Acuerdo, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de personal a la concesión sujeta a cambio de operador.

Artículo 45. Plazos.

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo del personal adscrito al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de transporte regular permanente de uso general se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad al personal de la empresa saliente vinculado con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores/as en baja/permiso por maternidad/paternidad, incapacidades temporales, ni a aquéllos que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.

La naturaleza temporal -en su caso- de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Artículo 46. Obligaciones de la empresa saliente.

Sin perjuicio del derecho a la subrogación del personal y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este Título, la Empresa saliente, en los cinco días si-

bost egunetan, agiri eta informazio hauek emango dizkio sartzten den enpresari paperean eta euskarri informatikoan:

– Subrogatutako langileen zerrenda, haien lan-kontratuen kopia, sortutako azken sei nominak eta bakoitzarekin dauden –baleude– baldintzen edo itunen kopia.

– Informazioa emango du bakoitzaren urteko soldata gordina, kategoriaz, lanpostuaz eta talde profesionalaz, eta xehatuta egongo dira kontzeptuak, kontratu-mota, antzintasuna, IGA lortutako edo berritutako data –hala dagokionean–.

– Irteten den enpresako langileen ordezkari zerbizuen esleipenari buruz emandako jakinarazpenaren kopia, hartu-agiriarekin, behar den xehetasunez adieraziz esleipendun berriaren identitatea, subrogatutako langileen identitatea eta dauden eta sartzten den enpresari jakinarazi zaizkion idatzitako nahiz idatzi gabeko itunak, banakoak eta taldekoak.

Babestuta geratuko dira betiere langileen nahiz sartzten den enpresaren eskubideak eta ekintza estrajudizialak eta judizialak, irteten den enpresak emandako informazio eta dokumentazio akastun edo okerraren ondoriozkoak direnak.

Artikulu honetan jasotako xedapenak irteten eta sartzten diren enpresei aplikatzen zaizkie bakar-bakarrik eta nahitaez bete behar dituzte, eta ez dituzte inolaz ere kaltetuko eragindako pertsona bakoitzak, banaka, bere lan-baldintzak, ekonomikoak nahiz bestelakoak, aldarrikatzeko dauzkan eskubideak eta ekintzak.

Irteten den enpresa, informatzeko eta dokumentazioa emateko izapide horretan, administrazio kontratatzaileari lizitazio-espedituan emandakoari lotuko zaio. Agirietan edo lizitazio-prozeduran irteten den enpresako langileen lan-kontratuak subrogazioari buruzko klausularik ez xedapenik jasoko ez balitz, edo talde batzuentzat ez aplikatzea xedatuko balitz, –edo haiei buruzko erreferentziarik edo aipamenik egingo ez balitz–, edo ezarritako pertsonen kopurua Erabaki honen ezarpenaren ondorioz atxikitakoa baino txikiagoa balitz, halaber, loteslea izango da osorik Erabaki honetan aurreikusitakoa, eta subrogazioak eragindako langileentzat.

47. artikulua. Sartzten den enpresaren betebeharrak.

Sartzten den enpresak alta emango die Gizarte Segurantzaren subrogatutako langileei, ondorioak esleipendun gertatu den emakida-zerbitzua benetan ematen hasten den egunetik bereetik izanik. Subrogatutako plantilla zerbitzua antolatzeke edo ibilgailuak erabiltzeko sistema berrietara egokitzeko prestakuntza edo birziklatze-prozesuak egin behar badira, sartzten den enpresak egin beharko ditu.

48. artikulua. Subrogazioaren ondorioak.

Kontratuen subrogazioak, lanaren eremuan (betebehar ekonomikoak eta gizarte-segurantzakoak), irteten den enpresarentzat, zerbitzua benetan emateari uzten dion egunean izango ditu ondorioak, eta sartzten den enpresarentzat, zerbitzua benetan ematen hasten den egunean (edo, egonez gero, administrazio emaileak egindako zerbitzuen inaugurazioko aktaren egunean). Subrogazioak eragindako langileei lotutako betebehar ekonomiko guztiak –soldatakoak nahiz soldataz kanpokoak– eta Gizarte Segurantzari buruzkoak, irteten den enpresaren edo sartzten den enpresaren kontura izango dira, artikulu honetatik adierazitako datetatik datetara arte. Edozein motatako auzitegiek, epai irmoan, enpresa bati edo besteari dagozkion betebeharrak egozteko beste une bat ezarriko balitz denboran, epai horretan adierazitakoa beteko da, haietako edozeinek hemen

guintes a la adjudicación del servicio concesional suministrará a la empresa entrante en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

– Una relación del personal objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos –de existir–.

– De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP –cuando sea de aplicación–.

– Copia de la comunicación entregada a la representación de los/las trabajadores/as de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad del personal objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.

Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los trabajadores como de la Empresa entrante, por causa de la deficiente o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que a cada una de las personas afectadas, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo del personal de la empresa saliente, –o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un número de personas inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para el personal afectado por la subrogación.

Artículo 47. Obligaciones de la empresa entrante.

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social del personal objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de la plantilla subrogada a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante.

Artículo 48. Efectos de la subrogación.

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica –sean salariales o extra salariales– y de Seguridad Social, relativas al personal afectado por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado

itundutako denborako uneen arabera izan lezakeen errepikazeko eskubidea kaltetu gabe.

XEDAPEN GEHIGARRI BAKARRA

Hurrengo hitzarmenean, 2019ko urtarrilaren 1az geroztik, erabilera orokorreko zerbitzu erregularreko dietei buruzko berariazko atal bat sartuko da, negoziatzen diren terminoetan edo, hura ezean, Gipuzkoako Bidaiarien Errepidezko Garraioaren Hitzarmenean erabilera bereziko zerbitzu erregularrentzako ezarritako zenbatekoetan kontzeptu hauek bermatuko dira:

– Gosariko dieta: Goizeko lanaldia goizeko 6ak baino lehen hasten duten langile guztiei.

– Bazkariko dieta: Goizeko lanaldia 15:00 eta 15:15 artean amaitzen duten langile guztiei dieta erdia ordainduko zaie; eta 15:15en ondoren amaitzen dutenei dieta osoa ordainduko zaie.

– Afariko dieta: Arratsaldeko lanaldia 23:00en ondoren amaitzen duten langile guztiei.

– Lanaldi zatituko dieta: Bere lanaldi zatituan ordu batetik beherako etenaldia duen langileak bazkariko dietaren balioko kopuru bat jasoko du.

XEDAPEN IRAGANKORRAK ETA AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa. Ordainsarietako aldeak.

2018ko abenduaren 31 baino lehen enpresek kontzeptu guztiengatik, dietak barne, gertatu diren ordainsarietako aldeak erregularizatuko dituzte.

Bigarrena. 20. eta 31. artikuluetako aseguru-polizak indarrean jartzea.

Aseguratutako kopuruak, hitzarmenaren 20. eta 31. artikuluek aipatzen direnak eta iraganeko urteei dagozkienak, enpresa batzuek dagozkien aseguru-polizetan kontratatu dituztelako jaso dira, baina ondo ulertuta geratzen da egin ez dutenentzat, kopuru eta berme horiek hitzarmen hau argitaratu eta hogeita hamar egunera jarriko direla indarrean.

Hirugarrena.

Langileen Legezko Ordezkariek informazioa jasotzeko duten eskubideei buruzko Legearekin bat etorri, hitzarmen honen 1. kapituluak aipatzen dituen enpresek idatziz egin beharreko kontratu guztien oinarritzako kopia eman beharko diete langileen legezko ordezkariei, goi-zuzendaritzako lan-harreman bereziko kontratuena izan ezik.

Enpresa bakoitzaren mailako langileen legezko ordezkaririk, era berean, hitzarmen honen 36. artikuluek aipatzen duen batzorde mistoan ordezkatutako sindikatuak eman beharko diete.

Sindikatu-ordezkaritarik ez duten enpresetan, enpresek hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuak eman behar dizkiete lan-kontratu guztiak, sindikatuak enpresari eskatuta.

Laugarrena.

Hitzarmen honetan arautzen ez denerako, Bidaiarien eta eskatu ahalako garraioaren Lan Ordenantza ezarritako baldintzak aplikatuko dira –ordenantza hori erreproduzitzen ematen da–, baldin eta ordenantza hori indarreko legeriaren aurka ez badago.

en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Se incluirá en el próximo convenio, a partir del uno de enero de 2019, un apartado específico de dietas en el servicio regular de uso general en los términos que se negocien o, en su defecto, se garantizará en las cantidades recogidas para el servicio regular de uso especial establecidas en el Convenio de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa, los siguientes conceptos:

– Dieta desayuno: A todos/as los/as trabajadores/as que inicien su jornada de mañana antes de las 6 a. m.

– Dieta comida: A todos/as los/as trabajadores/as que finalicen su jornada de mañana entre las 15:00 y las 15:15 horas se les abonará media dieta; y a los/las que finalicen después de las 15:15 horas se les abonará la dieta completa.

– Dieta cena: A todos/as los/as trabajadores/as que finalicen su jornada de tarde después de las 23:00 horas.

– Dieta jornada partida: Aquel/la trabajador/a que tenga una interrupción dentro de su jornada partida inferior a una hora, recibirá una cantidad equivalente a la dieta de comida.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Primera. Diferencias retributivas.

Antes del 31 de diciembre de 2018 las empresas regularizarán las diferencias retributivas que por todos los conceptos, incluidas las dietas, se hayan podido producir.

Segunda. Entrada en vigor de las pólizas de seguros de los artículos 20 y 31.

Las cantidades objeto de aseguramiento a las que se refieren los artículos 20 y 31 del convenio, que se refieren a los años pasados, han sido recogidas porque hay empresas que las han contratado en las correspondientes pólizas de seguro pero queda bien entendido que para las que no lo hayan hecho, tales cantidades y garantías entrarán en vigor a los treinta días de la fecha de publicación del presente convenio.

Tercera.

De acuerdo con la Ley sobre derechos de información de los Representantes Legales de los trabajadores, en materia de contratación, las Empresas a que se refiere el capítulo 1.º, del presente Convenio, vendrán obligadas a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Tales representantes legales de los trabajadores a nivel de cada Empresa estarán obligados a hacerlo a su vez a los Sindicatos representados en la Comisión Mixta a que se refiere el artículo 36 del presente Convenio.

En aquellas Empresas en que no exista representación sindical, las Empresas quedan obligadas a entregar todos los contratos de trabajo a los Sindicatos firmantes del presente Convenio a petición del Sindicato a la Empresa.

Cuarta.

En todo lo no regulado en el presente convenio regirán las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral de Transportes de Viajeros y Discrecionales que se da por reproducida en tanto no se oponga a la legislación vigente.

GIPUZKOAKO PROBINTZIARAKO BIDAIARIEN ERREPIDE -BIDEZKO GARRAIORAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALAREN
SOLDATEN TAULA 2017. URTEA

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE
GIPUZKOA AÑO 2017

	<i>Egunekoa Diario</i>	<i>Hilekoa Mensual</i>	<i>Urtekoa Anual</i>
I. TALDEA. GOI-MAILAKO LANGILEAK / GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR			
A Azpitaldea / Subgrupo A			
Zerbitzu-burua / Jefe/a de Servicios		2.934,98	44.024,70
Ikuskatzaile nagusia / Inspector/a principal		2.482,97	37.244,55
B Azpitaldea / Subgrupo B			
Ingeniariak eta lizentziatuak / Ingenieros/as y Licenciados/as		2.588,02	38.820,30
Laguntz. Titulud. edo ingeniariak / Auxiliares titulados/as o Ingenieros/as		1.807,89	27.118,35
Praktikanteak / Practicantes		1.411,31	21.169,65
II. TALDEA. ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK / GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Sekzioburua / Jefe/a de Sección		1.946,63	29.199,45
Bulegoburua / Jefe/a de Negociado		1.787,36	26.810,40
Lehen mailako ofiziala / Oficial/a 1ª		1.543,13	23.146,95
Bigarren mailako ofiziala / Oficial/a 2ª		1.411,31	21.169,65
Laguntzailea / Auxiliar		1.289,71	19.345,65
3. eta 4. urteko izangaia / Aspirante/a 3º y 4º año		1.289,71	19.345,65
1. eta 2. urteko izangaia / Aspirante/a 1º y 2º año		969,43	14.541,45
III. TALDEA. MUGIMENDUKO LANGILEAK / GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO			
A Azpitaldea / Subgrupo A			
Geltokiak eta administrazioak / Estaciones y administraciones			
Geltokiburua edo 1. ma. Adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo/a de 1ª		2.195,08	32.926,20
Geltokiburua edo 2. ma. Adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo/a de 2ª		1.731,76	25.976,40
Geltokiburua edo 3. ma. Adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo/a de 3ª		1.461,82	21.927,30
Ibilbideko adm. arduraduna / Encargado/a de Administración en ruta		1.358,65	20.379,75
Txartel saltzaileak / Taquilleros/as		1.411,31	21.169,65
Fakturatzaileak / Factores/as		1.333,98	20.009,70
Kontsignako arduradunak / Encargados/as de consigna		1.333,98	20.009,70
Merkantzien banatzaileak / Repartidores/as de mercancías		1.333,98	20.009,70
Morroia / Mozo	44,22		20.120,10
C eta D Azpitaldeak / Subgrupo C y D			
Bidaariaren garraioa hiri-barruko, hiri-inguruko eta hiriarteko autobusetan / Transporte de viajeros en autobuses urbanos, suburbanos e interurbanos			
1. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 1ª		1.734,70	26.020,50
2. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 2ª		1.578,59	23.678,85
3. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 3ª		1.468,24	22.023,60
Ikuskatzailea / Inspector/a	48,15		21.908,25
Gidaria / Conductor/a	46,58		21.193,90
Kobratzailea / Cobrador/a	44,22		20.120,10

	<i>Egunekoa Diario</i>	<i>Hilekoa Mensual</i>	<i>Urtekoa Anual</i>
IV. TALDEA TAILERRETAKO LANGILEAK / GRUPO IV - PERSONAL DE TALLER			
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller		2.159,50	32.392,50
Tailerreko buruordea edo maisua / Subjefe/a o Maestro/a de Taller		1.578,59	23.678,85
Kontramaisua edo arduraduna / Contramaestre o Encargado/a		1.516,22	22.743,30
Ekipoburua / Jefe/a de equipo	48,56		22.094,80
Lehen mailako ofiziala / Oficial/a 1ª	48,13		21.899,15
Bigarren mailako ofiziala / Oficial/a 2ª	46,58		21.193,90
Hirugarren mailako ofiziala / Oficial/a 3ª	46,05		20.952,75
Tailerreko morroia / Mozo de taller	44,22		20.120,10
Peoi arrunta / Peón ordinario	44,22		20.120,10
V. TALDEA. MENPEKO LANGILEAK / GRUPO V - PERSONAL SUBALTERNO			
Fakturen kobratzailea / Cobrador/a de facturas		1.333,98	20.009,70
Telefonista / Telefonista		1.243,81	18.657,15
Atezaina / Portero/a		1.243,81	18.657,15
Jagolea / Vigilante/a		1.243,81	18.657,15
Mandataria / Botones		827,39	12.410,85
Ordukako garbitzaileak / Limpiadores/as por horas	44,22		20.120,10

GIPUZKOAKO PROBINTZIARAKO BIDAIARIEN ERREPIDE -BIDEZKO GARRAIORAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALAREN
SOLDATEN TAULA 2018. URTEA

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE
GIPUZKOA AÑO 2018

	<i>Egunekoa Diario</i>	<i>Hilekoa Mensual</i>	<i>Urtekoa Anual</i>
I. TALDEA. GOI-MAILAKO LANGILEAK / GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR			
A Azpitaldea / Subgrupo A			
Zerbitzu-burua / Jefe/a de Servicios		2.999,55	44.993,25
Ikuskatzaile nagusia / Inspector/a principal		2.537,60	38.064,00
B Azpitaldea / Subgrupo B			
Ingeniariak eta lizentziatuak / Ingenieros/as y Licenciados/as		2.644,96	39.674,40
Laguntz. titulud. edo ingeniariak / Auxiliares titulados/as o Ingenieros/as		1.847,66	27.714,90
Praktikanteak / Practicantes		1.442,36	21.635,40
II. TALDEA. ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK / GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Sekzioburua / Jefe/a de Sección		1.989,46	29.841,90
Bulegoburua / Jefe/a de Negociado		1.826,68	27.400,20
Lehen mailako ofiziala / Oficial/a 1ª		1.577,08	23.656,20
Bigarren mailako ofiziala / Oficial/a 2ª		1.442,36	21.635,40
Laguntzailea / Auxiliar		1.318,08	19.771,20
3. eta 4. urteko izangaia / Aspirante/a 3º y 4º año		1.318,08	19.771,20
1. eta 2. urteko izangaia / Aspirante/a 1º y 2º año		990,76	14.861,40

	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual
III. TALDEA. MUGIMENDUKO LANGILEAK / GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO			
A Azpitaldea / Subgrupo A			
Geltokiak eta administrazioak / Estaciones y administraciones			
Geltokiburua edo 1. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 1ª		2.243,37	33.650,55
Geltokiburua edo 2. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 2ª		1.769,86	26.547,90
Geltokiburua edo 3. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 3ª		1.493,98	22.409,70
Ibilbideko adm. arduraduna / Encargado/a de Administración en ruta		1.388,54	20.828,10
Txartel saltzaileak / Taquilleros/as		1.442,36	21.635,40
Fakturatzaileak / Factores/as		1.363,33	20.449,95
Kontsignako arduradunak / Encargados/as de consigna		1.363,33	20.449,95
Merkantzien banatzaileak / Repartidores/as de mercancías		1.363,33	20.449,95
Morroia / Mozo	45,19		20.561,45
C eta D Azpitaldeak / Subgrupo C y D			
Bidaiarien garraioa hiri-barruko, hiri-inguruko eta hiriarteko autobusetan / Transporte de viajeros en autobuses Urbanos, suburbanos e interurbanos			
1. mailako trafikoburua/ Jefe/a de Tráfico de 1ª		1.772,86	26.592,90
2. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 2ª		1.613,32	24.199,80
3. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 3ª		1.500,54	22.508,10
Ikuskatzailea / Inspector/a	49,21		22.390,55
Gidaria / Conductor/a	47,60		21.658,00
Kobratzailea / Cobrador/a	45,19		20.561,45
IV. TALDEA. TAILERRETAKO LANGILEAK / GRUPO IV - PERSONAL DE TALLER			
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller		2.207,01	33.105,15
Tailerreko buruordea edo maisua / Subjefe/a o Maestro/a de Taller		1.613,32	24.199,80
Kontramaisua edo arduraduna / Contramaestre o Encargado/a		1.549,58	23.243,70
Ekipoburua / Jefe/a de equipo	49,63		22.581,65
Lehen mailako ofiziala / Oficial/a 1ª	49,19		22.381,45
Bigarren mailako ofiziala / Oficial/a 2ª	47,60		21.658,00
Hirugarren mailako ofiziala / Oficial/a 3ª	47,06		21.412,30
Tailerreko morroia / Mozo de taller	45,19		20.561,45
Peoi arrunta / Peón ordinario	45,19		20.561,45
V. TALDEA. MENPEKO LANGILEAK / GRUPO V - PERSONAL SUBALTERNO			
Fakturen kobratzailea / Cobrador/a de facturas		1.363,33	20.449,95
Telefonista / Telefonista		1.271,17	19.067,55
Atezaina / Portero/a		1.271,17	19.067,55
Jagolea / Vigilante/a		1.271,17	19.067,55
Mandataria / Botones		845,59	12.683,85
Ordukako garbitzaileak / Limpiadores/as por horas	45,19		20.561,45

Taula hauetan aurreikusitako soldataz gain langileek, bene-
tan egiten duten lanaren arabera hala dagozkienean, 10., 11.,
13. eta 14. artikuluetan xedatutako gehigarriak eta osagarriak
eta 15. artikuluan zehaztutako dietak jasoko dituzte.

Además del salario previsto en estas tablas los trabajado-
res/as percibirán cuando les correspondan en función del tra-
bajo que realmente realicen los pluses y complementos previs-
tos en los artículos 10, 11, 13 y 14 y las dietas especificadas en
el artículo 15.