Bestelako Xedapenak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

6133

EBAZPENA, 2009ko urriaren 1ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaieta Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Transportes Pesa SAren 2009-2011. urteetarako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratu dadila xedatzen duena (8600212 hitzarmen-kodea)

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-mahaiko ordezkariek zuzendaritza honetan 2009ko irailaren 7an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legeko 90.2 artikuluak (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, 1995-03-29ko BOEn argitaratua) aurreikusten duen eskumena lan-agintaritza honi dagokio, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardunarloak finkatzen dituen Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretuaren arabera. Bestalde, Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza da organo eskuduna, maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretuko bigarren xedapen iragankorraren arabera behin-behingoz aplikatu beharreko Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren organoen eta egitekoen egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 17.f) artikuluak (2005-10-27ko EHAA) xedatutakoa betez, eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak (1981-04-02ko EHAA) eta Hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuak (1981-06-06ko BOE) xedatutakoaren ildotik.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89., eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Honen ondorioz, hauxe

EBATZI DUT:

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

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

6133

RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 2009, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Transportes Pesa, S.A., para los años 2009-2011 (código de convenio n.º 8600212).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 7 de septiembre de 2009 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Mesa Negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Decreto 4/2009, de 9 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo la Dirección de Trabajo y Seguridad Social el órgano competente en virtud de los dispuesto en el art. 17.f, del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, de aplicación transitoria en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Decreto 4/2009, de 8 de mayo, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio 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 Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko urriaren 1a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de octubre de 2009.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

Convenio Colectivo de la empresa «Transportes Pesa SA» enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2009., 2010. eta 2011. urteetarakoa.

I. KAPITULUA
GAI OROKORRAK

1. artikulua.– Alderdi negoziatzaileak.

Batetik, Enpresako Zuzendaritzaren ordezkariek eta, bestetik, Gipuzkoako Enpresa-batzordeko kideek, Bizkaiko langileen ordezkariek eta Vitoria-Gasteizko lanlekuko langileen ordezkariak negoziatu dute hitzarmen kolektibo hau.

2. artikulua.– Lurralde-eremua.

Enpresak Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako lurralde historikoetan dituen lanleku guztietan aplikatuko da hitzarmen kolektibo hau.

3. artikulua.– Langile-eremua, eta funtzio-eremua.

Hitzarmen honek Enpresako plantillako langile guztiei eragingo die, eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean egun Enpresan lanean diharduten langile finkoak, behin-behinekoak eta bitartekoak hartuko ditu eraginpean, baita hitzarmena indarrean dagoen bitartean sartzen direnak ere.

4. artikulua.– Indarraldia eta hitzarmena salatzea.

Hitzarmenaren iraupena hiru urtekoa da, bere indarraldia 2011ko abenduaren 31 arte luzatuko da eta 2009ko urtarrilaren 1ean hartuko du indarra eta atzeraeraginezko ondorioak izango ditu.

Hitzarmenaren mugaeguna baino bi hilabete lehenago iragarriko da haren amaiera. Enpresa Zuzendaritzak konpromisoa hartu du hurrengo hitzarmenerako negoziazioei ekiteko langileen ordezkaritzak adierazitako hitzarmenaren aurreproiektua aurkeztu eta ondorengo 15 egunetan.

Aurrekoa gorabehera, eta hitzarmenaren hasiera bateko indarraldia edo luzapena amaitutakoan legehutsunea badago, hitzarmen honek oso-osorik agintzen jarraituko du bai arauen edukiari dagokionez, bai behartze-edukiari dagokionez, beste hitzarmenen batek ordezten duen arte.

Convenio Colectivo de la empresa «Transportes Pesa, S.A.» para los años 2009, 2010 y 2011.

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 1.– Partes negociadoras.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado, de una parte, por la representación de la dirección de la Empresa y, por otra, por los miembros del Comité de Empresa de Gipuzkoa, de los Delegados de Personal de Bizkaia así como por el Delegado de Personal del Centro de Trabajo de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo que la Empresa tiene en los tres territorios históricos de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

Artículo 3.– Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a todo el personal de la plantilla de la Empresa, comprendiendo tanto al personal de carácter fijo, como eventual e interino, que se encuentre prestando sus servicios en la actualidad o que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

Artículo 4.– Ámbito temporal y denuncia de Convenio.

La duración del Convenio es de tres años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011 entrando en vigor, con efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2009.

El presente Convenio queda automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, comprometiéndose la Dirección de la Empresa a iniciar las negociaciones para el próximo convenio a los 15 días después de que la representación de los trabajadores haya presentado el anteproyecto del mismo.

No obstante lo anterior, y siempre que se produzca un vacío normativo una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio continuará rigiendo en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta ser sustituido por otro.

5. artikulua.– Konpentsatzea eta irenstea.

Ezartzen diren baldintza itundu guztiak Enpresan aurretiaz agintzen zutenekin konpentsatu ahal izango dira, itun bidez, edo Zuzendaritzak bere aldetik emandako hobekuntzekin; ez da kontuan hartuko hobekuntza horiek legeak, jurisprudentziak, hitzarmenak edo itun sindikalak, edo beste mota bateko itunak, kontratu indibidualak, usadioek eta ohiturek, edo beste edozein kausak aginduta eman diren.

Hitzarmen honen izaera kontuan hartuta, aurrerantzean ematen diren legezko xedapenek eta xedapen horiek lansari-kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomikoak eragiten badituzte, Hitzarmen honetan itundutako igoerek irentsiko dituzte; hortaz, eraginkortasun praktikoa izango dute soilik, orokorrean hartuta, Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoen guztizko maila gainditzen badute.

Nolanahi ere, ezartzen diren eta eduki ekonomikorik ez duten eta legezko agindua dela medio goragoko arauetan onartzen diren hobekuntzak ezin izango dira irentsi.

6. artikulua.– Berme Pertsonalak.

Hitzarmen honetan itundutakoa orokorrean hobetzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira.

II. KAPITULUA.
LANA ANTOLATZEA ETA HURA ORDAINTZEA

7. artikulua.– Lana antolatzea: printzipio orokorra.

Enpresa Zuzendaritzari dagokio lanaren antolaketa teknikoa eta praktikoa, berariazko legezko arau eta xedapenen barnean.

8. artikulua.– Ordainsariak jasotzeko modua.

Likidatutako hilabetearen hurrengo hilabeteko 8rako ordainduko dira soldatak, salbu eta hilabetearen hasierako egunetan ohiz kanpoko jaiegunak metatzearen ondorioz ezinezkoa bada; kasu horretan, nominaren kontzeptu finkoak, 8aren aurreko egun baliodunerako ordainduko dira.

Langileek banku-transferentziaren bidez jasoko dituzte lansariak, langile bakoitzak enpresarekin ados jarrita izendatutako aurrezki kutxako edo bankuko kontu korrontean.

9. artikulua.– Hitzarmeneko oinarrizko soldata.

Soldata Taulen 1. eranskinean azaltzen diren lanbide-kategoriek, eranskinean zehazten dena jasoko dute, Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata kontzeptupean. Enpresan altan izandako egunen arabera ordainduko da hileko oinarrizko soldata, betiere indarreango arauetan eta hitzarmen honetan xedatutakoarekin bat etorriaz.

Artículo 5.– Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas que se establecen son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en la Empresa con mejoras pactadas o concedidas unilateralmente por la Dirección, ya sean de imperativo legal, jurisprudencial, convenio o pacto sindical, o de cualquier otra índole, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Teniendo en cuenta la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, serán absorbidos por los aumentos acordados por este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el nivel total de las condiciones económicas del presente Convenio.

No serán absorbibles, sin embargo, las mejoras que se establezcan y que no tengan un contenido económico y que sean reconocidas en normas de superior rango por imperativo legal.

Artículo 6.– Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio.

CAPÍTULO II
ORGANIZACION Y RETRIBUCION DEL TRABAJO

Artículo 7.– Organización del trabajo: principio general.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y disposiciones legales pertinentes.

Artículo 8.– Forma de percibir las retribuciones.

El abono de los salarios se efectuará para el día 8 del mes siguiente al mes liquidado, salvo que por alguna circunstancia excepcional de acumulación de días festivos en los primeros días del mes, sea ello materialmente imposible; en tal caso se abonarán los conceptos fijos de la nómina para el día hábil anterior al día 8.

Los trabajadores percibirán sus retribuciones mediante transferencia bancaria, en las cuentas corrientes de Cajas de Ahorros o Bancos designadas por cada trabajador, de acuerdo con la Empresa.

Artículo 9.– Sueldo base de Convenio.

Las categorías profesionales que se indican en el anexo n 1 de la Tabla de Sueldos, percibirán en concepto de Sueldo Base de Convenio, lo especificado en el mismo. El Sueldo Base mensual se abonará en proporción a los días efectivamente de alta en la Empresa, de acuerdo con la normativa vigente y lo dispuesto en el presente Convenio.

Gidari-hartzaileen kasuan, hitzarmeneko oinarrizko soldatarekin honakoak pagatzen dira: kategoriari doazkion eginkizunak eta obligazioak, eta zerbitzuari ekiteko beharrezko diren eragiketak burutzea, hala nola: mailak berrikustea, pneumatikoen egoera, airea egitea, ibilgailuaren kontrol nagusienak ondo dabiltzan ikustea, ibilgailua erregaiz betetzea, kontrol agiriak eta txartelak prestatzea eta ibilgailua irteeraguneraino eramatea lanlekua dagoen herriaren barruan.

Soldatako kontzeptu hori zerbitzua uzteko lanagatik ere ordaintzen da, hala nola: ibilgailua iritsieragunetik herriko lanlekura eramateagatik, ibilgailua zein egoeratan uzten den ikusteagatik, ibilgailua erregaiz betetzeagatik, kontrol agiriak eta txartelak ixteagatik eta eguneroko partea egiteagatik, egindako zerbitzuan gertatuko gorabehera guztiekin.

Lanlekutik zerbitzuko hasierako edo bukaerako geltokira sei kilometrotik gorakoa bada (betiere udalerri berean), berariazko plusa aplikatuko da, hau da, hitzarmen honetako 25. artikuluan zehaztutakoa.

Egiteko horietan emandako denbora ez da azaltzen zerbitzuko grafiko eta ordutegietan; ordainketa soldatako kontzeptu horretan sartuta dago.

10. artikulua.– Antzinatasun plusa.

Hitzarmen honetako langileei gehitu egingo zaie aldizka antzinatasun osagarria, enpresan betetako zerbitzu-aldiagatik: % 5eko biurteko bi izango dira eta % 10eko bost bosturteko. Soldaten taulan, kategoria profesional bakoitzarentzako zehaztutako oinarrien arabera aplikatuko dira aipatu portzentajeak.

Antzinatasun-osagarri pertsonalaren hasierako data langilea enpresan sartzen denekoa izango da. Antzinatasuna zenbatzeko enpresari eskainitako denbora guztia hartuko da kontuan, eta lanpostua gordetzeko eskubidea izanik, kontratua etenda egon den hilabete edo egun guztiak egiaz lan egindakotzat hartuko dira. Langileak borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denbora, ordea, ez da egiaz lan egindako denboratzat hartuko.

Igoera horiek enpresan emandako zerbitzu-urteen arabera zenbatuko dira, edozein izanik ere langilearen lanbide taldea edo lanbide-kategoria; era berean, etenik gabe eta jarraikortasunik gabe eskainitako zerbitzuak hartuko dira kontuan, lan-jarduera aldi baterako hainbat kontraturen babesean, probaldiak barne, gauzatu bada ere.

Concretamente para los Conductores-Perceptores, el Sueldo Base de Convenio retribuye, además de las labores y obligaciones propias de su categoría, la realización de las operaciones precisas para la toma del servicio, tales como: revisar niveles, estado de los neumáticos, hacer aire, observar el buen funcionamiento de los principales controles del vehículo, repostar de combustible el vehículo, preparación de los documentos de control y billetaje, y el traslado del vehículo hasta la parada de salida dentro de la misma localidad del centro de trabajo.

Igualmente, dicho concepto salarial retribuye las operaciones para el deje del servicio, tales como: traslado del vehículo desde la parada de llegada hasta el centro de trabajo dentro de la misma localidad, revisión del vehículo sobre el estado en el que es dejado, repostar de combustible el vehículo, cierre de los documentos de control y del billetaje, y la elaboración del parte diario indicando todas las incidencias del servicio realizado.

Cuando la distancia desde su centro de trabajo a la parada de inicio o fin del servicio, y siempre que esta sea en el mismo municipio, exceda de siete kilómetros será de aplicación un plus específico que se define en el artículo 25 del presente convenio.

El tiempo dedicado a todas esas labores no se contemplan en los gráficos y horarios de servicio, y su retribución está incluida en este concepto salarial.

Artículo 10.– Plus de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10% Dichos porcentajes serán aplicados sobre las bases indicadas en el anexo de la Tabla de Sueldos para cada categoría profesional.

La fecha inicial del complemento personal de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose también como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que el contrato haya estado suspendido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero sin que tenga tal consideración el tiempo en que el trabajador haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose así mismo los servicios prestados de forma ininterrumpida y sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos temporales, incluidos sus períodos de prueba.

Urteengatiko igoerak sortuko diren uneak: biurtekoa edo bosturtekoa gertatu eta hurrengo hilabetearen lehen egunean.

Kategoria aldatzen bada, osagarri pertsonal hori kalkulatzeko eta ordaintzeko oinarria kategoria berriari dagokiona izango da.

11. artikulua.– Aparteko ordainsariak eta mozkinetako partaidetzakoak.

Haborokin horiek hitzarmeneko oinarrizko soldaten hilabete baten parekoak izango dira, antzinatasunagatiko hileko plusak gehituta. Uztailaren 25aren eta martxoaren 25aren aurreko bi lanegunetako edozeinetan ordainduko dira, hurrenez hurren. Abenduaren ordainsaria 15ean ordainduko da.

Ordainsariak seihileko naturalen arabera eman eta kalkulatuko dira: uztaileko aparteko ordainketarako, urtarriletik ekainerako hilabeteak kontatuko dira; abenduko apartekorako, uztailetik abendurakoak, eta mozkinen partaidetzakorako, aurreko urte naturala.

Urtean zehar enpresan sartu diren edo enpresa utzi duten langileen kasuan, lan egindako denboraren arabera ordainduko zaie adierazitako aparteko haborokinen zenbatekoa. Modu berean jokatuko da Langileen Estatutuaren 45.1 artikuluan azaltzen den kausetako baten ondorioz langileak lankontratua etenda badauka. Hala ere, partaidetzako ordainketarako, hainbanaketa hori, Langileen Estatutuko aipatu 45. artikuluko 1) zenbakiko c) eta e) letretan adierazitako kasuetan ez da egingo, EIren egoera hori lan–istripuagatik edo amatasunagatik izan denean salbu.

12. artikulua.– 2009. 2010. eta 2011. urteetako ordainsarien igoera.

Gidari-hartzaileei:

2009rako, hitzarmen honetako kontzeptu ekonomiko guztiek KPIk Euskal Autonomia Erkidegoan 2006an izan duen igoera gehi ehuneko 1,50a jasotzen dute. Ondorioz, kontzeptu ekonomikoen igoera guztira % 3,40koa izan da; salbu eta «disponibilitate ordua» eta «aparteko ordua» kontzeptuak, izan ere, tratamendu ezberdina izanen baitute.

2010. eta 2011. urteetan, aplikatuko da: Euskal Autonomia Erkidegoko KPIren gehikuntza + % 1,50.

Beste kategoriak:

2009. urtean, kontzeptu ekonomikoak honakoak izanen dira: Oinarrizko soldata, antzinatasun-oinarria, aparteko ordua eta gainontzeko soldata-osagarri pertsonalek, guztiak ere hitzarmen honetan jasotzen

Los aumentos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

En el caso de cambio de categoría, la base para el cálculo y abono de tal complemento personal será el que corresponda a la nueva categoría.

Artículo 11.– Gratificaciones extraordinarias y de participación en beneficios.

Dichas gratificaciones consisten en una mensualidad de los salarios bases de Convenio, incrementada con el plus mensual de antigüedad. Se abonarán haciéndose efectivas en cualquiera de los tres días laborables anteriores al 25 de julio, y al 25 de marzo respectivamente. La gratificación del mes de diciembre se abonará el día 15.

Tales gratificaciones se devengarán y calcularán por semestres naturales, computándose por los meses de enero a junio para la paga extraordinaria de julio, por los de julio a diciembre para la extraordinaria de diciembre, y por el año natural anterior para la de participación en beneficios.

En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año o cese durante el mismo, se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe proporcionalmente con el tiempo trabajado. Del mismo modo se procederá cuando el Trabajador se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas indicadas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, para la paga de participación en beneficios, dicho prorrateo no se realizará en los casos señalados en las letras c) y e) del número 1) del citado artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando la situación de IT haya sido por accidente laboral o por maternidad.

Artículo 12.– Incrementos salariales para el año 2009, 2010 y 2011.

Para los conductores-perceptores:

Para el año 2009, todos los conceptos económicos están reflejados en este Convenio con un incremento equivalente a la variación experimentada en el IPC de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2008 más un 1,50 por ciento, resultando un incremento total del 3,40 por cien en los mismos; excepción hecha de los conceptos salariales «hora de disponibilidad» y «hora extraordinaria» que tendrán tratamiento diferenciado.

Para los años 2010 y 2011 se aplicará un incremento del IPC de la Comunidad Autónoma Vasca del año anterior más un 1,50 por ciento.

Para el resto de categorías:

Para el año 2009, los conceptos económicos siguientes: Salario Base, Base de Antigüedad, Hora Extraordinaria y demás complementos salariales personales están reflejados en este Convenio con un

direnek honako igoera izanen dute: 2008. urtean eta EAEn KPIk duen gehikuntza gehi % 2a, halatan guztizkoa % 3,90ekoa izango da.

2010. urtean, aurreko urtean eta Euskal Autonomia Erkidegoan KPIk izandako gehikuntza + % 1,75eko kopurua aplikatuko zaie goiko paragrafoan zehaztu kontzeptuei. Gainontzeko kontzeptuek igoera hauxe izanen dute 2009. eta 2010. urteetan: aurreko urtean eta EAEn KPIk izandako gehikuntza + % 1,50.

2011. urtean igoera hau aplikatu beharko da: aurreko urtean eta EAEn KPIk izandako gehikuntza + % 1,50.

Kategoria guztientzako:

Guztiarekin ere, 2010. eta 2011. urteei dagokienez, soldata-gehikuntza gutxienekoaren bermean ezartzen da, % 2,50eko hain justu ere, zeina KPIren bilakaerarekiko bereizia baita.

13. artikulua.– Lanaldia.

Bidaiariak errepidez garraiatzen dituen «Transportes Pesa SA» enpresako langile guztientzako lanaldia ondoren datorrena izango da, onuragarriagoa den bakarkako itunen bat edo lanaldi partzialeko kontratua sinatu denean salbu:

a) Bulegoetako taldearentzat.

2009. urtean, egunero 7 ordu eta 24 minutukoa izango da goiz eta arratsaldeko lanaldian, 2010. urtean 7 ordu eta 22 minutukoa goiz eta arratsaldeko lanaldian, eta 2011. uretan 7 ordu eta 20 minutukoa, betiere astelehenetik ostiralera arteko lanegunetan, urte guztian zehar, ekainetik irailerako hilabeteetan salbu; horietan, astelehenetik ostiralera, lanegun bakoitzean 8:00etatik 14:00etara lan egingo da.

b) Tailerretako taldearentzat.

2009. urte osoan lanaldia 7 ordu eta 24 minutukoa izango da, 2010. urtean 7 ordu eta 22 minutukoa eta 2011. urtean 7 ordu eta 20 minutukoa, astelehenetik ostiralera lanegunetan; lan egin beharreko larunbat goizetan, berriz, 2009. urtean hiru ordu eta berrogeita bat minutukoa eta etenaldirik gabekoa izango da, 2010. urtean hiru ordu eta hogeita hemeretzi minutukoa eta 2011. urtean hiru ordu eta hogeita hamazazpi minutu, langile bakoitzak bi larunbatetik batean egingo du lan.

Larunbat goizez lan egiten dutenek hurrengo astean egun erdi libre edukiko dute eurek aukeratzen duten egunean; ordu horiek pilatu ere egin ahal izango dituzte eta, horrela, larunbateko goiz biren truke, lanegun oso bat hartu ahal izango dute libre. Dena den, tailerreko arduradunarekin batera erabakiko da egun hori noiz hartu.

incremento equivalente a la variación experimentada en el IPC de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2008 más un 2 por ciento, resultando un incremento total del 3,90 por cien en los mismos.

Para los años 2010 se aplicará un incremento del IPC de la Comunidad Autónoma Vasca del año anterior más un 1,75 por ciento, a los conceptos económicos reflejados en el párrafo anterior. Los restantes conceptos económicos serán incrementados en los años 2009 y 2010 en el IPC de la CAPV del año anterior más un 1,50 por cierto.

Para el año 2011 se aplicará un incremento del IPC de la CAPV del año anterior más 1,50 por ciento a todos los conceptos económicos.

Para todas las categorías:

En cualquier caso se establece una garantía de incremento mínimo salarial para los años 2010 y 2011 del 2,50 por ciento, independientemente de la evolución del IPC.

Artículo 13.– Jornada laboral.

La jornada laboral para todos los trabajadores de la empresa «Transportes Pesa, S.A.», dedicada al transporte de viajeros por carretera, salvo pacto individual más beneficios o contratos individuales a tiempo parcial, será la que a continuación se establece:

a) Para el grupo de oficinas.

La jornada laboral será de 7 horas y 24 minutos diarios en jornada partida en el año 2009, y de 7 horas y 22 minutos diarios en jornada partida en el año 2010, y 7 horas y 20 minutos diarios en jornada partida en el año 2011 de lunes a viernes laborables, durante todo el año, a excepción de los meses de junio a septiembre, durante los que se trabajará de lunes a viernes desde las 8:00 horas hasta las 14:00 horas de cada día laborable.

b) Para el grupo de talleres.

Durante todo el año 2009, la jornada laboral será de 7 horas y 24 minutos diarios, y de 7 horas y 22 minutos diarios en el año 2010, y de 7 horas y 20 minutos diarios en el año 2011, de lunes a viernes laborables y de tres horas y cuarenta y un minutos continuados en las mañanas de los sábados laborables para el año 2009, de tres horas y treinta nueve minutos continuados para el año 2010 y de tres horas y treinta y siete minutos continuados en las mañanas de los sábados laborables para el año 2011, trabajando cada operario un sábado sobre dos.

Quienes trabajen los sábados por la mañana dispondrán de medio día libre de trabajo, a elección del trabajador, en la semana siguiente, pudiendo incluso acumular dichas horas, de tal manera que por cada dos mañanas de sábados trabajadas se puede disfrutar de un descanso completo en día laborable, a determinar de acuerdo con el responsable del taller.

Abenduaren 24an eta 31n goizeko txandan bakarrik lan egingo da; horrela, tailerretako langileek egun bi horietatik batean baino ez dute lan egingo, dagokien asteko txandaren arabera.

Auto-garbitzaileek 2009an 7 ordu eta 24 minutuko lanaldia edukiko dute egunero, 2010ean 7 ordu eta 22 minutukoa eta 2011n 7 ordu eta 20 minutukoa. Hilero, hilabete bakoitzean dauden igande, jaiegun eta lanerako larunbat adina egun edukiko dituzte atsedenerako, hurrengo artikuluan ezarritako atseden-egunen hileko kopuruaren arabera; dena dela, eskuarki, igande eta jaiegunetan atsedena hartuko dute, eta bi larunbatetik batean ere bai, igande eta jaiegunetan lan egiten den lanlekuetan egun horietan dagoeneko lan egiten duten langileek edo kontratatzen direnek izan ezik.

Halabeharrez, ezarritako orduez kanpoko lana egiten bada, langileak aukera bi hauetako bat erabiltzeko eskubidea edukiko du: batetik, egindako lana konpentsatzeko, proportzio honen arabera: 4 ordura arte lan egin bada: 4 atseden-ordu; 2009an, 4 ordu eta 7 ordu eta 24 minutura arteko lanagatik (edota 22 minutu 2010en edota 20 minutu 2011n): atseden-egun bat. Beste aukera da lanean egindako benetako orduak aparteko orduen moduan ordaintzea. Bestalde, ezarritako orduez kanpoko lana egiten bada atsedenaldi egunetan, beti ere langilearen nahiaren arabera, aukera bi izango dira: a) konpentsaziozko atsedenaldiak izango ditu, proportzio honen arabera: 3 ordura arte lan egin bada: 4 atseden-ordu; 2009an, 3 ordu eta 7 ordu eta 24 minutura arteko lanagatik (edota 22 minutu 2010en edota 20 minutu 2011n): atseden-egun bat, b) ordaindu egingo da, kasu bakoitzaren arabera, atsedenaldia hartu gabeko egun erdia edo egun osoa.

Tailerretako langileak 15 minutuko atsedena izango dute lanaldian, baldin eta ordutegi jarraituan lan egiten badute eta 4 ordutik gora, goizeko txandetan nahiz arratsaldekoetan.

c) Ustiaketako taldearentzat eta ustiaketaren zuzeneko zerbitzuan diharduten administrarientzat.

2009. urtean, lanaldia 7 ordu eta 24 minutukoa izanen da, lanegun bakoitzeko, eta iraupen txikiagoa dutena, soilik ondorio ekonomikoei doakienez, 7 ordu eta 24 minutuko lanalditzat hartuko dira; hilabete naturalak dituen igande, jaiegun eta lanerako zapatu lain atseden-egun izango dira, betiere hurrengo artikuluan ezarritako zenbateko hilabetekoekin bat etorriaz. 2010eko urtarrilaren 1etik aitzina, lanaldia 7 ordu eta 22 minutukoa izango da, eta 2011ko urtarrilaren 1etik aitzina, 7 ordu eta hogei minutukoa.

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará en el turno de la mañana, de tal manera que los trabajadores de talleres trabajen tan sólo uno de esos días, según el turno semanal que les corresponda.

Los lavacoches tendrán en el año 2009 una jornada diaria de 7 horas y 24 minutos de trabajo, de 7 horas y 22 minutos de trabajo en el año 2010 y de 7 horas y 20 minutos de trabajo, en el año 2011 y descansarán mensualmente tantos días como domingos, fiestas y sábados laborables haya en cada mes natural, de acuerdo con el cómputo mensual de descansos establecido en el artículo siguiente, pero descansando regularmente los domingos y festivos y un sábado sobre dos, salvo en los centros de trabajo donde se trabaje los domingos y festivos para el personal que ya trabajaba en esos días o para trabajadores de nueva contratación.

Todo trabajo extraordinario realizado por necesidad fuera de los horarios establecidos, dará derecho, a opción del trabajador, o bien a descansos compensatorios en la siguiente proporción: hasta 4 horas de trabajo: 4 horas de descanso, y, en el año 2009, de 4 a 7 horas y 24 minutos (o y 22 minutos en el año 2010, o y 20 minutos en el año 2011) trabajadas: un día de descanso, o bien, al abono como horas extraordinarias de las horas efectivamente trabajadas. De otra parte, todo trabajo extraordinario realizado en sus días de descanso, dará derecho, a opción del trabajador, o bien a descansos compensatorios en la siguiente proporción: hasta 3 horas de trabajo: 4 horas de descanso, y, en el año 2009, de 3 a 7 horas y 24 minutos (o y 22 minutos en el año 2010, o y 20 minutos en el año 2011): un día de descanso, o bien, al abono del medio día de descanso o del día entero de descanso no disfrutado, según cada caso concreto.

El personal perteneciente al grupo de talleres dispondrá de un descanso de 15 minutos dentro de su jornada laboral diaria siempre que la misma se realice en horarios continuados y con una duración mayor a 4 horas, tanto en los turnos de mañana, como en los de tarde.

c) Para el grupo de explotación y para los administrativos al servicio directo de la explotación.

Su jornada, en el año 2009 será de 7 horas y 24 minutos de trabajo efectivo por cada día de trabajo, computándose, únicamente a efectos económicos, como tal jornada de 7 horas y 24 minutos, las que tengan una duración menor, descansando mensualmente tantos días como domingos, fiestas y sábados laborables haya en cada mes natural, de acuerdo con los cómputos mensuales establecidos en el artículo siguiente. La jornada, a partir del día 1 de enero de 2010 será de 7 horas y 22 minutos y a partir del 1 de enero de 2011 de 7 horas y veinte minutos.

Lanaldia edo grafikoak, honakoak izango dira: etengabekoak goizez edo arratsaldez, edo etena dutenak. 2009ko urtarriletik abuztuaren 31ra arte jasotzaile diren gidarientzat, etengabeko grafikoek ez dituzte gainditu 11 ordu. Goizeko grafiko etengabeak 04:30etik 15:30era ezarriko dira. Arratsaldeko grafiko etengabeak 12:30etik 23:30era ezarriko dira. Hala ere, ustiaketako beharrak direla–eta, grafikoren bat 23:30ak baino geroago ere amaitu daiteke, hasieratik 11 ordu gainditu gabe betiere. Grafiko horiek, zerbitzuak jarri aurretik, grafikoen batzordeari aurkeztuko zaizkio, onar ditzan.

Etengabeko grafikotzat jo ezin diren lanaldi eta grafiko guztiak hartuko dira etena duten grafikotzat. Grafiko zatituak bi lansaio jarraitu edukiko dituzte —benetako lanarena edo presentziarena— eta gutxienez bi ordu edukiko dituzte bazkaltzeko. Bazkaltzeko bi orduko etenaldia 11:45etik 15:15era bitartekoa izango da, bai etena langileak lan egiten duen herrian egiten bada, bai beste herri batetan egiten bada. Nolanahi ere, beti hartu beharko da kontuan jatorduari buruzko artikuluan ezarritakoa. Lanlekutik abiaturik, grafikoaren banaketa 11:45etik 15:15era bitartean egingo da, eta 3 orduko etenaldia izango du, horietako batek ordutegiaren barruan egon beharko du, eta hori ezin bada, ordaindu egingo falta den denbora, betiere disponibilitate-plusaren arabera. Lanlekuko grafikoetan, eguneko hiru ordutik gorako etenaldia disponibilitate-plus gisa ordainduko da, hain justu ere orduko 10 euro 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, 13 euro 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera eta 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera lan egindako denbora kontsideratuko da. Enpresaren guztizkoari dagokionez, grafiko zatituen portzentaje ez da izango ehuneko 30etik gorakoa.

Gidari-hartzaileei:

2009ko irailaren 1etik aurrera.

Lanaldia edo grafikoak, honakoak izango dira: etengabekoak goizez edo arratsaldez, edo etena dutenak.

Lanegunetan, hjasten direnetik hara etenganeko grafikoen ez dituzten gainditu 9 ordu (astelehenetik barikura); laraunbat, igande eta jaiegunetan, hasieratik hara ez dituzten gainditu 10 ordu.

Goizeko grafiko etengabeak 04:30etik 15:30era ezarriko dira. Arratsaldeko grafiko etengabeak 12:30etik 23:30era ezarriko dira. Hala ere, ustiapen-premiak direla-eta, 23:30ak baino beranduago bukatu ahal izango da grafikoaren bat, baina astelehenetik ostiralera 9 ordu gainditu gabe, hasieratik bertatik; eta igande eta jaiegunetan, 10 ordu.

La jornada laboral o los gráficos podrán ser: o continuados de mañana o de tarde, o partidos. Para los conductores, perceptores desde le día 1 de enero hasta el 31 de agosto de 2009 los gráficos continuados no superarán 11 horas desde su inicio. Los gráficos continuados de mañana serán establecidos entre las 04:30 horas y las 15:30 horas. Los gráficos continuados de tarde serán establecidos entre las 12:30 horas y las 23:30 horas. No obstante, y por necesidades de explotación, algún gráfico podrá finalizar más tarde de las 23:30 horas, pero sin que desde su inicio se superen las 11 horas. Dichos gráficos serán presentados antes de su puesta en servicio al comité de gráficos para su aprobación.

Serán gráficos partidos todas las jornadas y gráficos que no puedan ser considerados como gráficos continuados. Dichos gráficos partidos dispondrán tan sólo de dos períodos continuados de trabajo -de tiempo de trabajo efectivo o de presencia en su caso,- contando con una interrupción mínima de 2 horas para la comida. Esta interrupción de 2 horas para la comida tendrá lugar entre las 11:45 horas y las 15:15 horas, tanto si la partición tiene lugar en la población de la residencia laboral del trabajador como en población diferente, teniendo en cuenta en todo caso lo establecido en el artículo relativo al tiempo para la comida. La partición del gráfico partido en el centro de trabajo se realizará entre las 11:45 y 15:15 horas, teniendo 3 horas de interrupción, de las cuales 1 hora como mínimo tendrá que estar dentro de ese horario, si eso no fuera posible, se abonará la hora o el tiempo que falte a razón precio plus de disponibilidad. Toda interrupción que exceda de las tres horas diarias en los gráficos partidos en su centro de trabajo, será abonada como plus disponibilidad a razón de 10 euros por hora desde el 1 de enero de 2009, 13 euros por horas desde primero de enero de 2010 y a partir del 1 de enero de 2011 será considerado como tiempo efectivo de trabajo. El porcentaje de gráficos partidos respecto del total de la empresa no será superior al 30 por ciento.

Para los conductores - perceptores:

A partir del 1 de septiembre de 2009.

La jornada laboral o los gráficos podrán ser: o continuados de mañana o de tarde, o partidos.

Los gráficos continuados no superarán 9 horas desde su inicio en los días laborables (lunes a viernes); los sábados, domingos y festivos no superarán las diez horas desde su inicio.

Los gráficos continuados de mañana serán establecidos entre las 04:30 horas y las 15:30 horas. Los gráficos continuados de tarde serán establecidos entre las 12:30 horas y las 23:30 horas. No obstante, y por necesidades de explotación, algún grafico podrá finalizar más tarde de las 23:30 horas, pero sin que desde su inicio se superan las 9 horas de lunes a viernes laborables y las 10 horas los sábados, domingos y festivos.

Bazkari egiteko etenaldia dutenak jo dira etendako grafikotzat. Lanaldi bi izango ditu, eta horietako bakoitzak, gutxienez, 2 ordu eta 30 minutu izango ditu; eta bazkari egiteko, gutxienez 2 orduko etenaldia izango dute. Bazkaltzeko bi orduko etenaldia 11:45etik 15:15era bitartekoa izango da, bai etena langileak lan egiten duen herrian egiten bada, bai beste herri batetan egiten bada. Nolanahi ere, beti hartu beharko da kontuan jatorduari buruzko artikuluan ezarritakoa. Lanlekutik abiaturik, grafikoaren banaketa 11:45etik 15:15era bitartean egingo da, eta 3 orduko etenaldia izango du, horietako batek ordutegiaren barruan egon beharko du, eta hori ezin bada, ordaindu egingo falta den denbora, betiere disponibilitate-plusaren arabera. Lanlekuan, zatitutako grafikoetan, eguneko 3 ordutik gorako etenaldia disponibiltate-plus gisa ordainduko da, zehazki, 2009ko urtean orduko 10 euro, eta 2010ean 13 euro orduko. 2011. urtean, 3 ordutik gorako etenaldi oro lan egindako denboratzat joko da.

Laneguneta n, hasten direnetik hara zatitutako grafikoek ez dituzten gainditu ko 11 ordu (astelehenetik barikura); larunbat, igande eta jaiegunetan, ez dituzten gainditu ko 12 ordu.

Ondoren zerbitzuak bazter utzita: Bilbao – Donostia – Lourdes, Lekeitio – Donostia igande eta jaiegunetan; eta Lanbus zerbitzua, zeinak eutsi egingo baitio egungo disponibilitateari, hain justu ere emakidaren edota kontratuaren arloko arazoak direla-eta

Enpresaren guztizkoari dagokionez, zatitutako grafikoen portzentajez ez da izango ehuneko 30etik gorakoa. Portzentaje hori lanleku orotan errespetatu beharko da.

Hitzarmen honetako langile guztiek egun bat gutxiago lan egiteko eskubidea edukiko dute. Egun libre hori zerbitzuetako eta atsedenaldietako hilabeteetako egutegian aurreikusita egon dadin, adierazitako egun librea baliatu nahi duen aurreko hilabeteko lehenengo hamabostaldian eskatu beharko du langile bakoitzak. Egun hori hartzeko baimena emango da, baldin eta lantoki bakoitzean bi langilek edo gehiagok ez badu eskatu egun libre bera hartzeko baimenik. Gidarientzat eta leihatilazainentzat, ordea, lanik gabeko egun hori datozen artikuluetan zehazten den atsedenen hileroko kontaketan sartuta dago.

14. artikulua.– Lan egutegia, urteko jaiegunak eta atseden egunen banaketa.

Urteko jaiegunak erabakitzeko, indarrean dagoen legerian xedatutakoari jarraituko zaio eta Eusko Jaurlaritzaren Lan Egutegia erabiliko da, aurreko arti-

Se considerarán gráficos partidos aquellos que tienen una interrupción para efectuar la comida. Dispondrán de dos periodos de trabajo siendo cada periodo como mínimo de 2 horas 30 minutos, contando con una interrupción mínima de dos horas para efectuar la comida. Esta interrupción de dos horas para efectuar la comida tendrá lugar entre las 11:45 horas y las 15:15 horas, tanto si la partición tiene lugar en la población de la residencia laboral del trabajador como en población diferente, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo relativo al tiempo de comida. La partición del gráfico partido en el centro de trabajo se realizará entre las 11:45 y 15:15 horas, teniendo 3 horas de interrupción, de las cuales 1 hora como mínimo tendrá que estar dentro de ese horario, si eso no fuera posible, se abonará la hora o el tiempo que falte a razón precio plus de disponibilidad. Toda interrupción que exceda de las 3 horas diarias en los gráficos partidos en su centro de trabajo, será abonada como plus de disponibilidad a razón de 10 euros por hora en el año 2009 y 13 euros por hora en el año 2010. Para el año 2011 todo el tiempo de interrupción que exceda de 3 horas será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Los gráficos partidos no superarán las 11 horas desde su inicio en días laborables (de lunes a viernes) y las 12 horas para los sábados, domingos y festivos.

Excepción hecha de los siguientes servicios: Bilbao – San Sebastián – Lourdes, Lekeitio – San Sebastián los domingos y festivos, y el servicio Lanbus, que mantendrán su disponibilidad actual debido a cuestiones concesionales y/o contractuales.

El porcentaje de gráficos partidos respecto del total de la empresa no será superior al 30 por ciento. Dicho porcentaje será respetado en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute de un día menos de trabajo. Con el fin de que ese día libre esté previsto en los calendarios mensuales de servicios y de descansos, dicho día libre deberá ser solicitado por cada trabajador dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquél en que desee disfrutarlo. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más trabajadores disfrutando del mismo día libre en cada Centro de Trabajo. Sin embargo, para los conductores y los taquilleros que disfrutan sus descansos a computo mensual, ese día menos de trabajo está ya incluido en el mencionado computo de descansos.

Artículo 14.– Calendario Laboral, festividades anuales y distribución de los descansos.

A los efectos de determinar las fiestas anuales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, aplicándose el Calendario Laboral del Gobierno Vasco de

kuluan langile talde bakoitzarentzako lanaldiari buruz azaldutakoaren arabera.

Horrela, bulegoetako eta tailerretako taldeentzat, aipatu lan egutegi horri egokituko zaio urteko egutegia, langile bakoitzak bere lanlekua dagoen herriko jaietako jaieguna edukiko duelarik eta urteko oporraldian dauden jaiak ospatutzat joko direlarik.

a) Hileroko jai eta atseden egunen egutegia.

Behin-behineko langileek, ustiaketako zuzeneko zerbitzuko administrariek, ustiaketa taldeko langileek (Bilbao eta Donostia-San Sebastiángo gidari-hartzaile eta leihatilazainek izan ezik) eta auto-garbitzaileek, 2009ko hilabete bakoitzeko atseden koadro honen arabera bakoitzari dagokion lan egutegia izango dute:

2009	Larunbatak	Igandeak	Jaiegunak	Guztira:
Urtarrila	5	4	Hilaren 1a eta 6a	11
Otsaila	4	4		8
Martxoa	4	5	19. eguna	10
Apirila	4	4	Hilaren 9, 10, eta 13a	11
Maiatza	5	5	1. eguna	11
Ekaina	4	4		8
Uztaila	3	4	25. eguna	8
Abuztua	4	5	Hilaren 15a	10
Iraila	4	4		8
Urria	5	4	12. eguna	10
Azaroa	4	5		9
Abendua	4	4	Hilaren 8a eta 25a	10
Guztira:	50	52	12	114

acuerdo con lo expuesto en el artículo anterior sobre la jornada laboral para cada grupo de trabajadores.

Así, para los grupos de oficinas y talleres, el calendario anual corresponderá con dicho calendario laboral, disfrutando cada trabajador de la fiesta local correspondiente a la de su Centro de Trabajo, teniendo también por disfrutadas las fiestas que puedan coincidir con el período individual de las vacaciones anuales.

a) Calendario con cómputo mensual de fiestas y de descansos.

Para todos los trabajadores eventuales, para los administrativos al servicio directo de la explotación, para los trabajadores del grupo de explotación, salvo para los conductores-perceptores y taquilleros de Donostia-San Sebastián y Bilbao, y para los lavacoches el calendario laboral será el que corresponda a cada trabajador de acuerdo con el siguiente cuadro de descansos en cada uno de los meses del año 2009:

2009	Sábados	Domingos	Festivos	Totales
Enero	5	4	Días 1 y 6	11
Febrero	4	4		8
Marzo	4	5	Día 19	10
Abril	4	4	Días 9, 10 y 13	11
Mayo	5	5	Día 1	11
Junio	4	4		8
Julio	3	4	Día 25	8
Agosto	4	5	Día 15	10
Septiembre	4	4		8
Octubre	5	4	Día 12	10
Noviembre	4	5		9
Diciembre	4	4	Días 8 y 25	10
Totales	50	52	12	114

Jaiegun horiei, lurralde bakoitzeko jaieguna eta lanleku bakoitzari dagokion herriko jaieguna erantsiko zaizkie; 2009rako, hauexek izango dira hain zuzen ere:

Gipuzkoan:	atseden-egun bat gehiago uztailean (31.a)
Bizkaian	atseden-egun bat gehiago uztailean (31.a)
Araban	atseden-egun bat gehiago apirilean (28.a)
Donostia-San Sebastiánen:	atseden-egun bat gehiago urtarrilean (20.a)
Arrasate-Mondragón	atseden-egun bat gehiago uztailean (24.a)
Berriatuan:	atseden-egun bat gehiago maiatzean (9.a)
Bilbon	atseden-egun bat gehiago abuztuan (21.a)
Gasteizen	atseden-egun bat gehiago abuztuan (5.a)

Goiko atseden egunen konputuan ezarritako atseden egunak langilearen oporretan suertatzen badira, egun horiek hartutzat emango dira.

Egun kopuru jakin baterako kontratatutako langileek, eta egun horiek hilabete jakin bateko egun guztiak ez badira, eskubidea izango dute lan egindako bost egunengatik bi atseden-egun hartzeko, eta langile horien kontratuen iraupenaren barnean astelehenetik ostiralera bitarte dauden jaiegun adina atseden-egun hartzeko. Nolanahi ere, larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egiteko espresuki kontratatu badira langileak, bost lanegunengatik bi atseden-egun hartzeko eskubidea izango dute. Dena dela, atseden-egunak ez badaude bilduta kontratuaren iraupenean edo langileari legokiokeen atsedenaldi kopurua ez badator bat atseden-egun osoekin, langile horiek baliatu gabeko atsedenaldien kontzeptuarengatik dagozkien zenbatekoak jasoko dituzte azken kitatzean, kontzeptu horrengatik Hitzarmen honetako 14. artikuluan biltzen den balioaren araberakoak.

b) Urteko jai eta atseden egunen egutegia.

A dicho número de fiestas hay que añadir el correspondiente a las fiestas de cada Territorio y la fiesta local de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle para el año 2009:

En Gipuzkoa	1 descanso más en julio (el 31)
En Bizkaia	1 descanso más en julio (el 31)
En Álava	1 descanso más en abril (el 28)
En Donostia-San Sebastián	1 descanso más en enero (el 20)
En Arrasate-Mondragón	1 descanso más en junio (el 24)
En Berriatua	1 descanso mas en mayo (el 9)
En Bilbao	1 descanso más en agosto (el 21)
En Vitoria-Gasteiz	1 descanso más en agosto (el 5)

En las vacaciones de cada trabajador se considerarán como disfrutados los descansos que según el cómputo de descansos señalado anteriormente, coincidan con las mismas.

Los trabajadores que sean contratados para un número determinado de días sin que los mismos coincidan con todos los días de un mes concreto, tendrán derecho a una media de dos días de descanso por cinco días de trabajo, y al disfrute de tantos días de descanso como festivos entre lunes y viernes coincidan dentro de la duración de sus respectivos contratos. Sin embargo, cuando haya trabajadores que hayan sido expresamente contratados para trabajar en sábados, domingos y festivos, los mismos tendrán derecho a una media de dos días de descanso por cada cinco días de trabajo. En cualquier caso, si los días de descanso no están incluidos dentro de la duración del contrato o si el número de descansos que les pueda corresponder no coincide exactamente con días enteros de descanso, los trabajadores percibirán en el finiquito las cantidades correspondientes como descansos no disfrutados, de acuerdo al valor que por tal concepto se recoge en el artículo 14 de este Convenio.

b) Calendario con cómputo anual de fiestas y de descansos.

Gidari-hartzaileei eta Bilbao eta Donostiako zentroetako leihatilazainei, kontratu finkoa badute, urteko atsedenen hainbanaketa hau aplikatuko zaie dagokien heinean: urteko larunbat guztiak (52, 2009. urtean), urteko igande guztiak (52, 2009. urtean), 2009. urteko laneko 14 jaiegunak, eta aurreko artikuluaren azken paragrafoan azaltzen den kendutako laneguna hartuko dira kontuan, guztira 119 atseden-egun teoriko dira urtearen hamabi hilabeteetan. Batetik, langile bakoitzari urtean zehar dagozkion atseden-egunak, eta, bestetik, atseden egun solteak urteko 12ra eta hileko 2 mugatzea errespetatuz gero, hileko atseden-egun kopurua 8tik 12ra bitartean finkatu ahal izango da, eta, betiere, ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean 30 atseden-egun izatea bermatuko da. Guztiarekin ere, kontuan izanik aipatu lau hiletarik bat oporretarako dela, delako akordioak 2008ko azaroaren 1etik aurrera izango du indarra. Urteko zenbaketa egiteko, hileko atseden-egunen bataz bestekoa 10ekoa izango da urteko hilabete guztietan, salbu eta otsailean, noiz 9koa izango baita.

Donostia eta Bilboko zentroetako leihatilazainei, urteko atseden-egunei dagokienez, hanibanaketa berbera aplikatu zaie, hau da, aurreko paragrafoan zehaztutakoa. Eta urteko hilabete guztietan banatuko dituzte, hileko 10, salbu eta otsailean, noiz 9 izango baitira ken oporraldiarekin bat egiten dutenak.

Hileroko egutegian finkatutako atseden egunak oso-osorik errespetatuko dira, ezohiko egoeren ondorioz aurreikusi ezin diren kasuetan salbu. Aurreikusi ezineko kasu horietan, hileroko egutegian agertzen den edozein atseden-egun kendu aurretik, enpresak erreserbara jotzeko aukera kontuan hartuko du, une horretan balego, edo zerbitzu horiek borondatez betetzera, edo ibilgailuak akuratzera edo beste irtenbide batetara; aukera guzti horiek agortu ondoren eta besterik ezean deuseztatu ahalko da lehen emandako eskubidea.

Zentro bakoitzeko trafiko-buruzagiak txostena egin duelarik, eta kontuan izanik eze, gidatze eta atseden tartei doakienez, gidariek, betiere, 902/2007 Errege Dekretuan eta 561/2006 (EE) Erregelamenduan xedatutakoa bete behar dutela, kategoria profesional bereko langilek trukatu egin ditzakete hileroko egutegian finkatutako atseden-egunak, betiere aldez aurretik eskabidea egiten bada, eta trafiko-buruzagiak, aparteko zioak direla-eta, emandako ezezkorik ez bada.

Langileek euren artean borondatez egindako aldaketa horiei dagokienez, Enpresak aintzakotzat hartuko du lan-arloko ondorio guztietarako, atsedenaldia zegokion langileak baliatu duela atsedenaldia eta lana egitea zegokion langileak bete duela lana.

Para los trabajadores fijos que sean Conductores-Perceptores y Taquilleros, éstos sólo de los Centros de Donostia-San Sebastián y Bilbao, se les aplicará el siguiente prorrateo de descansos anuales: se tendrán en cuenta todos los sábados del año (52 en el año 2009), todos los domingos del año (52 en el año 2009), las 14 fiestas laborales del año 2009, el día menos de trabajo a que se hace referencia en el último párrafo del artículo anterior, resultando un total de 119 días de descansos en los doce meses del año. Respetando los días de descansos anuales que corresponde a cada trabajador y la limitación de descansos aislados a 15 anuales y 2 al mes, el número de días de descanso mensuales podrá oscilar entre 8 y 12, garantizándose en todo caso 30 días de descanso en el período comprendido entre 1 de junio y 30 de septiembre, teniendo en cuenta que un mes de los cuatro mencionados es vacacional, dicho acuerdo entrará en vigor a partir del 1 de noviembre de 2008. La media de descansos mensuales a efectos de computo anual será de 10 en todos los meses del año, salvo en febrero que será de 9.

Para los taquilleros de los Centros de Donostia-San Sebastián y Bilbao se les aplicará el mismo prorrateo de descansos anuales reflejados en el párrafo anterior, repartiéndose entre todos los meses del año a razón de 10 al mes, salvo el mes de febrero que tendrá 9 y menos los que coincidan en el periodo vacacional.

Todos los descansos fijados en los calendarios mensuales, salvo en casos imposibles de prever por situaciones excepcionales, serán respetados íntegramente. En esta última circunstancia y antes de proceder a la anulación de cualquier descanso que figure en el calendario mensual, la Empresa considerará la posibilidad de acudir a la reserva, si existiese en ese momento, o a la prestación voluntaria de tales servicios, o al alquiler de vehículos o a cualquier otra solución; solamente cuando se hayan agotado todas estas posibilidades y en última instancia, podrá ser anulado un derecho ya concedido.

Previo aviso al respectivo Jefe de Tráfico de cada Centro de Trabajo, y teniendo en cuenta que los conductores en todos los casos deberán cumplir con lo estipulado en el Reglamento (CE) 561/2006 y RD 902/2007 sobre tiempos de conducción y descanso, los trabajadores de la misma categoría profesional podrán intercambiar entre ellos los descansos fijados en el calendario mensual, previa petición por escrito, salvo que el Jefe de Tráfico, por razones excepcionales, no pueda consentir el cambio previsto.

En dichos cambios voluntarios de descansos entre los trabajadores, la Empresa considerará a todos los efectos laborales que el descanso ha sido disfrutado por el trabajador que lo tenía asignado, y que el trabajo ha sido realizado por el trabajador que también lo tenía asignado.

Hileko egutegiak indarrean dirauen aldian, aurreikusitako atseden egunen bat edo batzuk deuseztatzea beharrezko gertatzen denean, hilabete horretan libre gelditzen diren egunen artean beste atseden egun bat hartzeko aukera emango zaio langileari edo hurrengo hilabeterako edo hilabetetarako beste atseden egun bat gehiago eskatzeko, edo egun hori oporraldiari eransteko, edota egunari dagokion diru-zenbatekoa jasotzeko.

Hilabete baten barruan gozatu gabeko atseden egun baten balioa 99,34 eurotan ordainduko da. Diru-zenbateko hori edozein langileri aplika dakioke, bere lanbide maila gorabehera.

Aurreikusi diren absentziak, atseden egunak eta arauzko oporrak alegia, lanlekuetako langile-plantillek nahiko ongi betetzen dituztenez gero, gozatu ez diren atseden egunak egiturakotzat jotzen dira.

15. artikulua.– Zerbitzuak eta atseden egunak izendatzea.

Langileek hilabete bakoitzeko zerbitzu eta atseden egunen izendapena 15 egun lehenago jakin beharko dute.

Grafiko eta atseden-egunak errotazioz eta hurrenkera koerlatiboz izendatuko dira lanleku bakoitzeko talde bakoitzeko langileen artean, baina irizpide hori betetzeko nahiko entitaterik ez duten lanleku edo taldeetako langileak ere txandatu egin beharko dira.

Grafikoak eta atseden egunak jartzeko errotazio modu hori, hurrenkera koerlatiboan egingo dena alegia, astekako ziklotan ezarriko da lanleku bakoitzeko langileen talde bakoitzarentzat. Ziklo bakoitzeko asteak adina langile egongo dira talde bakoitzean. Grafiko edo langile kopurua handitu edo murrizten bada, txandakatzea eta zikloa gauzatuko diren aldaketetara egokituko dira. Ziklo horiek eta dagozkien txandakatzeak langileen ordezkariei entregatuko zaizkie egiaz aplikatu baino 20 egun lehenago egokitzat jotzen dutena alega dezaten.

Lana eta atsedenaldiak banatzeko printzipio orokor honen bitartez, lanaren kantitateko aldeak, eta horren ondorioz, talde edo lantoki bakoitzeko langileen artean sortzen diren alde ekonomikoak saihestu nahi dira.

Atseden egunak, oro har, binaka jarriko dira. Atseden-egun batzuen eta beste batzuen artean gutxienez lanegun bi egongo dira, atseden-egun bakarra ematea saihestuko dela. Kontuan izanik, hala ere, asteko egun bakoitzerako grafiko asko daudela, irizpide hauek erabiliko dira hilabeteko atseden-egunak jartzerakoan: binaka izendatuko dira ahal bada; ezinezkoa gertatuko balitz hori, hiru atseden-eguneko taldeak izendatuko lirateke; hala eta guztiz ere, egun bakarreko atsedenak jarri beharko balira,

Cuando durante la vigencia del calendario mensual sea necesario anular alguno o algunos de los descansos previstos, se dará opción al trabajador a elegir el nuevo descanso entre los días que queden libres en ese mes, o a solicitar un descanso más para el mes o meses siguientes, incluso añadiéndolo al período de vacaciones, o también podrá optar por percibir el importe correspondiente.

El valor de un descanso no disfrutado dentro de un mes será abonado a razón de 99,34 euros. Dicha cantidad es aplicable a cualquier trabajador independientemente de su categoría profesional.

Dado que las plantillas del personal en los diversos Centros de Trabajo cubren suficientemente las ausencias previstas, como son los días de descansos y las vacaciones reglamentarias, los descansos no disfrutados son considerados como estructurales.

Artículo 15.– Nombramiento de servicios y de descansos.

Los trabajadores deberán conocer con 15 días de antelación el nombramiento concreto de servicios y descansos de cada mes.

Los gráficos y descansos se nombrarán de forma rotativa y en orden correlativo entre los trabajadores de cada grupo en cada Centro de Trabajo, si bien deberá reemplazar también a los trabajadores de los centros o grupos que no poseen entidad suficiente para que se cumpla este criterio.

Dicha forma rotativa y en orden correlativo en el nombramiento de gráficos y descansos serán establecidos en ciclos semanales para cada grupo de trabajadores en cada centro, con un número igual de semanas por ciclo que el número de trabajadores de cada grupo. En caso de aumentos o disminución de gráficos o de trabajadores, se procederá a adaptar la rotación y el ciclo a los cambios que vayan a producirse. Dichos ciclos con sus rotaciones serán entregados a los representantes de los trabajadores con 20 días de antelación a su efectiva aplicación, para que puedan alegar lo que consideren oportuno.

Con este principio general de repartición del trabajo y de los descansos, se pretende evitar las diferencias de cantidad de trabajo y las consecuentes diferencias económicas entre los trabajadores de cada grupo o centro.

Como principio general, los descansos se nombrarán al menos de dos en dos, mediando entre dos grupos de descansos como mínimo dos días de trabajo y evitando el conceder sólo un día de descanso. Sin embargo, dada la diversidad de número de gráficos para cada día de la semana, en la asignación de los descansos mensuales se seguirán los siguientes criterios: preferentemente serán nombrados de dos en dos; si ello no es siempre posible, se tratará de nombrarlos por grupos de 3 descansos, y

gehienez ere 15 izango dira, langile bakoitzaren 11 lan-egutegietan, eta 2 hilean.

Atseden egun solte bakarra izendatzen bada, atseden egunaren aurreko eguneko lana bukatu eta hurrengo egunekoa hasi arte, 36 ordu igaroko dira, jarraian, lanik gabe, salbu eta atseden egun soltea urteko 14 jaiegunetako bat bada. 36 ordu segituko atsedena izatea ezinezkoa bada, falta den denbora atseden laburragoko dieta gisa ordainduko da.

Hilean behin derrigorrez hartu beharko da asteburuko (larunbata eta igandea) atsedena. Asteburu bateko atsedenaldia baino gehiagokoa hartu ahalko balitz hilean, asteburu horiek talde bakoitzeko kideei dagokien heinean banatuko lirateke. Ondorioz, langile bakoitzak, hileko hamaika egutegietan beste 9 atseden-asteburu izan beharko ditu gutxienez urtean zehar. Horrek dakarrena da urtean 20 asteburuko atsedenaldia izango duela. Oporraldia ez da kontu horietan sartuko. Arau orokorra denez, hiru asteburu osoetako bat izendatuko da. Hiru asteburuetatik asteburu oso bat izendatu ezin izatea gertatuz gero, dagokion lanlekuko langileen ordezkariari jakinaraziko zaio aurretik. Langilea, edozein arrazoirengatik, bajan baldin badago, gozatutako asteburutzat zenbatuko zaizkio lan-egutegiaren arabera dagozkionak, aldi horretan aktiboan egon balitz bezala.

Gidariek ez dute sekula 6 egun baino gehiagotan lan egingo jarraian.

Baldin eta langile bat, urtean zehar, behin-behineko kontratua izatetik lan-kontratu mugagabea izatera pasatzen bada, hilak dituen adina larunbat, igande eta jaiegunak hartuko ditu jai, urte bukaera arte eta ez zaio aplikatuko atseden-egunak hartzeko dagoen urteko jai eta atseden-egunen egutegia. Hurrengo urteko urtarriletik aurrera bai ordea, orduan atseden-egunak hitzarmen kolektibo honen 14. artikuluaren b) idatz-zatian zehaztutako jai eta atseden-egunen urteko zenbaketaren arabera hartuko ditu.

Langileen ordezkarien gehiengoa ados badago, eta horrek Enpresaren gastuak igotzea eragiten ez badu, lan-talde bakoitzaren grafikoak eta atsedenaldiak beste modu batean banatu ahal izango dira Lantokietan. Erabaki hori idazki bidez aurkeztu beharko zaio Enpresa Zuzendaritzari. Idazki hori behar bezala sinatu beharko du langileen ordezkarien gehiengoak.

en último caso, si hay que asignar descansos aislados, el máximo de los mismos será de 2 al mes y de 15 en el total de los once calendarios de trabajo al año de cada trabajador.

En los casos en que se nombre un único descanso suelto, salvo si dichos descansos sueltos corresponden a los 14 días festivos del año, deberán transcurrir al menos 36 horas seguidas sin trabajo entre el final del trabajo del día anterior y el comienzo de la jornada laboral del día siguiente al de descanso. Si resultase materialmente imposible el tener esas 36 horas de descanso ininterrumpido, el tiempo que falte será compensado como dieta de menor descanso

Como mínimo un fin de semana completo al mes (sábado y domingo) se disfrutará de descanso. En el supuesto de que se pueda disfrutar de más de un fin de semana de descanso al mes, dichos fines de semana se repartirán equitativamente entre los componentes de cada grupo, de tal manera que cada trabajador deberá disponer, en el conjunto de sus once calendarios mensuales de al menos otros 9 fines de semana al año de descanso, lo que supone garantizar el disfrute de 20 fines de semana en cómputo anual sin tener en cuenta a estos efectos el periodo vacacional. Como norma general se asignará un fin de semana completo de descanso cada tres. En el supuesto que no fuera posible asignar un fin de semana completo de descanso cada tres, se pondrá previamente en conocimiento del representante de los trabajadores del centro afectado. Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja por cualquier circunstancia, se le computarán como descansos y fines de semana disfrutados aquellos que le hubieran correspondido en su calendario de trabajo si se hubiera encontrado en activo durante ese mismo periodo.

En todos los casos se tendrá en cuenta que los conductores no podrán trabajar más de 6 días consecutivos.

En el caso que un trabajador, a lo largo del año, cambie su contrato eventual por otro indefinido, disfrutará de tantos descansos como sábados, domingos y festivos tenga el mes, hasta la finalización de ese año, no siendo de aplicación el disfrute de los descansos mediante el calendario con computo anual de fiestas y descansos. Será a partir del mes de enero del año próximo cuando disfrutara los descansos según el cómputo anual de fiestas y descansos señalados en el apartado b) del artículo 14 del presente convenio colectivo.

Siempre que haya acuerdo entre la mayoría de los representantes de los trabajadores, y sin que ello suponga un incremento de costes para la Empresa, se podrá pactar una distribución diferente de los gráficos y de los descansos para cada grupo de trabajo en los diferentes Centros. Dicho acuerdo deberá ser presentado por escrito a la Dirección de la Empresa debidamente firmado por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

16. artikulua.– Benetako lanaren aldia eta presentziako edo disponibilitateko denbora-plusa.

Esleitutako grafikoak egiten emandako denbora benetan egindako lantzat joko da. Hartze- eta lagatze-eginkizunetan erabilitako denbora eta bai kotxetegitik geltokira ibilgailua eramatea ere, oinarrizko soldataren barruan dira, hain justu ere hitzarmen kolektiboko 9. artikuluan zehaztuta dagoen legez. Autobusa garbitzeko denbora ez da sartuko lanaldian, izan ere, berariazko plus gisa ordaintzen baita.

Goiko definizio hori indarrean izango da 2011ra arte, eta 2009. urtetik 2010era bitartean, behin-behinean, eutsiko zaio benetako lanaren denboraren eta presentziako edo disponibilitateko denboraren arteko diferentziari.

Disponibiltate ordu bakoitza dela-eta, 2009. urtean zehar langileari 10 euro ordaindu zaizkio, eta 2010. urtean, 13 euro.

Grafikoak baloratzeari dagokionez, disponibilitate-denborei eman behar zaien tratamendua hauxe da:

25 minuturik gorako zerbitzu-eten oro disponibilitate-denbora da.

Disponibilitate-ordurako ezarritako zenbatekoak ordaintzeari dagokionez, 2009. urtean, lanaldiko 7 ordu eta 24 minututik harakoa izango da ordaindu beharreko denbora; eta 2010. urtean, 7 ordu eta 22 minuturik harakoa. Ezarritako lanaldia osatzeko, kontuan hartuko dira bai benetan egindako lanaren denbora eta bai disponibiltate-denbora ere.

Disponibilitate-denbora dela-eta lanalditik gora egindako denbora konpentsatu egingo da behin-behineko aldiari dagokionez, hain justu ere 2009ko urtarrilaren 1etik 2010eko abenduaren 31ra bitartean; beraz, ezin izango da metatu geroko baten baliatu eta gozatzeko.

17. artikulua.– Aparteko orduak.

Aparteko denboratzat hartuko da eguneko lanaldia gainditzen duena, zehazki, gidatzen emandako denbora eta 25 minutuko edo hortik beherako etenaldiak (lanean emandako benetako denbora). 2009. eta 2010. urteetan aplikatuko da aipatu tratamendua. 2011tik hara, aparteko denboratzat joko da: 7 ordu eta 20 minutu.

Langileak aukeran izango du kobratzea (legezko 80 orduko mugarainokoa) edo aparteko orduez gozatzea, orduko ordu bat zenbatuko da. Aparteko orduaren prezioa 12 eurokoa izango da 2009. urtean; 2010. urtean, 14koa; eta 2011. urtean, 16koa.

Artículo 16.– Tiempo de trabajo efectivo y plus tiempo de disponibilidad o presencia.

Todo el tiempo empleado en la realización de los gráficos asignados tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El tiempo destinado a las labores de toma y deje así como el traslado del vehiculo desde cocheras a la parada está incluido en el salario base como viene definido en el artículo 9 del convenio colectivo; igualmente el tiempo destinado a realizar la limpieza del autobús no será computable como jornada de trabajo al estar retribuida con su plus específico.

La anterior definición tendrá plena vigencia el 01 de enero de 2011, transitoriamente se mantiene para los años 2009 y 2010 la diferenciación entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de disponibilidad o presencia.

Las cantidades a retribuir al trabajador por cada hora de disponibilidad serán de 10 euros para el año 2009 y 13 euros para el 2010.

El tratamiento a efectos de valoración de gráficos que debe darse a los tiempos de disponibilidad es el siguiente:

Es tiempo de disponibilidad toda interrupción del servicio superior a 25 minutos.

El tiempo de abono de las cantidades establecidas para la hora de disponibilidad se devengará a partir de las 7 horas y 24 minutos de jornada para el año 2009, 7 horas y 22 minutos para el año 2010. Para alcanzar la jornada diaria establecida se sumaran los tiempos de trabajo efectivo y de disponibilidad.

El exceso de jornada producido por el tiempo de disponibilidad será compensado económicamente en el periodo transitorio comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, por lo tanto en ningún caso podrá acumularse para su posterior disfrute.

Artículo 17.– Horas extraordinarias.

Se entiende como tiempo extraordinario el que excede de la jornada diaria establecida sumando el tiempo de volante más las interrupciones de 25 minutos o inferiores (tiempo efectivo de trabajo). Este tratamiento será aplicado en los años 2009 y 2010. A partir del día 1 de enero de 2011 será tiempo extraordinario todo el que exceda la jornada diaria de 7 horas y 20 minutos.

Será a elección del trabajador percibir (hasta el límite legal de 80 horas) o disfrutar las horas extraordinarias, computándose hora por hora. El precio de la hora extraordinaria será de 12 euros por hora en el año 2009, 14 euros por hora en el 2010 y 16 euros por hora en el 2011.

Urteko bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen zenbatuko dira langile bakoitzak metatutako aparteko orduak.

Aparteko orduak, atseden-egun osoekin konpentsatzeko, honela metatuko dira:

Eguneko lanalditik gora sortutako aparteko denbora metatu egingo da, eta konpentsatu honelaxe: 2009. urtean, aparteko 7 ordu eta 24 minutuko lan egun bat gutxiagorekin; 2010. urtean, 7 ordu eta 22 minutuko; eta 2011. urtean, 7 ordu eta 20 minutuko.

Egin diren urteaz hurrengoaren hilabeteetan baliatuko dira konpentsaziozko egunak, salbu eta 42. artikuluan zehaztu oporraldiei doazkien hilabeteetan.

Horretarako, urte bateko abenduaren 1etik hurrengo urteko azaroaren 30era bitarteko urteko aldietan egindako aparteko orduak zenbatuko dira, eta ondorengo urtarrilaren 1etik aurrera konpentsatuko dira. Hortaz, hilero, nominarekin batera, egindako eta atsedenaldiekin konpentsatuko diren aparteko orduak emango dizkio Enpresak langile bakoitzari.

Aurreko urtean zehar, egindako aparteko orduak direla-eta sortutako konpentsaziozko atseden-egunak jarraian baliatu beharko dira, eta dena delako hilabeterako itundutako atseden-egunekin batera baliatu beharko dira aipatu konpentsaziozko egunak.

Konpentsaziozko atsedenak hartzeko egutegia finkatuko du enpresak, eta egutegi hori langileen ordezkariei entregatu beharko zaie urte bakoitzeko abenduaren lehen hamabostaldiaren barruan, hala langile bakoitzak aukera ditzan abenduaren 20. eguna baino lehen.

Lanegunak konpentsaziozko atseden-egunekin trukatzea mugaturik izanen da; printzipioz konpentsaziozko atseden horiek ez dira batera izango da lantoki bakoitzeko gidarietarik %10ekin baino gehiagorekin, eta konpentsaziozko egun horiek, langileek edo euren ordezkariek ezarritako ordenaren arabera emango dira.

Aipatutakoen arteko akordiorik ez bada, oporraldiak aukeratzeko txandaren alderantziko ordenan esleituko dira konpentsaziozko atsedenak.

Salbuespenez, gidariek, izendatutako grafikoa normal burutzen dutenean eta presazko arrazoiengatik edo trafikoagatik beste zerbitzuren bat egin behar dutenean, jarritako grafiko hori amaitu baino lehen edo ondoren, «bigarren grafikoan» emandako denbora honakoa izango da: Trafikoko buruzagiak enpresaren zerbitzupean jartzea erabaki dezanean

Antes del 31 de diciembre de cada año se computarán las horas extraordinarias acumuladas por cada trabajador para su disfrute.

La acumulación de las horas extraordinarias para su compensación por días enteros de descanso se efectuará de la siguiente manera:

El tiempo extraordinario generado por encima de la jornada ordinaria diaria se irá acumulando y será compensado a razón de un día menos de trabajo por cada 7 horas y 24 minutos de tiempo de trabajo en el año 2009, 7 horas y 22 minutos en el año 2010 y 7 horas y 20 minutos en el año 2011.

Los días compensatorios se disfrutarán en los meses del año posterior al año en que se han realizado las horas extraordinarias, salvo durante los meses en que estén comprendidos los periodos de vacaciones indicados en el artículo 42.

A este efecto se computarán las horas extraordinarias realizadas en periodos anuales, desde el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente, para su compensación a partir del 1 de enero posterior. A tal fin, mensualmente, junto con la nómina, la empresa facilitará a cada trabajador las horas extraordinarias realizadas pendientes de compensación por descansos.

El disfrute del total de los días de descansos compensatorios motivados por las horas extraordinarias generadas en el año anterior será continuado, disfrutando de descansos compensatorios además de los días de descansos que estén pactados en ese mes.

La Empresa establecerá un calendario para el disfrute de los descansos compensatorios que será entregado a los representantes de los trabajadores dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año para que puedan ser elegidos por cada trabajador antes del día 20 de diciembre.

El cambio de días de trabajo por días de descanso compensatorio estará limitado, como principio general, al hecho de que no coincidan en dichos descansos compensatorios más del 10% de los conductores perceptores de cada centro de trabajo, siendo dichos días de descansos compensatorios concedidos siguiendo el orden establecido por los trabajadores o por sus representantes.

En su defecto, a falta de acuerdo entre los mismos, se procederá asignando los descansos compensatorios en orden inverso al turno de elección de los periodos de vacaciones.

Excepcionalmente, cuando los conductores realicen normalmente el gráfico asignado y que por necesidades urgentes o de tráfico deban realizar, antes del inicio o después de la finalización de dicho gráfico asignado, algún otro servicio que conlleve la prestación de otro trabajo, el tiempo invertido en el «segundo gráfico» será considerado de la siguiente

hasiko da bigarren grafikoa; bolantean egindako ordu guztiak hartuko dira kontuan eta aparteko ordu legez ordainduko dira; «bigarren grafiko» horren disponibilitate- edo presentzia-denbora osorik ordainduko da, betiere presentzia- edo disponibilitate-orduen balioaren arabera.

Lehenengo grafikoaren azkenetik bigarrenaren hasierara arte, edo alderantziz, igarotako denbora ez da aintzakotzat hartuko, baldin eta grafiko bi horien artean denbora hori ordubetetik gorakoa bada. Hala ere, grafiko bien artean ez bada ordu bateko tarterik, tarte hori presentzia- edo disponibilitate-denbora legez zenbatuko da. Horretaz gain, bazkaltzeko denbora zenbatzeari dagokionez ere izango da kontuan grafiko bien arteko denbora, beherago xedatutakoa aplikatuaz. Bestalde, «bigarren grafikoaren» hasiera edo bukaerako denbora kontuan izango da: afariaren dietarako, afariaren eta gosariaren denborarako eta bai atseden txiagoagatik izan litekeen indemnizaziorako.

Lehenengo grafikoko disponibilitate- edo -presentzia-denboraren barruan burutzen bada bigarren grafikoa, erabilitako denbora aparteko ordu gisa pagatuko da, bina lehen grafikoko disponibilitate- edo -presentzia-denborara kontuan izan gabea; izan ere, denbora hori bigarrenean erabilitako denborak ordeztuko baitu.

Aldi baterako langile guztientzat:

Aparteko orduak hilero ordaindu eta kitatuko dira, ezarritako balioaren arabera, eta langile horiei, aldi baterakoak direnez gero, ez zaie aplikatuko atseden-egunekin konpentsatzeko aukera.

18. artikulua.– Grafikoak eta erreserbako aldiak.

Enpresak behar diren erreserbak hartuko ditu zerbitzuan egon daitezkeen premiak betetzeko. Ildo horretatik, erreserbako grafiko osoak egin ahal izango dira, baita grafiko arrunten barnean zerbitzu jakin batzuetarako erreserbak ere.

Erreserbako grafiko osoak grafikotzat joko dira ondorio guztietarako, eta talde bakoitzaren hileko egutegietan agertu behar dira; erreserbako grafikoak errotazioz eta koerlatiboki beteko dira hor sartzen diren langileen artean eta etenaldiko lanaldia denean, eten bakarra izango dute otordua egiteko.

Erreserbako grafiko osoetan emandako aldi guztia, zerbitzu bat egiten denean egin daitekeen lanerako benetako aldiarena salbu, presentziako edo disponibilitateko alditzat joko da, eta aldi horretan, langilea enpresaren esanera egongo da.

manera: el segundo gráfico iniciará desde el momento en que el Jefe de Tráfico determine su incorporación al servicio de la empresa; el tiempo de horas de volante, será tenido en cuenta en su totalidad y abonado como horas extraordinarias; los tiempos de disponibilidad o presencia de ese «segundo gráfico» serán retribuidos en su totalidad de acuerdo con el valor de las horas de disponibilidad o presencia.

En cuanto al tiempo que pueda darse entre el fin del primer gráfico y el inicio del segundo o viceversa, el mismo no será tenido en cuenta si entre ambos gráficos dicho tiempo es superior a una hora. Sin embargo, cuando el tiempo entre ambos gráficos no medie una hora, ésta se computará como tiempo de disponibilidad o presencia. Además, el tiempo entre ambos gráficos también será tenido en cuenta a efectos del cómputo de tiempo para la comida, aplicándose lo dispuesto sobre el mismo más adelante. De otra parte, el tiempo del inicio o fin del «segundo gráfico» también será tenido en cuenta para la dieta de cena así como para el tiempo de desayuno y el de cena, y para la indemnización que pueda corresponder por menor descanso.

Cuando el segundo grafico se realice dentro del tiempo de disponibilidad o presencia del primer grafico se abonará el tiempo empleado como hora extraordinaria, pero sin que sea tenido en cuenta el tiempo de disponibilidad o presencia del primer grafico al que haya sustituido el conjunto del tiempo empleado en el segundo.

Para todos los trabajadores temporales:

Las horas extras serán retribuidas y liquidadas mensualmente según el valor establecido, sin que a estos trabajadores, dada su condición de temporalidad, les sea de aplicación la posibilidad de su compensación por días de descanso.

Artículo 18.– Gráficos y tiempos de reserva.

La Empresa adoptará las reservas necesarias para que cubran razonablemente las posibles necesidades del servicio. En ese sentido, podrán darse gráficos enteros de reserva y reservas para servicios concretos dentro de gráficos normales.

Los gráficos enteros de reserva tendrán a todos los efectos la consideración de gráficos debiendo figurar en los calendarios mensuales dentro de cada grupo; los gráficos de reserva se llevarán de forma rotativa y correlativa entre sus componentes y contarán con una sola partición para efectuar la comida cuando se trate de jornada partida.

Todo el tiempo invertido en los gráficos enteros de reserva, excepción hecha del posible tiempo efectivo de trabajo si se realizara algún servicio, tendrá la consideración de tiempo de disponibilidad o presencia, debiendo el trabajador estar durante todo ese tiempo a disposición de la Empresa.

Erreserbako grafikoetako presentzia- edo disponibilitate-denbora (7 ordu eta 24 minutu 2009an eta 7 minutu, 2010ean 7 ordu eta 22 minutu eta 2011n 7 ordu eta 20 minutu), ez da hitzarmen honetako 16. artikuluan adierazitako presentziako gehieneko ordu-kopuruaren zati izango.

Grafiko arruntek erreserba bat baino ez dute izango; horiek ere presentziako edo disponibilitateko alditzat joko dira, eta grafikoko beste aldiei erantsiko zaizkie.

19. artikulua.– Itxarote aldia.

Konbenio honetako 16. artikuluak definitu egiten ditu presentzia- edo disponibilitate-denboren balorazioa zein ordainketa.

Gidari-hartzaileek lau ordu eta erdi baino gehiagoz ezin dute etenik gabe gidatu. Geldiunearen iraupenak 45 minutukoa izan behar du gutxienez eta gidaketa aldian zehar zatitu egin daiteke, gutxienez 15 minutuko aldietan. Geldialdi edo atseden hori itxarote-alditzat joko da etengabeko 20 minutu gainditzen baditu zatikatutako grafikoetan edo 30 minutu etenik gabeko grafikoetan. Geldialdietan ezingo da gidatu.

Presentziako edo itxaroteko alditzat jotako aldiak, benetako laneko aldiari batuta, 2009an 7 ordu eta 24 minutu, 2010ean 7 minutuko 22 minutu eta 2011n 7 ordu eta 20 minutuko itundutako lanaldi normala gainditzen badute, hitzarmen honen 16. artikuluan zehaztutako moduan ordainduko dira.

20. artikulua.– Pizgarriak.

Gidari-hartzaileek 2008-12-31ra arte jasotako pizgarriak % 3,40 igoko dira 2009an; eta urteko 12 hilabeteen barruan ordaindu zaizkie.

Enpresako gainontzeko langileek 2008-12-31ra arte jasotako pizgarriak % 3,90 igoko dira 2009an; eta urteko 12 hilabeteen barruan ordaindu zaizkie.

21. artikulua.– Hartzailearen plusa.

Hain zuzen ere, gidari-hartzaileei dagokienez, hartzailearen plusak honakoak ordaintzen ditu: likidazio-orria ireki eta prestatzeko funtzioak, bidaietarako txartelak edo beste edozein titulu saltzea, txartelak emateko eta txartelak baliogabetzeko makinetatik informazioa deskargatzea, eta bildutako dirua entregatu eta likidatzea; jasoko duen ordainsaria 2009ko urterakoa 310,20 eurikoa izango da, eta urteko 12 hilabeteen barruan pagatuko da. Behar den moduan oinarritutako kasuetan eta enpresaren

El tiempo de disponibilidad o presencia -hasta 7 horas y 24 minutos en el 2009, 7 horas y 22 minutos en el 2010 y 7 horas y 20 minutos en el 2011- de los gráficos de reserva, no hará parte del tope máximo de horas de presencia indicado en el artículo 16 de este Convenio.

Los gráficos normales sólo podrán tener una reserva, teniendo también la misma la consideración de tiempo de disponibilidad o presencia, que será añadido a los otros diferentes tiempos del gráfico.

Artículo 19.– Tiempo de espera.

El artículo 16 del presente convenio define tanto la valoración como la retribución de los tiempos de disponibilidad o presencia.

Dado que los conductores-perceptores no pueden conducir de forma ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer una pausa, y que la duración mínima de la pausa debe de ser de 45 minutos, siendo susceptible de fraccionamiento a lo largo del tiempo de conducción en períodos de al menos de 15 minutos, dichas pausas o descansos se computarán como tiempo de espera si exceden de 20 minutos ininterrumpidos en los gráficos partidos o de 30 minutos en los gráficos continuados. Durante las pausas no se podrá realizar trabajo efectivo de conducción.

Cuando los tiempos de presencia o de espera así computados, sumados al tiempo de trabajo efectivo, hagan rebasar las 7 horas y 24 minutos diarios en el 2009, 7 horas 22 minutos diarios en el año 2010 y 7 horas 20 minutos en el año 2011 de la jornada normal pactada, serán entonces retribuidos según lo especificado en el artículo 16 del presente Convenio.

Artículo 20.– Incentivos.

Los incentivos que, en su caso, los conductores-perceptores venían percibiendo al 31-12-2008 serán incrementados en un 3,40 por ciento en el año 2009, abonándose los mismos en los 12 meses del año.

Los incentivos que, en su caso, el resto de trabajadores venían percibiendo al 31-12-2008 serán incrementados en un 3,90 por ciento en el año 2009, abonándose los mismos en los 12 meses del año.

Artículo 21.– Plus de perceptor.

Para los Conductores – Perceptores, el Plus Perceptor retribuye la realización de las funciones relativas a la preparación y apertura de la hoja de liquidación y de la máquina expendedora de billetes, la venta de billetes o de cualquier otro título de viaje, la revisión y el control de los pasajeros y de los títulos de viaje que éstos utilicen, la descarga de la información de las máquinas expendedoras de billetes y canceladoras, y la liquidación y entrega del dinero recaudado, siendo su retribución para el año

beharrei erantzuteko, gidari-lanak baino egiten ez dituenean, osagarri hori gorde egingo zaio.

22. artikulua.– Auto lagungarriak.

Gidari-hartzaileek, hartzaile diren aldetik, zerbitzuko ibilgailu bat baino gehiago ziurtatzen dutenean eguneko 4,04 euro jasoko dituzte 2009an, eta beren lan kategoriari dagozkion lanak bete beharko dituzte ibilgailu guztietan.

23. artikulua.– Igande eta jaiegunetan lan egiteagatiko plusa.

Eguneroko lanaldia igande edo jaiegunetan egiten duten langile guztiek «Jaiegun-plusa» jasoko dute.

Plus horren zenbatekoa 33,09 eurokoa izango da 2009an lan egindako igande edo jaieguneko.

24. artikulua.– Fardeleengatiko plusa.

Fardeleria-plusa 6,44 eurokoa izango da eguneko, eta fardel–zerbitzua izendatuta duten grafikoak egiten dituzten gidari-hartzaileei ordainduko zaie. Fakturatutako fardelak eta enkarguak leihatilatik autobusera eta autobusetik leihatilara eramateko obligazioa eta ardura izango dute; eta horrela egingo dute bai jatorrian, bai bideko guneetan eta bai destinoan.

Bestalde, destinoan entregatzeko jaso dituzten fardelak eta enkarguak autobusean fakturatzeko obligazioa dutenez gidari–hartzaileek, fakturazio horrengatik bildutako guztiaren % 10 jasoko dute fardeleriaren plus legez. Ez da horrela izango, ordea, jada aurreko lerroaldeko fardel-plusa jarrita duten grafikoen barruan egiten denean.

Fardeleria-plusa jarri gabe duen edozein grafiko burutzen badute gidariek, eta fardelak fakturatu badituzte autobusean destinora iristerakoan entregatzeko, baina ezinezkoa egiten bazaie entrega egitea fardelak eskuratu behar dituena azaldu ez delako, autobusean gordeko dituzte eta gidariek ez dute ezelako erantzukizunik izango fardelen trasladoarekiko eta ardurarekiko; nahi badute, hala ere, fardelok leihatilarik hurbilenean entrega ditzakete.

25. artikulua.– Urruntasun-plusa.

Lantokitik zerbitzuaren hasierako edo bukaerako distantzia 7 kilometrotik gorakoa bada eta hori udalerri berean bada, gidari-hartzaileek laneguneko 6 euroko plusa izango dute izendatua.

2009 de 310,20 euros, abonándose en los 12 meses del año. En aquellos casos debidamente fundados y que por necesidades de la Empresa realice solamente las funciones de conductor, se le respetará este complemento.

Artículo 22.– Coches de Refuerzo.

Cuando los conductores-perceptores, en cuanto a perceptores, aseguren más de un coche por servicio, percibirán diariamente 4,04 euros durante el año 2009, con el fin de atender, en todos los coches, a los trabajos propios de su categoría profesional.

Artículo 23.– Plus por trabajo en domingos y festivos.

Todo aquel trabajador que realice su jornada diaria de trabajo en domingos o festivos, percibirá un «Plus de Festivos».

La cuantía de dicho Plus de Festivos será, para el año 2009, de 33,09 euros, abonándose por cada jornada trabajada en domingo o festivo.

Artículo 24.– Plus de paquetería.

El Plus de Paquetería, por importe de 6,44 euros por día, será abonado a los Conductores-Perceptores que hagan los gráficos que tengan asignada la realización de la paquetería, con la obligación y responsabilidad del traslado del los paquetes y encargos facturados desde la taquilla al autobús y del autobús a la taquilla, tanto en origen y en las taquillas de puntos intermedios, como en destino.

De otra parte, dado que los Conductores-Perceptores tienen la obligación de facturar siempre en el autobús los paquetes y encargos que les sean encomendados para ser entregados a la llegada al destino, percibirán como plus de paquetería, el 10% del total recaudado por dicha facturación, salvo cuando la misma se realice dentro de los gráficos que tengan ya asignado el Plus de Paquetería del párrafo anterior.

En los casos en los que los conductores realicen cualquier gráfico que no tenga asignada el Plus de Paquetería y que hayan facturado paquetes en el autobús para su entrega a la llegada del mismo a su destino, no pudiendo realizar la entrega por no presentarse el destinatario de los paquetes, los guardarán en el autobús, y quedarán así eximidos los conductores del traslado y responsabilidad de dichos paquetes, pudiendo, si lo desean, hacer entrega de los mismos en la taquilla más cercana.

Artículo 25.– Plus de distancia.

Se establece un plus de 6 euros por día de trabajo para todos aquellos conductores perceptores cuya distancia desde su centro de trabajo a la parada de inicio o fin de servicio, y siempre que esta sea en el mismo municipio, exceda de 7 kilómetros.

Geltokiko lehen zerbitzuarekin hasi eta ibilbideko azken geltokira ailagaztean amaituko da lanaldiaren zenbaketa.

26. artikulua.– Gaueko plusa.

Lanaldian gutxienez hiru ordu gauez (22:00etatik 06:00ak artean) ematen dituzten langileek berariazko ordainketa bat edukiko dute gaueko plus gisa. Hori hitzarmeneko oinarrizko soldataren % 25ekoa izango da. Langile horiei ez zaie aplikatuko hitzarmenaren 34. eta 36. artikuluetan jarritakoa, gosari eta afarietarako kalte-ordainei dagokienez.

27. artikulua.– Gaueko zerbitzuak eta zerbitzu bereziak.

Aldundiek enpresari gaueko zerbitzua ematea eskatzen diotenean, enpresak lehenbailehen jakinaraziko die langileen ordezkariei jasotako eskaria eta egin beharreko grafikoen aurreikuspena. Grafiko horiek lanaldi etengabekoak izango dira eta gidatzeko eta atsedenaldiko gehienezko denborari buruz hitzarmen honen 19. artikuluan ezarritakoa jasoko dute.

Gaueko grafikoek beste grafiko guztiek bezalako trataera izango dute oro har erakunde barnean, ondorio guztietarako. Zerbitzua, laneko egutegian jasotako gaueko grafikoari dagokion eguneko lanalditzat hartuko da beti.

Gaueko grafikoa egiteak ez dakar galerarik atsedena hartzerakoan zeren hilabete horretan hartzekoak beti errespetatuko baitira. Gaueko zerbitzua bete ondoren, hurrengo zerbitzua beste gaueko grafiko batekoa izango da, horrelakorik balego, eta gehienez ere elkarren segidako bi gaueko zerbitzuak eta bi edo hiru atseden egun.

Liskar edo istiluak direla-eta gaueko zerbitzuak eguneroko normaltasuna hausteko moduko aldaketak jasango balitu, enpresak, langileen ordezkariekin ados jarrita, zerbitzua normaltasunez ematea bermatuko duten neurriak hartuko ditu.

Ez da gaueko zerbitzurik egongo abenduaren 24an eta 31n.

Gaueko zerbitzuengatik gidari-hartzaileak diru konpentsazioa edo egun librea hartzea aukeratzeko eskubidea izango du, ondoren zehazten den modura:

a) Diru-konpentsazioa: gidari-hartzaileak 114,64 euro jasoko ditu gaueko zerbitzu bakoitzeko.

El cómputo de la jornada comienza desde el inicio del primer servicio en la parada y finaliza con la llegada a la última parada del itinerario.

Artículo 26.– Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que tengan habitualmente su jornada laboral que transcurra al menos tres horas dentro del período nocturno (entre las 22:00 horas y las 06:00 horas), percibirán una retribución específica como plus de nocturnidad, consistente en el 25 por cien del respectivo salario base del Convenio. A tales trabajadores no les serán de aplicación los artículos 34 y 36 del presente Convenio, en cuanto a las indemnizaciones por desayuno y por cena.

Artículo 27.– Servicios nocturnos y especiales.

Cuando las Diputaciones soliciten a la empresa la realización de servicios nocturnos, esta comunicará lo antes posible a los Representantes de los Trabajadores tanto la solicitud recibida como la previsión de los gráficos a realizar. Dichos gráficos serán de jornada continuada y contemplaran lo establecido en el artículo 19 del presente convenio colectivo en materia de tiempos máximos de conducción y descansos.

Los gráficos nocturnos tendrán, a todos los efectos, la misma consideración que el resto de gráficos dentro de la organización general. El servicio será considerado siempre como jornada de trabajo del día que ese grafico nocturno ha sido nombrado en el calendario de trabajo.

La realización de un grafico nocturno no supondrá merma alguna en los descansos a disfrutar dentro del mes, que siempre serán respetados. Tras la realización de un servicio nocturno el nombramiento del siguiente servicio será de otro grafico nocturno, siempre que ese existiese, y como máximo dos servicios nocturnos consecutivos, y/o dos o tres días de descanso.

Si por motivos de incidentes o altercados cualquier servicio nocturno sufriera alteraciones que impidan el habitual desarrollo del mismo, la Empresa adoptará, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, las medidas necesarias para garantizar que el servicio sea prestado con normalidad.

No se realizarán servicios nocturnos las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

Por la realización de un servicio nocturno el conductor- perceptor tendrá derecho a optar entre una compensación económica o el disfrute de un día de descanso según se detalla a continuación:

a) Compensación económica: el conductor perceptor percibirá, por cada servicio nocturno prestado, la cantidad de 114,64 euros.

Diru-konpentsazio horrek kontzeptu aldagai guztiak hartzen ditu, hala nola gidari-hartzaileak erabili duen ibilgailua barrutik garbitzea.

b) Atseden-konpentsazioa: gidari-hartzaileak egindako gaueko zerbitzuko egun bateko atseden-konpentsazioa izango du eta atseden-konpentsazio hori ematen zaion hilabetean dagozkion atseden-egunei gehituko zaie.

Ohiko ordutegitik kanpo egiten badira eta goizaldeko ordu bata baino geroago bukatzen badira, zerbitzu bereziengatik afariaren dieta jasoko dute, eta goizaldeko hirurak baino geroago bukatzen bada, beste dieta bat jasoko dute.

28. artikulua.– Joan-etorri bereziak.

Lineako grafikoak normalean Donostiako lanlekutik egiten dituzten gidariek, zerbitzu hori hasi edo amaitzen den tokia eta bukaera edo hasierako tokia desberdinak direnez, kalte-ordain moduan 52,05 euro jasoko dute hilero, oporraldi edo baja-aldietan salbu. Grafiko horiek noizean behin egiten dituzten kasuan, bidaia-gastuetarako 2,47 euro jasoko dute laneguneko.

Urazurrutia kaletik Hurtado de Amézaga kalera arteko trasladoaren ondoriozko ekonomia-eskubideak aitortzen zaizkie orduan enpresan zeuden Bilboko lanlekuko gidariei. Konpentsazio legez bidaia-gastuetarako 52,05 euro jasoko dute hilabeteko; salbuespen izango dira oporraldiak edo lan-bajako aldiak.

29. artikulua.– Lanlekuz aldatu gabeko mugikortasun geografikoa.

Lan egiten duen egoitzatik kanpo aldian behin egiten diren zerbitzuak hartzen ditu mugikortasun horrek: langile bakoitzak gehienez lau egun eman ditzake hilabeteko, beste lanleku batzuetako grafikoak egiten. Horrelakoetan, Zuzendaritzak bere esku du, hilabeteko egutegian grafikoen errotazioa aintzat hartuz, lekuz aldatu behar duten langileei enpresari benetan kosturik gutxien ekarriko dion grafikoa edo zerbitzua jartzea; hori bai, enpresaren hitzarmen honetako 15. artikuluan esandakoa betez.

Egoera horietan, enpresako ibilgailuak gidatuz leku batetik bestera joanez langileak eman dezan denbora benetan egindako lantzat joko da ondorio guztietarako. Lekuz aldatze hori bidaiari legez egiten badu enpresaren ibilgailuetan, lekuz aldatze horretan emandako denbora guztia presentziako edo disponibilitateko denbora legez hartuko da. Lekuz aldatze horiek, bidaiari moduan, enpresaz kanpoko

En dicha compensación económica se encuentran incluidos todos los conceptos variables así como la realización por parte del conductor-perceptor de la limpieza interior del vehículo utilizado.

b) Compensación por descanso: el conductor perceptor disfrutará, por cada servicio nocturno prestado, de un día de descanso compensatorio, que se agregará a los días de descanso que le correspondan en el mes en el que se le asigne este descanso compensatorio.

Los servicios especiales que se presten fuera del horario habitual de la línea regular y que finalicen después de la una de la madrugada cobrarán una dieta adicional de cena, si finalizarán después de las tres de la madrugada se incrementará en una nueva dieta.

Artículo 28.– Desplazamientos especiales.

Los conductores que realicen normalmente los gráficos de líneas del Centro de Trabajo de Donostia-San Sebastián, como compensación al hecho de que el lugar donde terminan o empiezan el servicio es diferente al del inicio o fin del mismo, percibirán la cantidad de 52,05 euros por mes, salvo en período de vacaciones o de bajas laborales. En caso de realizar dichos gráficos esporádicamente, percibirán la cantidad de 2,47 euros por día de trabajo, en concepto de gastos de viajes.

Se reconocen los derechos económicos adquiridos por el traslado desde la calle Urazurrutia a la calle Hurtado de Amézaga a los conductores del Centro de Trabajo de Bilbao que estaban entonces en la Empresa, percibiendo como compensación por ello y en concepto de gastos de viajes, la cantidad de 52,05 euros por mes salvo en período de vacaciones o de bajas laborales.

Artículo 29.– Movilidad geográfica sin cambio de centro de trabajo.

La presente movilidad comprende la realización de servicios esporádicos, fuera de su residencia laboral, con un máximo de 4 días por trabajador al mes, realizando gráficos propios de otros centros de trabajo. En los presentes casos, la Dirección se reserva el poder asignar, respetando la rotación de gráficos en el calendario mensual, a los trabajadores que tengan que desplazarse, el gráfico o servicio que resulte objetivamente menos costoso para la Empresa, respetando el artículo 15 del presente Convenio de Empresa.

En tales casos, para el trabajador que se desplace conduciendo vehículos de la Empresa se considerará que el tiempo del desplazamiento es de trabajo efectivo a todos los efectos. Si se desplaza como viajero, en vehículos propios de la Empresa, el tiempo de desplazamiento tendrá la consideración de tiempo de disponibilidad o presencia. Si los desplazamientos se hacen como viajero en vehículos ajenos a la

ibilgailuetan egiten badira, orduan ere presentziako edo disponibilitateko denbora legez joko da lekuz aldatze horretan emandako denbora; enpresak ordainduko ditu bidaiako gastuak.

Langileak lekualdatzeok bere kontura egitea onartzen badu, 0,32 euroko kalte-ordaina jasoko du egindako kilometroko. Lanaldia hasteko edo amaitzeko ere beharlekua hartuko da kontuan, ondorio guztietarako. Hala ere, lekualdatzea zenbatzeko, benetan erabilitako denbora hartuko da kontuan.

Lanaldi barruan langilea bere ibilgailua erabiliz lekuz aldatzen bada laneko gorabeherak direla-eta, 0,32 euroko konpentsazioa jasoko du kilometroko.

30. artikulua.– Mugikortasun geografikoa lanlekuz aldatuz.

Enpresak behin betikoz lantokia lekuz aldatzen badu, baina aldaketa honek langilea behartzen ez badu bizilekuz aldatzera Langileen Estatutuko 40. artikuluan arautzen diren suposizioetatik kanpo gelditzen da, eta beraz, egoera honek ukitutako langileek, hilero enpresatik ondoren zehazten denaren araberako kopurua jasoko dute:

a) Langilea bere ibilgailuz doanean lantokira, lan egiten duen egunetan gehiegiz egiten duen kilometro bakoitzeko 0,26 euro. Joan-etorri bat kontatuko da eguneko bere etxetik lantoki berriraino, denbora berean bere etxetik lehengo lanlekura egin beharko zituzkeenari dagokionez. Nolanahi ere, bi punturen arteko distantzia neurtzeko errepideen sareko ibilbide motzena hartuko da kontuan, bidesaria ordaintzea eskatzen dutenak alde batera utzita.

b) Langileak garraio-zerbitzu publiko erregularra erabiltzen duenean lantokira joateko, bere etxetik lanleku berrira joateko erabiltzen dituen garraio-zerbitzu publiko horietako txartelen eta lehen bere etxetik aurreko lantokira joateko erabiltzen zituen txartelen salneurrien arteko aldea, lan egiten duen egunetan eta eguneko joan-etorri bat kontatuz.

c) Joan-etorria, guztia edo zati baten, enpresako ibilgailua gidatuz edota ibilgailu horretan bidaiari modura egiten denean, ibilbideak zero kostua izango du, enpresak langileengandik garraioagatik dirukopururen bat jasotzen badu izan ezik. Kasu horretan, aurreko b) puntuan txartelei buruz adierazitakoa ezarriko da.

empresa, el tiempo de desplazamiento tendrá también la consideración de tiempo de disponibilidad o presencia, al corriendo además la Empresa con los costes de dicho viaje.

Si el trabajador acepta realizar los desplazamientos por sus propios medios, percibirá una compensación como indemnización por kilometraje, consistente en el abono de 0,32 euros kilómetro. En este caso también para el cómputo del inicio o fin de la jornada de trabajo se tendrán en cuenta a todos los efectos su propio centro de trabajo, si bien para el cómputo del tiempo de desplazamiento se tendrá en cuenta el tiempo realmente empleado.

De otra parte, cuando durante el tiempo de su jornada laboral un trabajador se desplace por motivos de trabajo con su vehículo propio, su utilización será compensada, como indemnización por kilometraje a razón de 0,32 euros por kilómetro.

Artículo 30.– Movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo.

En los supuestos de cambio de centro de trabajo que lleve a efecto la empresa, de forma definitiva, que por no exigir el cambio de residencia del trabajador sean ajenos a la regulación contenida en el art. 40 ET, los trabajadores afectados percibirán de la empresa, mensualmente, la cantidad que resulte de los siguientes supuestos:

a) Si el trabajador acudiere al centro de trabajo, con vehículo propio, la cantidad de 0,26 euros por cada kilómetro que tenga que recorrer de más en los días en que efectivamente trabaje, computándose un viaje de ida y otro de vuelta diario desde su domicilio hasta el nuevo centro de trabajo, respecto de los que, en el mismo computo hubiera tenido que recorrer anteriormente desde su domicilio para acudir al centro de trabajo antiguo. En todo caso se computarán las distancias entre los distintos puntos, por el recorrido más corto posible dentro del sistema de carreteras, excluidas las de peaje.

b) Si el trabajador acudiere al centro de trabajo en un servicio regular de transporte público, la diferencia entre el precio del/los billete/s de los referidos servicios de transporte que precise utilizar entre su domicilio y el nuevo centro de trabajo, respecto del precio del/ los billete/s de los servicios de transporte que utilizaba anteriormente desde su domicilio y el centro anterior, en los días en los que efectivamente trabaje, computándose una ida y una vuelta diaria.

c) En los supuestos en el que el desplazamiento se hiciera, en todo o en parte, conduciendo vehículo de la empresa o como viajero en vehículo de la misma, el trayecto así realizado se computará a coste cero, salvo que la empresa percibiera alguna cantidad del trabajador por el transporte, en cuyo caso se aplicará a dicha cantidad lo dispuesto sobre el billetaje en el apartado b) anterior.

Aurreko idatz-zatietan aipatzen den dirua jasotzeko eskubidea iraungi ahal izango da enpresa eta langilea ados jartzen badira, elkarrekin hartutako erabakian finkatutako zenbatekoa langileari ordaintzeko ordainketa bakar baten bidez.

31. artikulua.– Autobusak garbitzea.

Bilboko eta Donostiako lanlekuei atxikiriko gidari-hartzaileek autobusak garbituko dituzte eta horregatik 8,29 euro ordainduko zaie lan egindako eguneko; gainontzeko langileei, 2009. urtean zehar, hilero gutxienez 21 egun ziurtatuko zaizkie, gutxieneko hori ordea, 21 egun baino gehiago lan eginda ere, garbiketengatik hilero ordainduko den gehieneko kopurua izango da.

Grafikoren baten edo zerbitzu konkreturen baten beharrak eraginik ibilgailu osoa garbitu behar duten gidari-hartzaileei 8,29 euroko diru-zenbateko bera ordainduko zaie, edo diru-zenbateko horren erdia barrualdea bakarrik garbitzen badute, betiere, aurreko paragrafoan aipatutako hileko 21 garbiketen ordainketako mugaren barruan.

Hori bestetara hedatuz, leihatilako lanak egiten dituzten langileek leihatilari erantsirik dauden lokalak garbitzen dituztenean, 2009 urtean zehar 4,16 euro jasoko dute garbiketa hori egiten duten egun bakoitzeko eta hori, horri dagokion leihatila bakoitzean, langile bakar bati emango zaio egun batean.

32. artikulua.– Atseden laburragoagatiko dieta.

Hitzarmen honetan gidatzeko eta atsedenerako aldiei buruzko arauak ezartzen direnez, eta arau horiek, beren osotasunean hartuta, Europako Batasunean indarrean dagoen araudikoak baino onuragarriagoak direnez langileentzat, asteko atseden egunak eta lanaldien arteko atseden egunak orain arte bezala eta hitzarmen honetan sartuta jarraituko dute, EBeko legeria hertsiki erabili gabe. Hortaz, lanaldien artean egingo den etengabeko atsedenaldia 12 ordukoa izango da gutxienez.

Irizpide horietara objektiboki egokitu daitekeen grafikorik ez dagoenean eta langileak, berari egotzi ezin zaizkion arrazoiengatik, lanaldi biren artean etenik gabeko 12 orduko atsedenik hartzerik ez daukanean, 12 orduetarako falta den aldia plus legez ordainduko zaio. Horren arabera, 2009an hauexek izango dira plus modura jasoko dituzten diru-kopuruak: 6,07 euro orduko 2. mailako ofizial eta administrari laguntzaileek; 5,81 euro orduko tailerretako taldeak; 7,61 euro orduko ikuskatzaile kategoriakoek; 7,34 euro orduko gidari-hartzaileek eta

El derecho a las percepciones económicas referidas en los apartados anteriores, podrá ser sustituido de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, con extinción de aquél derecho, por el abono al trabajador de un único pago a tanto alzado, cuyo importe habrá de ser fijado necesariamente en el acuerdo que alcancen las partes.

Artículo 31.– Plus limpieza de autobuses.

Los conductores-perceptores adscritos a los Centros de Trabajo de Bilbao y Donostia-San Sebastián realizarán la limpieza de los autobuses, abonándose por ella la cantidad de 8,29 euros día trabajado para conductores – perceptores y 8,33 euros por día de trabajo para el resto de categorías durante el año 2009, asegurando a dichos trabajadores un mínimo de 21 días al mes, pero dicho mínimo, incluso trabajando más de 21 días, también será el número máximo de limpiezas abonadas por mes.

La misma cantidad de 8,29 euros por día de trabajo será abonada a los demás conductores-perceptores que por necesidad de algún gráfico o servicio concreto tengan que realizar la limpieza total de su vehículo, o la mitad de dicha cantidad si realizan tan sólo la limpieza interior, siempre con la limitación del párrafo anterior del abono de dichas cantidades con el tope mensual de 21 limpiezas.

Por extensión, cuando el personal que realiza los trabajos de taquilla limpie los locales anejos a la misma, percibirá una compensación económica durante el año 2009 de 4,16 euros por día en que se realice dicha limpieza, la cual sólo será abonada a un solo trabajador por día en cada taquilla respectiva.

Artículo 32.– Plus por menor descanso.

Dado que en el presente Convenio se establecen normas sobre períodos de conducción y de descansos, las cuales en su conjunto son más beneficiosas para los trabajadores que la normativa en vigor de la Unión Europea, se seguirán considerando los descansos semanales y el descanso entre jornadas laborales como hasta el presente y dentro de lo estipulado en el presente Convenio sin aplicar estrictamente la legislación de la UE. Así, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de, al menos, 12 horas.

Cuando existan gráficos que objetivamente no puedan ajustarse a esos criterios y el trabajador no disponga de 12 horas ininterrumpidas de descanso entre jornada y jornada de trabajo por motivos no imputables al mismo, el tiempo que falte para las 12 horas será abonado, como plus, percibiéndose para el año 2009 la cantidad de 6,07 euros por hora para las categorías Oficial 2 y Auxiliar administrativo; 5,81 euros la horas para todo el grupo de talleres; 7,61 euros la hora para la categoría de Inspector; 7,34 euros la hora para los conductores-perceptores y 5,81

5,81 euro orduko faktoreek, leihatilazainek, morroi espezializatuek eta morroiak.

Zerbitzuaren ondorioz, Urteberri eta Eguberri egunetan lana egin behar duten langileek diru-konpentsazio bat jasoko dute eta horren zenbatekoa negoziatu egingo da.

33. artikulua.– Gastuetarako dieta.

Zerbitzua dela eta, lan–egoitzaren herritik ateratzen diren langileek sortzen zaizkien gastuetarako dieta bat jasotzeko eskubidea edukiko dute, zerbitzu hori betetzeak bere ohiko egoitzaren herritik kanpo bazkaltzera, afaltzera edo gaua pasatzera behartzen baditu.

Dieta horien zenbatekoa, 2009rako 12,59 eurokoa izango da bazkarirako eta afarirako; 14,42 euro gaua pasatzeko eta dieta osoa denean, 39,58 euro eta, salbuespenez, dieten zenbatekoa bikoitza izango da grafikotik kanpoko zerbitzuetarako.

34. artikulua.– Gosarirako aldia.

Zerbitzu bat goizeko seiak baino lehenago hasten denean, ordu hori baino lehenago betetzen den lanaldia gosariko dieta legez ordainduko da, orduko 10,02 euroko proportzioan.

35. artikulua.– Bazkaria egiteko aldia.

Bazkaltzeko behar den denbora honako arau hauen araberakoa izango da:

a) Etenik gabeko grafikoetan: lanaldia 12:30ak baino lehen hasten bada, bazkarirako dieta oso bat ordainduko da; segidako zerbitzua 15:30ak ondoren amaitzen bada, kasu horretan ere bazkarirako dieta oso bat ordainduko da. Etenik gabeko grafikoa 12:30etan hasten bada, bazkarirako dieta erdia ordainduko da (60 minutuko otordu-denboraren parekoa) 6,31 euro orduko, eta 12:35 eta 13:00ak bitartean hasten bada, 13:00ak arte falta den denbora dieta erdiaren proportzioan ordainduko da, 6,31 euro orduko.

b) Etena duten grafikoetan, lanaldia zatitzea edo zerbitzua gutxienez ordu batez bazkarirako etetea 11:45etik 15:15era bitartean egingo da, eta ordu bi emango dira horretarako.

Etena duten zerbitzu horietan, 11:45etik 15:15era bitartean bazkaltzeko gutxienez ordubete ez badago, bazkarirako dieta osoa ordainduko da; eta hori, langileak, bere lan-egoitzatik kanpo jan behar izanagatik, dieta osorako eskubidea badu ere bai; kasu horretan, bere lan-egoitzatik kanpo bazkaltzearren dagokion dietaz gain, beste dieta bat ere izango du.

Zatitutako lanaldi edo zerbitzu horietan, halaber, bazkarirako den bigarren ordua osatzeko behar den

euros la horas para los Factores, Taquilleros, Mozo especializado y Mozo.

Los trabajadores que por razón de servicio deban trabajar los días de Año Nuevo o Navidad, percibirán por dicho motivo una compensación económica a determinar como resultado de una negociación concreta sobre el tema.

Artículo 33.– Dieta por gastos.

El personal que salga de la población de su residencia laboral por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una dieta por los gastos que se le originen, siempre que la realización de dicho servicio le obligue a comer, cenar o pernoctar fuera de la población de su residencia habitual.

La cuantía de las dietas para el año 2009 será de 12,59 euros para la comida y para la cena; 14,42 euros por pernoctar y de 39,58 euros cuando se trate de dieta completa, y excepcionalmente, la cuantía de las dietas será doble para los servicios discrecionales fuera de los gráficos.

Artículo 34.– Tiempo para el desayuno.

Cuando un servicio empiece antes de las seis horas, el tiempo de trabajo que se realice antes de esa hora se abonará como dieta de desayuno en proporción a 10,02 euros la hora.

Artículo 35.– Tiempo para efectuar la comida.

El tiempo necesario para efectuar la comida seguirá las siguientes normas:

a) En los gráficos continuados: cuando la jornada laboral empiece antes de las 12:30 horas, se abonará una dieta entera de comida, y cuando el servicio continuado termine después de las 15:30 horas, se abonará también una dieta entera de comida. Si el gráfico continuado comienza a las 12:30 horas, se le abonará media dieta de comida, equivalente a 60 minutos de tiempo de comida a razón de 6,31 euros la hora, y si comienza entre las 12:35 horas y las 13:00 horas se abonará el tiempo que falte hasta las 13:00 horas en proporción a la media dieta a razón de 6,31 euros la hora.

b) En los gráficos partidos, la partición de la jornada o interrupción del servicio para la comida, de una hora como mínimo, tendrá lugar entre las 11:45 y las 15:15 horas, garantizando 2 horas para efectuarla.

En dichos servicios partidos, cuando no se tenga el mínimo de una hora para comer entre las 11:45 y las 15:15 horas, se abonará sin más una dieta entera de comida, incluso cuando el trabajador tenga ya derecho a la dieta entera por tener que comer fuera de su residencia laboral, por lo que en ese caso, además de la dieta por comer fuera de su residencia, tendrá otra dieta más.

Igualmente en dichas jornadas o servicios partidos, el tiempo que falte para completar la segunda hora

denbora 6,31 euro ordainduko dira orduko, dieta erdiaren heinean.

36. artikulua.– Afaria egiteko aldia.

Zerbitzuren bat 22:00ak eta 23:00ak artean amaitzen bada, 22:00etatik aurrerako aldia 12,59 euro orduko proportzioan ordainduko da afariaren dieta gidari-hartzaileentzat, eta gainontzeko kategorientzat 12,66 euro, eta, zerbitzua 23:00etan edo geroago amaitzen bada, dieta hori osorik ordainduko da.

37. artikulua.– Moneta kalteordaina.

Moneta erabiltzeagatiko kalte-ordainagatik, gidari–hartzaileek eta faktoreek 1,09 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko. Enpresako beste langile batzuen dirua bankura eramateagatik, 2,09 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko.

Leihatilazainek eta inoren diruak jasotzen dituzten guztiek, berriz, 2,94 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko. Enpresako beste langile batzuen dirua bankura eramateagatik, 2,10 euro jasoko dituzte lan egindako eguneko.

38. artikulua.– Zerbitzuak eta grafikoak aldatzea eta ibilbideak baloratzea.

Lanaren antolamendu teknikoa eta praktikoa gauzatzea Enpresa Zuzendaritzaren erantzukizuna denez, zuzendaritzak ahalmena izango du zerbitzuak eta grafikoak aldatzeko, betiere indarreko legezko xedapenen barnean.

Administrazio-mailako baimena eragiten duten zerbitzuen aldaketa, baimen horri buruzko idazkia jaso bezain laster jakinaraziko zaie langileen ordezkariei.

Grafikoen aldaketek nolabaiteko iraupena izango dutela aurreikusten bada, grafiko berri horiek hamabost eguneko aurretiaz jakinaraziko dizkie Enpresa Zuzendaritzak langileen ordezkariei eta grafikoen batzordeko kideei, aztertzeko aukera izan dezaten eta horri buruzko iritziak eman ditzaten, zerbitzu horiei buruz Zuzendaritzak egokitzat jotzen dituen erabakiak hartzea alde batera utzi gabe.

Hala ere, aurreikusi ezinezko gorabeherek eraginda ere grafikoak aldatu egin daitezke. Hona hemen, azalpen modura, aldaketak: emakida baldintzen barruan bidaiak gehitzea edo gutxitzea; lagungarrizkoak; beste enpresetako lan ordutegien aldaketen ondorioz, bidaiari kopurua gehitzea edo gutxitzea; urtaroen arabera, erabiltzailek gehitzea, hori ezin aurreikusi daitekeela; langileen gaixotasun, baimen eta bajak etab. Aldaketa horiek gertatzen direnean, hitzarmen honetako artikuluetan lanaldiari eta atseden-egunari buruz xedatutakoa kontuan

destinada a la comida, se abonará, por hora a razón de 6,31 euros la hora, en proporción a media dieta.

Artículo 36.– Tiempo para efectuar la cena.

Cuando un servicio finalice entre las 22:00 y las 23:00 horas, el tiempo que exceda a partir de las 22:00 horas se abonará en proporción a 12,59 euros la hora para conductores.-perceptores y 12,66 euros para el resto de categorías, importe de la dieta de cena, abonándose ésta íntegramente cuando el servicio finalice a las 23:00 horas o después de esta hora.

Artículo 37.– Quebranto de moneda.

Por el concepto del quebranto de moneda, los conductores-perceptores y los factores percibirán la cantidad de 1,09 euros por día de trabajo. Asimismo, por llevar al banco el dinero recogido de otros trabajadores de la Empresa, percibirán la cantidad de 2,09 euros, por día de trabajo.

Los taquilleros, y todos los que recogen el dinero de otros, percibirán por este concepto la cantidad de 2,94 euros, por día de trabajo. Asimismo, por llevar al Banco el dinero recogido de otros trabajadores de la Empresa, percibirán la cantidad de 2,10 euros, por día de trabajo.

Artículo 38.– Modificación de servicios, gráficos y valoraciones de recorrido.

Dado que la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta se reserva la facultad de modificar los servicios y los gráficos dentro de las disposiciones legales vigentes.

La modificación de los servicios que supongan una autorización administrativa, será comunicada a los representantes de los trabajadores de manera consecutiva al recibo del escrito de dicha autorización.

Cuando se prevea que las modificaciones de gráficos vayan a tener una cierta duración, dichos nuevos gráficos serán comunicados, con 15 días de antelación, por la Dirección de la Empresa a los representantes de los trabajadores, miembros del comité de gráficos, para poder estudiarlos, con el fin de que puedan manifestar sus opiniones al respecto, independientemente de que la Dirección tome las decisiones que crea conveniente sobre los mismos.

Sin embargo, cuando se den modificaciones de gráficos motivadas por circunstancias imposibles de prever y, que de manera descriptiva, se enuncian: aumento o disminución de expediciones dentro de las condiciones de la concesión, refuerzos, fluctuaciones de viajeros por cambio de horarios laborales en otras empresa, afluencia imprevista de usuarios según los diversos períodos del año, enfermedad, permisos y bajas del personal, etc., tales modificaciones deberán tener en cuenta lo dispuesto en el presente Convenio en sus diferentes artículos sobre jornadas y descansos,

eduki beharko da, eta langileei eta beren ordezkariei jakinarazi egin beharko zaizkie zazpi egun lehenago.

Trafikoagatik, matxurengatik edo arrazoi sendoengatik, jarritako grafikoa ez bada guztiz gauzatzen aurreikusitako moduan, edo gauzatze hori arrazoi horiexengatik amaierarako aurreikusitako denbora baino gehiago luzatzen bada, benetan egindakoa ordainduko da; benetan egindako lanerako eta presentziarako ezarritako irizpideak aplikatuko dira.

Nolanahi ere, azaldutako arrazoirik izan gabe gidariari esleitutako grafikoaren denbora murriztен badu Enpresak, eta grafiko horretatik murriztutako zatia beste gidari bati ematen badio, lehenengo gidariak eskubidea izango du grafiko horretan aurreikusitako aparteko denborak ordain diezazkioten.

Ibilbideak baloratzeari dagokionez, indarrean dauden ibilbideen aldakuntzak behar besteko aurrerapenarekin aurkeztuko zaizkio langileen ordezkariei.

Langileen bi ordezkarik eta Trafiko Saileko bi ordezkarik egin beharko dituzte ibilbide berriak horien balorazioa egiteko.

Hitzarmen hau sinatzeagatik soilik, langileak ados daude printzipio horiekin, eta horrek ez du esan nahi konpentsazio ekonomikoei edo zerbitzu horiek betetzearen ondoriozko konpentsazioei uko egiten dietenik; era berean, langileek konpromisoa hartu dute Enpresa Zuzendaritzaren ekimena –nagusitzat jotzen da– errespetatzeko, alde batera utzi gabe ordutegiari eta antolamenduari buruzko aginduak betetakoan, berariazko oharrak edo erreklamazioak egin ahal izatea.

Edozein kasutan, Langileen Estatutuko 41. artikuluan ezarritakoaren arabera, langileari lan baldintzak funtsean aldatu egiten bazaizkio eta ondorioz bere burua kaltetutzat jotzen badu, lan kontratua hausteko edo horri dagokion kalte ordaina jasotzeko langileak daukan eskubideak indarrean jarraitzen du.

III. KAPITULUA
LAN ARLOKO BESTE ALDERDI BATZUK

39. artikulua.– Laneko arropak.

Enpresaren irudi bateratua emateko, eta jendearekiko errespetua azaltzeko, laneko arropak nahitaez erabili beharko dituzte ustiapenaren zuzeneko zerbitzupeko langile guztiek. Horretarako, enpresak langileei uniforme bi emango dizkie urteko lehenengo hiruhilabetean, bat udakoa eta bestea negukoa. Hona hemen zehaztuta:

debiendo ser comunicadas con 7 días de antelación a los trabajadores y a sus representantes.

De otra parte, cuando el gráfico asignado no se realizase en su totalidad tal como previsto por razón de tráfico, averías o de fuerza mayor, o su realización se prolongara por las mismas razones más allá del tiempo previsto para su finalización, será abonado de acuerdo con lo efectivamente realizado, aplicándose los criterios establecidos para el tiempo de trabajo efectivo y el de presencia.

Sin embargo, en caso de que por parte de la Empresa se redujese el tiempo del gráfico ya asignado a un conductor sin que existan las razones expuestas, asignando a otro conductor la parte suprimida de dicho gráfico, el primer conductor tendrá derecho a que se le abonen los tiempos extraordinarios previstos en dicho gráfico.

A efectos de valoración de recorridos, con la debida antelación se presentará a los Representante de los trabajadores las modificaciones de los recorridos vigentes.

Con respecto a los nuevos recorridos se valorarán efectuando el recorrido 2 representantes de los trabajadores así como dos representantes del Departamento de Tráfico.

Por el mero hecho de firmar este Convenio, los trabajadores expresamente dan conformidad a estos principios, sin que ello represente renuncia alguna a las compensaciones de carácter económico o no que puedan derivarse de la prestación de tales servicios; así mismo, se comprometen a respetar la iniciativa de la Dirección de la Empresa, que se considera predominante, sin perjuicio de que una vez cumplidas las instrucciones en materia de horario y organización, los trabajadores puedan hacer las observaciones o reclamaciones oportunas.

En cualquier caso, queda vigente el derecho de todo trabajador a rescindir su contrato laboral y percibir la indemnización correspondiente, si se considerase perjudicado por una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de El Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III
OTROS ASPECTOS LABORALES

Artículo 39.– Prendas de trabajo.

Con el fin de llegar a dar una imagen unitaria de empresa y como muestra de respeto al público, el uso de las prendas de trabajo será obligatorio para todo el personal al servicio directo de la explotación. Para ello, en el primer trimestre del año, la Empresa entregará a los trabajadores de movimiento dos uniformes cada año, uno de verano y otro de invierno, con el siguiente detalle:

– Gidari-hartzaileei: mahuka laburreko alkandora bi, mahuka luzeko alkandora bi, praka-pare arin bat eta beste bat lodiagoa, jertse bat eta jaka bat, azken janzki horrek, salbuespenez, hiru urterako balioko duelarik; lohihartzeko bat ere entregatuko zaie, hori eskatzen eta behar duten gidariei; halaber, ibilgailuak garbitzea agindu zaien gidariei, urte bitik behin, uretarako bota-pare bat entregatuko zaie.

Gidari-hartzaile guztiei eta beren eginkizuna betetzeko beharrezko duten langile finko edo behin-behinekoei Enpresak lan-poltsa bat eskuratuko die.

Leihatilazain eta faktoreei: gidariei bezalaxe edo horren kidekoa leihatilazain emakumeei, txamarra salbu, beharrezkoa ez bada.

– Ikuskatzaileei: lau alkandora, traje oso bat eta uretarako eta berotzeko janzki bat, urte birako balioko duena.

– Tailerretako langileei, auto garbitzaileak barne: lohihartzeko bi eta bota pare bat urte bakoitzeko lehenengo bi hilabeteen barruan. Uretako janzki bat ere emango zaie, eskatzen duten langileei; zahartzen denean, ordezkoa emango zaie. Halaber, beroki bat ere emango zaie, hiru urterako balioko duena.

Janzkien eredu edo motak, Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien oniritzia eduki beharko du.

Lana dela-eta, arropa horiek nabarmen hondatzen badira, beste arropa batzuk emango zaizkie hondatutakoak entregatu ondoren.

40. artikulua.– Kontsulta medikoak eta laneko osasuna eta segurtasuna.

Mediku-kontsultak lanorduetatik kanpo gauzatu ezin badira, eta horretarako erabilitako orduak dagokion ziurtagiriarekin egiaztatzen badira, Enpresak ordainduko du kontsulta horietan emandako denbora.

Une horretan indarrean den legedia orokorrak laneko segurtasun eta osasunaren alorrean eta hitzarmen honek gai horri buruz emandako berariazko xedapenek ezartzen dituzten eskubide, betekizun eta ardurak bere gain hartuko dituzte Enpresako Zuzendaritzak eta langile guztiek.

Alor honetan, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak dituen egitekoen artean, laneko segurtasun eta osasunari buruzko biurteko plan bat prestatuko da, eta aldi horretan egin beharrekoak jasoko dira bertan. Batzorde hori, bestalde, Enpresako Zuzendaritzako ordezkariek eta langileen legezko ordezkariek osatuko dute.

Enpresako langileen osasun-egoeraren aldizkako zaintza bermatzearren, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legeari jarraiki, langileen lanari atxikitako

– A los conductores-perceptores: 2 camisas de manga corta, 2 camisas de manga larga, un pantalón ligero y otro más grueso, un jersey y un chaquetón, siendo excepcionalmente esta última prenda válida para tres años; también se entregará un buzo a los conductores que lo soliciten y precisen; igualmente, se entregarán cada dos años un par de botas de agua a los conductores que tienen asignada la limpieza de los vehículos.

La empresa entregará una bolsa de trabajo a todos los conductores-perceptores y al personal fijo o eventual que por sus funciones lo necesite.

A los/las taquilleros/as y factores: lo mismo que a los conductores o su equivalente para las taquilleras, salvo el chaquetón si el mismo no es necesario.

– A los inspectores: 4 camisas, un traje completo y una prenda de agua- abrigo, válido éste para dos años.

– Al personal de talleres, incluidos los lavacoches: 2 buzos y un par de botas dentro de los dos primeros meses de cada año; también se les entregará un traje de agua a los trabajadores que lo soliciten; dicho traje de agua será repuesto cuando el mismo esté inutilizable: igualmente se les entregará una prenda de abrigo valida para tres años.

El modelo o tipo de prendas deberá contar con el visto bueno de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores.

En caso de un deterioro importante en dichas prendas producido en el trabajo, las mismas serán cambiadas por otras, previa entrega de la deteriorada.

Artículo 40.– Consultas médicas y Seguridad y Salud Laboral.

En caso de que las consultas médicas no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo, y que las horas empleadas a tal efecto estén justificadas con el correspondiente certificado, se abonará por la Empresa el tiempo invertido en las mismas.

La Dirección de la Empresa y todos los trabajadores asumirán los derechos, deberes y responsabilidades recíprocas que en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por la legislación general vigente en cada momento, así como por las disposiciones específicas de este Convenio sobre la materia.

En esta materia, y dentro de las funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, compuesto por representantes de la Dirección de la Empresa y por miembros de las representaciones legales de los trabajadores, se elaborará un plan bianual de Seguridad y Salud Laboral en el que se recojan las líneas de actuación para dicho período.

Con el fin de que los trabajadores de la Empresa tengan garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes

arriskuen arabera, Enpresa Zuzendaritzak urteko lehenengo hiru hilabeteetan urteko osasun-azterketa bat antolatuko du eta nahi duten eta eskatzen duten langile guztiei eskainiko die. Azterketaren kostuak ez dituzte langileek ordainduko. Azterketa medikoa egiteko izena ematen dutenei azterketa lanegunetan egitea erraztuko die enpresak.

Azterketa lanaldiaren barrua egitea erraztuko du enpresak, eta halakorik ezin bada, aparteko orduak ordainduko dira.

41. artikulua.– Prestazioen osagarria eta kudeaketa, aldi baterako ezintasunaren kasuan.

Indarreko araudiak ematen dion eskubidea gordeko du Enpresa Zuzendaritzak egokitzat jotzen duen Mutuarekin lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak direla medio legezko estaldurak kontratatzeko. Enpresa Zuzendaritzak egokitzat jotzen badu Mutuaz aldatzea, aurretiaz jakinaraziko die langileen ordezkariei hartutako erabakia, baita aukeratutako Mutua berriaren izena ere.

Halaber, Enpresako Zuzendaritzak eskubidea du, indarrean den araudiak horretarako eskubidea ematen baitio, Gizarte Segurantzako Mutualitate Laguntzaileekin estaldura hau kontratatzeko: gaixotasun arrunt eta lanetik kanpoko istripuengatiko kontinentzia arruntek sortutako laneko aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioa, eta kontingentzia horiei dagokienez, entitate kolaboratzaile horiek altak eta bajak emateko eta langileen osasun-kontrola egiteko. Enpresak, aukeratutako mutualitatea kontratatu baino lehen eta denbora nahikoaz, mutualitatearen izena eta dituen estalduren ezaugarriak jakinaraziko dizkie langileen ordezkariei, egokitzat jotzen dutena alegatu dezaten.

Aldi baterako Ezintasuneko baja-egoeretan legezko prestazioak gaur egun bezala gordetzen badira, Enpresak ondoren azalduko diren zenbatekoak ordainduko dizkie langileei. Honako hauek dira zenbatekoak:

a) Gaixotasunagatiko AEn: lehenengo 20 eguentan: prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren % 65, eta 21. egunetik aurrera oinarri beraren % 95; hortaz, Enpresaren konturako osagarria lehenengo 15 baja-eguni dagokiona izango da, 16. egunetik 20. egunera bitarte % 5ekoa izango da, eta 21. egunetik aurrera, ordaindutako % 20koa izango da.

b) Lan istripu edo amatasunagatiko AEn: lehen baja-egunetik hasita: legezko prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren ehuneko 100; beraz, ordaindutakoaren % 25ari dagokion osagarria Enpresaren kargura izango da.

a su trabajo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa, dentro de los tres primeros meses del año, organizará y ofrecerá una revisión médica anual para todos los trabajadores que lo deseen y soliciten. Los gastos de la misma no repercutirán en los trabajadores. A los que se inscriban para pasar la revisión médica, la Empresa les facilitará la revisión en días de trabajo.

La Empresa les facilitará la revisión dentro de la jornada laboral, si esto no fuera posible se abonarán dos horas extraordinarias.

Artículo 41.– Gestión y complemento de las prestaciones en caso de incapacidad temporal.

La Dirección de la Empresa se reserva el derecho que le confiere la normativa vigente para contratar las coberturas legales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la Mutua que estime más conveniente. En caso de que la Dirección de la Empresa considere oportuno el cambio de Mutua, comunicará previamente dicha decisión a los representantes de los trabajadores así como el nombre de la nueva Mutua elegida.

Igualmente, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho que le confiere la normativa vigente para contratar con las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes por enfermedad común y accidente no laboral, y para el control sanitario de los trabajadores junto con el otorgamiento de altas y bajas médicas, por parte de dichas entidades colaboradoras, en relación a dichas contingencias. La Empresa antes de determinar la contratación de la Mutua elegida, con la antelación debida, propondrá a los Representantes de los Trabajadores el nombre de la Mutua y las características de sus coberturas, para que aleguen lo que consideren oportuno.

Siempre que en las situaciones de baja por Incapacidad Temporal las prestaciones legales se mantengan como en la actualidad, la Empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en tal situación, las cantidades siguientes:

a) En IT por enfermedad: en los 20 primeros días: el 65 por cien de la base que haya servido para el cálculo de la prestación, y el 95 por cien de la misma base a partir del día 21 de baja, siendo por tanto el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a los quince primeros días de la baja, a un 5% en los días 16 al 20, y a un 20% de lo abonado a partir del día 21.

b) En IT por accidente laboral: desde el primer día de baja: el 100 por cien de la base que haya servido para el cálculo de prestación legal, siendo por tanto el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a un 25% de lo abonado.

42. artikulua.– Istripu pertsonalen saileko aseguru poliza.

Enpresak Istripu Aseguru Osagarri Kolektiboko Poliza bat hitzartu beharko du, egunaren 24 orduetako estaldurarekin, Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik Enpresan alta-egoeran dauden langile guztientzat, eta adierazitako dataren ondoren, istripua –lanekoa edo lanetik kanpokoa– izaten dutenentzat, bihotzekoa barne.

Aseguru horrek honako gertakari eta kapital hauek estaliko ditu:

– Heriotza, erabateko ezintasun iraunkor eta ezintasun iraunkor osoko kasuetan, eskuduntzadun erakundeak edo lan-jurisdikzioak onetsitakoa bada: 48.000 euro.

– baliaezintasun iraunkor partzialagatik, aurreko paragrafoan deskribatutako ezintasunak osatzen ez dituzten anatomia- edo funtzio-galerekin, Polizan ezarritako baremoen eta ehunekoen araberako kalte-ordaina emango da, 48.000 euro-ko zenbateko aseguratuaren gainean.

Aseguru horri dagokion prima Enpresak ordainduko du; nolanahi ere, primaren erdia langileek ordainduko dute; hortaz, langile bakoitzari dagokion urteko guztizko hamabirena kenduko du Enpresak langile bakoitzaren hileko nominatik.

Kasuan kasuko gertaeraren eguna, aseguratutako kapitala eta aseguru-etxea zehazteko, istripuren bat gertatuz gero –lanekoa izan edo ez–, bihotzekoa barne dela, kontuan hartuko den eguna istripu hori gertatu zen eguna izango da; ondorioz, eskatuko den kalte-ordaina egun horretan indarrean dagoena izango da eta une horretan poliza itunduta duen aseguru-etxearen kontura izango da, legeak ezar dezan subsidiaritatearen kalterik gabe.

43. artikulua.– Lizentziak.

Lizentziaren arrazoia gertatu, eta hurrengo lanegun jarraituak erreferentziatzat hartuz kalkulatuko da lizentzien iraupena. Hala eta guztiz ere, laneko lanaldia hasi bada, zenbaketa hori hurrengo lanegunean hasiko da.

Dena dela, langilearen ezkontzagatiko lizentziarako, egun naturalak hartuko dira kontuan. Interesatuak eskatuz gero, egun horiek ezkontzaren eguna baino lehenagotik kontatu ahal izango dira.

Salbuespen moduan, f), g) eta h) paragrafoetan jasotako lizentzietarako, egoera hori sortu den egunetik hasita 7 egun naturaleko tartea edukiko du langileak lizentzia hori erabiltzeko.

Artículo 42.– Póliza de seguro de grupo de accidentes individuales.

La Empresa deberá tener suscrita una Póliza de Seguro Complementario Colectivo de Accidentes, con cobertura durante las 24 horas del día, para todos los trabajadores que se hallen en situación de alta en la Empresa a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio, y que con posterioridad a tal fecha sufrieran un accidente, laboral o no laboral, incluido el infarto.

Dicho Seguro cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

– por muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, reconocidas por los organismos competentes o, en su caso, por la jurisdicción laboral: 48.000 euros.

– por invalidez permanente parcial con pérdidas anatómicas o funcionales que no constituyan las incapacidades descritas en el párrafo anterior, se indemnizará conforme a los baremos y porcentajes establecidos en la Póliza, sobre el capital asegurado de 48.000 euros.

La prima correspondiente a dicho Seguro será satisfecha por la Empresa, si bien la mitad de la misma será a cuenta de los trabajadores, por lo que la Empresa deducirá de la nómina mensual de cada trabajador una doceava parte del total anual que a cada uno corresponda.

A los efectos de determinar la fecha del hecho causante, el capital asegurado y la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente, sea o no de trabajo, incluido el infarto, la fecha del hecho causante es la misma fecha en que ocurra dicho accidente, y en consecuencia la indemnización exigible será la pactada en dicha fecha y la misma correrá a cargo de la aseguradora con quien estuviera pactada la Póliza en dicho momento, sin perjuicio de la subsidiaridad que por Ley pudiera determinarse.

Artículo 43.– Licencias.

La duración de las licencias se entenderá referida siempre a los primeros días de trabajo consecutivos desde el día en que se produzca el hecho causante de las mismas. Sin embargo, si se hubiese iniciado la jornada laboral de trabajo, dicho cómputo se iniciará el siguiente día de trabajo.

No obstante, la licencia por matrimonio del trabajador se entenderá referida a días naturales, los cuales, a petición del interesado, podrán computarse desde fechas anteriores a la celebración del matrimonio.

Excepcionalmente para las licencias contempladas en los párrafos f), g) y h), el trabajador dispondrá de un margen de hasta 7 días naturales desde el hecho causante para hacer uso de tales licencias.

Lizentziak hartzeko, langileek aurretiaz eskatu beharko dizkiote kasuan kasuko arduradunari. Lizentzia hartzeko alegatutako gorabeherak egon badaudela egiaztatzen duten agiriak aurkeztu beharko dituzte.

Eskatutako baldintzak bete ezean, edo alegatutako arrazoia gezurra bada edo langileak arrazoiaren funtsa aldatu badu, diziplina-erantzukizuna edukiko du.

Norbere gauzetarako eskatutako lizentziak emateko, kasuan kasuko arduradunari nahikoa denboraz jakinarazi beharko zaio.

Lizentziak baldintza horiek bete gabe eskatuz gero, lizentzia hartzeko eskubidea galdu egingo da. Nolanahi ere, egoera bakoitzaren alde humanoa hartuko da kontuan, eta konpentsaziozko erabakiak hartuko dira. Lizentziak ezin izango dira dirutan konpentsatu inoiz.

Honako lizentzia ordaindu hauek ezarri dira:

a) Langilearen ezkontza: egutegiko 18 egun.

b) Gurasoak, seme-alabak eta anai-arrebak ezkontzeagatik: Lanegun 1 eta, 3 egunetaraino luza daitekeena, distantzia 150 km-tik gorakoa baldin bada eta, horietatik 2, soldatarik gabekoak izango direla. Ezkon-ahaideei ere aplikagarri izango zaie lizentzia hau.

c) Ezkontideak haurra izateagatik: 2 lanegun, 5 egunetaraino luza daitezkeenak; horietatik 3 azkenak, soldatarik gabekoak izango dira.

d) Ezkontidearen edo seme-alabaren baten heriotzagatik: 4 lanegun.

e) Aitaren, amaren edo anai-arrebaren baten heriotzagatik: 2 lanegun, 5 egunetaraino luza daitezkeenak, distantzia 150 km-tik gorakoa baldin bada. Ezkon-ahaideei ere aplikagarri izango zaie lizentzia hau.

f) Ezkontidearen edo seme–alabaren bat, gaixotasun larriren batengatik, osasun erakunderen batetan sartzeagatik: ordaindutako 3 lanegun, lanegun horiek 6 izan daitezke; hala ere, azken hiru egunak ez dira ordainduko.

g) Ezkontide edo seme–alabaren baten gaixotasun larriren batengatik, osasun erakunderen batetan sartu gabe: soldatadun 2 lanegun, 5 egunetaraino luza daitezkeenak eta azken 3 egunak soldatarik gabekoak izango direla.

h) Amaren, aitaren edo anai-arrebaren baten gaixotasun larria edo ebaketa kirurgikoagatik: soldatadun lanegun bi, 5 egunetaraino gehigarriak eta azken 3 egunak soldatarik gabekoak izango direla. Ezkon-ahaideei ere aplikagarri izango zaie hori.

Para que puedan ser concedidas las licencias, los trabajadores deberán solicitarlas previamente, ante el responsable correspondiente, debiendo presentar los justificantes que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las mismas.

La falta de cumplimiento de los requisitos exigidos, así como si la causa alegada resultase falsa o se hubiera desvirtuado la misma por el trabajador, dará lugar a responsabilidad disciplinaria.

La licencia por necesidad de atender asuntos propios, deberá notificarse con la suficiente antelación al responsable correspondiente para su concesión.

Si las licencias no se piden cumpliendo los requisitos indicados, se pierde el derecho a las mismas. Sin embargo, en cualquier caso, se contemplará el lado humano de cada situación, y se podrá llegar a acuerdos compensatorios. En ningún caso las licencias podrán ser compensadas económicamente.

Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

b) Matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día de trabajo, ampliable a 3, en caso de que la distancia sea superior a 150 km, siendo 2 de ellos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

c) Alumbramiento de la cónyuge: 2 días de trabajo, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución.

d) Muerte del cónyuge o hijos: 4 días de trabajo.

e) Muerte de padres o hermanos: 2 días de trabajo, ampliables a 5, en caso de que la distancia sea superior a 150 km; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

f) Enfermedad grave con ingreso en institución sanitaria de cónyuge o hijos: 3 días de trabajos retribuidos, ampliables a 6, siendo los tres últimos sin retribución.

g) Enfermedad grave sin ingreso en institución sanitaria de cónyuge o hijos: 2 días de trabajo retribuidos, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución.

h) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres o hermanos: 2 días de trabajo retribuidos, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

i) Aitonaren, amonaren edo biloben heriotzagatik: lanegun 1. Lizentzia hori ezkontzazko ahaideei ere aplikatuko zaie.

j) Etxebizitzaz aldatzeagatik: lanegun 1.

k) Dokumentu publikoak izapidetzeko beharrezko den denbora, horien izapidetzea langileak berak egin behar badu eta lanorduez kanpo egiterik ez badago.

Eta adibide gisa, halako betebehartzat jotzen dira NAN berritzea eta ateratzea; halaber, gidatzeko baimena, pasaportea, erakunde ofizialen erregistroak eta ziurtagiriak, epaitegien zitazioak etb.

l) Seme-alaben bataio edo lehenengo jaunartze kasuetan, atseden egun bat egun horretan jarriko da.

m) Edoskitzeagatiko baimena: Langileen Estatutuaren 37. artikuluko laugarren paragrafoan eta gainontzeko legeriak ezarritakoaz gain, langileak bere borondatez ordeztu dezake eskubide hori, 14 laneguneko baimenaz ordeztu ere, eta egun horiek amatasun-baimenari batuko litzaizkioke.

f), g) eta h) idatz-zatietan aipatzen diren ahaideen gaixotasun larri egiaztatuaren eta segidakoaren kasuetan, langileak beste baimen bat eskatu ahal izango du, iraupen berekoa, lehenengo baimena amaitu eta segidako 30 egun igaro ondoren, baina bigarren lizentzia honetan ez da aplikatuko ohiko etxebizitzaren distantziagatiko luzapena.

Ezkonduta ez dauden bikoteak ere kontuan hartuko dira artikulu honetako a) idatz-zatian, betiere bizikidetza hori dagokion udalerriak emandako errolda-ziurtagiriaren eta bizikidetza-ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen bada. Bizikidetza hasi eta ondorengo 40 egunetan bakarrik gauzatu ahal izango da a) idatz-zatiko lizentziarako eskubidea. Lizentzia hori ezin izango da berriz baliatu, ez bikotekide berarekin ondoren ezkondu delako, ez beste bikotekide batekiko bizikidetzagatik, ezta harekin ezkontzeagatik ere –bikotekidearen heriotzaren eta bizikidetza berri baten edo ezkontzaren kasuan izan ezik– aurreko lizentzia hartu zuenetik bost urte igaro arte.

Ezkondu gabe dauden eta bikotekidearekin bizi diren langileek ere eskatu ahal izango dituzte artikulu honetako lizentziak; hortaz, bikotekidearen egoera eta ezkontidearena parekotzat hartuko dira, betiere bizikidetza hori dagokion udalerriak emandako errolda-ziurtagiriaren eta bizikidetza-ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen bada, eta bizikidetza egonkorra bada, hau da, ezkonduta dauden bikoteenaren parekoa bada.

i) Muerte de los abuelos, nietos, e hijos políticos: 1 día de trabajo; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

j) Traslado de domicilio: 1 día de trabajo.

k) El tiempo necesario para la tramitación de documentos públicos, cuando los mismos tengan que ser tramitados personalmente por el trabajador y que no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo.

A este respecto, y a modo de ejemplo, se consideran deberes de tales características, la expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros de Organismos oficiales, citaciones de juzgados, etc.

l) En los días de bautizo y primera comunión de hijos se hará coincidir un día de descanso con dichos días.

m) Permiso por lactancia: además de lo estipulado en le artículo 37 párrafo cuarto del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación, el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir el derecho por un permiso de 14 días laborables que se acumularán a su permiso de maternidad.

En los casos de enfermedad grave justificada y continuada de los parientes relacionados en los apartados f), g) y h), el trabajador tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, pero sin que sea de aplicación, para esta segunda licencia, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

En el apartado a) del presente artículo se incluye la vida en pareja sin vínculo matrimonial, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y certificado de convivencia del municipio correspondiente. El derecho a la licencia del apartado a) sólo podrá ser ejercitado dentro de los 40 días siguientes al inicio de la convivencia. Dicha licencia no podrá disfrutarse nuevamente ni en razón de un posterior matrimonio con el mismo compañero/a, ni en razón de una nueva convivencia con otro/a compañero/a, ni en razón de matrimonio- salvo defunción del compañero/a e inicio de nueva convivencia o matrimonio -, hasta transcurridos cinco años desde la anterior licencia.

Las licencias del presente artículo también podrán ser solicitadas por los trabajadores que tengan una vida en pareja sin relación matrimonial, de tal manera que tendrá el mismo tratamiento la situación del compañero/a que la del cónyuge, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y de convivencia del municipio correspondiente, y siempre que la convivencia tenga una consideración de estabilidad semejante a la matrimonial.

44. artikulua. Lana eta familia bateragarri egitea.

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

Gehienez ere bi urteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du familiarteko bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu, eta bigarren mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza-kidetasuna duena.

Idatz-zati honetan bilduriko eszedentzia langile guztien, gizon zein emakume, eskubide indibiduala da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari.

Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

45. artikulua.– Oporrak.

Donostiako eta Bilboko lanlekuetako gidariek eta leihatilazainek, 31 egun naturaleko oporrak edukitzeko eskubidea daukate. Gainontzeko langileek 27 laneguneko oporrak edukiko dituzte, lanerako larunbatak barne direla.

Oporrak urte naturalaren arabera baliatuko dira. Lanera urtean zehar sartzen diren langileek edukiko dituzten oporrak lan egin duten aldiaren arabera kalkulatuko dira.

Oporrak oinarrizko soldataren, antzinatasun-plusaren, hartzaile-plusaren eta pizgarrien arabera ordainduko dira, langileak plus horiek edukiz gero.

Enpresak, langile guztien oporraldia zehaztu baino lehen, talde bakoitzeko langileei eta lanleku

Artículo 44.– Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 45.– Vacaciones.

Los conductores y los taquilleros, éstos sólo de los centros de trabajo de Donostia-San Sebastián y de Bilbao, tendrán derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones, mientras que para el resto de personal las vacaciones serán de 27 días laborables, incluidos los sábados laborables.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural. En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año, se calcularán los días de vacaciones que le correspondan en proporción a su tiempo de servicio.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario base, plus de antigüedad, plus de perceptor e incentivos, si el trabajador los tuviera.

La Empresa, antes de determinar los períodos de vacaciones para todo el personal, con la antelación

bakoitzean, oporrak noiz hartuko dituzten proposatuko die, nahiko denboraz, langileen ordezkariei, oporraldi horiei buruz egokitzat jotzen dutena alega dezaten.

Langileak bere urteko oporraldia baliatzerakoan lehentasuneko edo diskriminaziozko traturik ez izateko, Enpresa Zuzendaritzak eta langileen Ordezkariek txandak ezarriko dituzte langileek beren oporrak aukera ditzaten Enpresa Zuzendaritzak proposatutako denboraldietan; hortaz, urteko oporrak aukeratzeko txandak txandakatu egingo dira lantoki bakoitzeko talde bakoitzeko langileen artean.

Ekainetik irailera bitartean hartu beharko dituzte euren oporrak langile guztiek. Aldi baterako kontratua duten langileek urteko edozein hilabetetan har ditzakete dagozkien oporrak.

Oporraldien egutegia urteko lehenengo hiruhilabetekoaren barruan egingo da. Langileak oporrak noiz hartu behar dituen lehenengo opor eguna baino hilabete bi lehenago jakin behar du.

46. artikulua.– Gidatzeko baimena berriztatzea. Gidatzeko baimena kentzea.

Gidatzeko baimena berriztatzea.

Lanean jarduteko gidatzeko karneta beharrezko duten langileei «D» motako gidatzeko baimena berriztatzea ordainduko die Enpresak. Ordainketa horretan sartuko dira karnetaren tasa eta test psikoteknikoa.

Hala ere, hitzarmen honen arabera jubilazio partziala hartu duten eta behin-behineko kontratua duten langileei ez zaizkie tasa horiek ordainduko.

Gidatzeko baimena kentzea.

Enpresako gidariren bati, administrazioak nahiz epaileak hartutako erabaki irmo baten bidez, gidatzeko baimena aldi baterako kentzen bazaio, ez da, besterik gabe, lan–harremana indargabetuko. Arau hauek erabili beharko dira:

a) Gidatzeko baimenaz gabetzearen iraupena edozein izanda ere, enpresak beheragoko edo goragoko maila duen lanpostu batetan jarri ahal izango du langile hori, lanpostu horri dagokion soldata eskuratuko duela.

Enpresak aurreikusten badu arestian esandakoa gauzatu ezin duela, aurretiaz poliza bat hitzartu beharko du. Poliza horrek bermatuko du langilearen hileko oinarrizko soldataren pareko diru-kopurua jasoko duela hilero, gidabaimena kentzen badiote. Enpresak eta langileak ordainduko dute primaren zenbatekoa, bakoitzak erdi bana.

debida propondrá previamente a los representantes de los trabajadores los periodos de vacaciones disponibles para el personal de cada grupo en cada centro de trabajo, para que aleguen lo que consideren oportuno sobre los mismos.

Con el fin de que ningún trabajador tenga un trato preferencial o discriminatorio en el disfrute anual de sus vacaciones, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores elaborarán unos turnos para que los trabajadores vayan eligiendo sus vacaciones entre los periodos propuestos por la Dirección de la Empresa, de tal manera que los turnos de elección de las vacaciones anuales sean rotativos entre los trabajadores de cada grupo en cada centro de trabajo.

Las vacaciones de todo el personal se disfrutarán en los meses comprendidos entre junio y septiembre. El personal con contrato eventual podrá disfrutar las vacaciones que le correspondan en cualquier mes del año.

El calendario de vacaciones para el personal fijo se efectuará, en todo caso, dentro del primer trimestre de cada año, debiendo cada trabajador conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 46.– Renovación del permiso de conducir. Retirada del permiso de conducir.

Renovación del permiso de conducir.

La empresa abonará al personal que utilice para su trabajo el carnet de conducir la renovación del permiso de conducir clase «D», tarjeta escolar y tarjeta conductor (tacógrafo digital); entendiendo que en ese abono se harán efectivas únicamente las tasas del carné así como las correspondientes al test psicotécnico.

Quedarán exentos de dicho abono el personal acogido a una jubilación parcial según el presente convenio y el personal con contrato eventual.

Retirada del permiso de conducir.

Cuando un conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de Resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

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

Si la Empresa prevé la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberá concertar, previamente, una póliza que asegure la percepción de una cantidad mensual equivalente a su salario base mensual, en caso de privación de carnet, sufragando por mitades, entre Empresa y trabajador, el importe de la prima.

Enpresak ez badu langileari dagokion kategoria baino beheragoko edo goragoko lanposturik, eta aipatutako poliza hitzartu ez badu, langileari dagokion hileko oinarrizko soldataren pareko hileko zenbatekoa ordaindu beharko du Enpresak, langilea gidabaimenik gabe dagoen bitartean.

b) Dena dela, gidabaimenik gabeko aurreneko 31 egunak arauzko opor–egunez alda daitezke, eta adierazitako obligazioak, baimena kendu osteko 32. egunetik aurrera azalduko dira berriz ere.

c) Administrazioak edo epaileak hartutako ebazpen baten ondorioz gidabaimenik gabe gelditzen den gidariak, gidabaimena kendu diotela eta zenbat denborarako kendu dioten adierazi beharko dio Enpresako Zuzendaritzari, kontratua edozein arrazoirengatik (ABE, oporrak, ea.) etenda eduki arren.

Langileari gidabaimena kentzen dioten egunaren berri idazki bidez ez jakinaraztearen ondorioz, langileak gidabaimenik gabe zerbitzuak betetzeagatik eragin lezakeen kalte eta galera orori erantzun beharko dio.

d) Gidariari berriz ere gidabaimena kentzen badiote, zergatia eta iraupena gorabehera, enpresatik bota egin dezakete eta lan–kontratua indargabetuta geldituko da.

Berrerortzetzat hartuko da gidabaimena kentzea eragiten duten delituak berriz egiten badira urte natural berean.

e) Langilea enpresan sartu aurretik eta kontratu mugagabea egin aurretik kendu badiote gidabaimena –modu judizialean edo administratiboan– langilea nahitaezko eszedentzia-egoeran egongo da gidabaimenik gabe dagoen bitartean. Egoera hori amaitutakoan, langileak lehendik zeukan kategoria eta baldintza ekonomiko berdinekin, antzinatasun-data izan ezik, itzuliko da enpresara. Antzinatasunaren zenbaketari ez zaio gehituko langilea nahitaezko eszedentzia-egoeran dagoen denbora.

«D», gidatzeko baimena, eskola-txartela eta gidatzailearen txartela (takografoa) berritzeko gastuak enpresak ordainduko ditu, betiere berritu behar diren horiek titular gisa izan behar badira.

47. artikulua.– Langileak lanpostua uztea eta aurreabisurako epea.

Enpresa beren borondatez uzten duten langileek gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko dute. Dimisioa idazki bidez jakinarazi beharko dute hura jasota gera dadin, Enpresak jaso izanaren agiria sinatu

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 la cantidad mensual equivalente a su salario base mensual mientras que el trabajador se encuentre privado del permiso de conducir.

b) En cualquier caso, los primeros 31 días de privación de carnet, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas, a partir del día 32 de los de privación de carnet.

c) Todo conductor a quien se le retire el carnet por decisión administrativa o judicial, está obligado a comunicar a la Dirección de la Empresa la retirada del carnet y la duración de dicha retirada, aunque tenga el contrato de trabajo suspendido por cualquier causa (IT, vacaciones, etc.).

El conductor responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse por la realización de servicios sin la posesión del carnet de conducir, como consecuencia de la falta de comunicación por escrito, respecto al día exacto en que se le ha retirado el permiso de conducir.

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

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de los delitos que lleven consigo la privación del carnet, se haya producido dentro de un mismo año natural.

e) Cuando la retirada del carnet, judicial o administrativamente, sea debida a un hecho acaecido con anterioridad a la entrada, con carácter indefinido en la empresa, el conductor-perceptor quedará en situación de excedencia forzosa durante el periodo de retirada de carnet. Al finalizar esta situación se incorporará a la Empresa en la misma categoría y condiciones económicas que disfrutaba con anterioridad, exceptuándose la fecha de antigüedad, a cuyo cómputo no se sumará el tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de excedencia forzosa.

Los gastos ocasionados para la renovación del permiso de conducir de la clase «D», tarjeta escolar y de la tarjeta de conductor (tacógrafo), cuyas categorías profesionales conlleven la obligatoriedad de su titularidad, serán abonados por la Empresa.

Artículo 47.– Dimisión del personal y plazo de preaviso.

El personal que voluntariamente cese en la Empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 15 días como mínimo. La comunicación de dimisión se hará por escrito para dejar constancia de la misma,

beharko du eta idazkia aurkeztutako data adieraziko du.

48. artikulua.– Garaiz aurretiko erretiroa 64 urterekin eta derrigorrezko erretiroa 65 urterekin.

Langileak 64 urte betetzen dituenean erretiroa hartu nahi badu, eta eskubide pasiboen ehuneko ehun jaso nahi badu, eta Enpresak aurreikusten badu langile horren lanpostuari eutsiko diola, erretiroa hartu nahi duen langilearen ordez, Enpresak beste langile bat –langabeziagatiko edozein prestazio ekonomiko jasotzeko eskubidea badu– edo lehen enplegua eskatzen duen gazte bat hartu ahal izango du, betiere gai horri buruz kasu bakoitzean indarrean dagoen legezko araudiari jarraiki.

Langileak 65 urte betetzen dituenean, eta erretiropentsioaren % 100a jasotzeko behar diren urteak kotizatu baditu, erretiroa hartu beharko du; hortaz, arrazoi horren ondorioz, behin betiko baja izango da enpresan 65 urte betetzen dituen egun berean.

49. artikulua.– Erretiro partziala, lanaldi partzialeko lan-kontratuarekin eta txanda-kontratu bati lotua.

Gai honi dagokionez, artikulu honetan islatzen da 2008ko urtarrilaren 1ean indarrean dagoen arauaren —abenduaren 4ko 40/2007 Legea, Gizarte Segurantzaren arloko neurriei buruzkoa— aplikazioa eta horiek erabiltzeko zein langile horiei aurretik aplikatu dizkion hobekuntza partzialak erretiratu partzialei aplikatzen jarraitzeko enpresak hartzen duen konpromisoa, betiere kasu zehatz bakoitzean aplikatu behar den goragoko mailako arauetan izan litezkeen aldakuntzak errespetatuz.

a) Indarreko Arautegiaren Laburpena:

Erretiro partziala, lanaldi partzialeko lan-kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta, eskatzen duen langileak, aurretik deskribatutakoaren arabera honakoak bete beharko ditu:

– 2008. urtean 60 urte bete izana, 2009. urtean 60 urte eta 2 hilabete bete izana, 2010. urtean 60 urte eta 4 hilabete bete izana, 2011. urtean 60 urte eta 6 hilabete bete izana, 2012. urtean 60 urte eta 8 hilabete bete izana, 2013. urtean 60 urte eta 10 hilabete bete izana eta 2014. urtean 61 urte bete izana.

– enpresan 2 urteko antzinatasuna 2008. urtean, 3 urtekoa 2009. urtean, 4 urtekoa 2010. urtean, 5 urtekoa 2011. urtean, eta 6 urtekoa 2012. urtean.

– Gizarte Segurantzan gutxienez honako kotizazioepeak bete izana: 18 urte 2008. urtean, 21 urte 2009. urtean, 24 urte 2010. urtea, 27 urte 2011. urtean, eta 30 urte 2012. urtetik aurrera.

Lanaldiaren gehienezko murrizketaren muga, erretiro partzialaren gehienezko ehunekoaren berdina,

firmándose por la Empresa el recibí e indicando la fecha de entrega.

Artículo 48.– Jubilación anticipada a los 64 años y jubilación obligatoria a los 65 años.

Siempre que un trabajador desee jubilarse con el cien por cien de sus derechos pasivos al cumplir 64 años de edad, y que la Empresa prevea el mantenimiento del puesto de trabajo de dicho trabajador, ésta podrá sustituir, simultáneamente, al trabajador que desea jubilarse por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, pero siempre dentro de la normativa legal vigente en cada caso sobre esta materia.

Cuando un trabajador llegue a la edad de 65 años y haya cotizado los años necesarios para percibir el 100 por cien de la pensión de jubilación, deberá jubilarse, por lo que causará baja definitiva en la empresa por tal motivo el mismo día de cumplir los 65 años.

Artículo 49.– Jubilación parcial, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo.

En lo referente a este asunto, se traslada al presente artículo la aplicación de la normativa vigente al 1 de enero de 2008, -la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de «Medidas en Materia de Seguridad Social», así como el compromiso de la Empresa para su utilización y para seguir aplicando a los jubilados parciales las mejoras que venía aplicando con anterioridad a dichos trabajadores, respetando en todo caso las posibles variaciones que puedan existir en la normativa de carácter superior que sea aplicable en cada caso concreto.

a) Resumen de la Normativa Vigente:

El trabajador que solicite la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo, de acuerdo con las condiciones descritas más adelante, deberá:

– haber cumplido la edad de 60 años en el 2008, de 60 años y 2 meses en el 2009, 60 años y 4 meses en el 2010, 60 años y 6 meses en el 2011, 60 años y 8 meses en el 2012, 60 años y 10 meses en el 2013, y 61 años a partir del 2014.

– tener una antigüedad en la empresa de 2 años en el 2008, de 3 años en el 2009, 4 años en el 2010, 5 años en el 2011, y 6 años a partir del 2012.

– tener al menos los siguientes períodos de cotización a la Seguridad Social: 18 años en el 2008, 21 años en el 2009, 24 años en el 2010, 27 años en el 2011, y 30 años a partir del 2012.

El límite de la reducción máxima de la jornada laboral, equivalente al porcentaje máximo de la

% 85ekoa izango da 2008. urtean, % 82koa 2009. urtean, % 80koa 2010. urtean, % 78koa 2011. urtean eta % 75ekoa 2012. urtetik aurrera.

Atal honetan ezarritakoa gora-behera, gertaera eragilearen unean enpresan 6 urteko antzinatasuna eta gizarte-segurantzan 30 urteko kotizazioa egiaztatzen bada, 2012ko abenduaren 31ra arte erretiro partziala hartu ahal izango da 60 urtetik aurrera, lanaldiaren % 85eko murrizketarekin, ordezko langilea lanaldi osoz eta mugagabeko kontratuarekin kontratatzeko baldintzarekin.

b) Enpresan Indarrean dagoen Arautegia aplikatzea:

1.– 60 urtera iristean –edo urte gehiagora, ezarritako legezko kasuen arabera–, enpresako langile guztiek aukera izango dute haien borondatez erretiro partziala hartzeko, lanaldi partzialeko kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta, indarreko arautegiaren arabera. Horretarako, langileak erretiro partziala hartzeko asmoa jakinarazi beharko dio Enpresako Zuzendaritzari, ezarritako adina bete baino bi hilabete lehenagotik adin hori bete eta 12 hilabetera arteko epearen barruan. Enpresa ez da behartuta egongo 12 hilabete horiek igaro ondoren helburu horrekin aurkezten diren eskabideak onartzera.

2.– Langilea baimendutako gehienezko erretiro partzialari atxikiko zaio eta gainerako lanaldirako denbora partzialeko kontratu bat sinatuko du Enpresarekin. Aldi berean, enpresak lanaldi osoko txanda-kontratua sinatuko du, ordezkatutako langileari 65 urte betetzeko falta zaion denbora adinako iraupenarekin. Hala eta guztiz ere, Enpresak konpromisoa hartu du aldi baterako txanda-kontratu hori txanda-kontratu mugagabe bihurtzeko, langilea kontratatu zenetik bi hilabete igaro ondoren. Ordezko langileari bere lanbide-kategoriarako Enpresan ezarrita dauden lan-baldintzak aplikatuko zaizkio.

3.– Erretiro partziala hartuko duen langilearen eta Enpresa Zuzendaritzaren artean itunduko da gertakari horiek jazoko diren data. Erretiro partziala eta, horren ondorioz, enpresarekiko lan-lotura langileak 65 urte betetzen dituenean amaituko da edozein kasutan.

4.– Erretiro partziala hartu duen langileari Gizarte Segurantzak ordainduko dio langile horren zirkunstantzia pertsonalei aplikatu ahal zaion indarreko araudiaren arabera dagokion pentsioa. Lanaldiaren gainerako denborarako lanaldi partzialeko kontratu berrian jasotzen diren soldata-lansariak ordainduko ditu Enpresak.

jubilación parcial, será del 85% en el 2008, del 82% en el 2009, del 80% en el 2010, del 78% en el 2011, y del 75% a partir del 2012.

No obstante lo establecido en este apartado, si en el momento del hecho causante se acreditan 6 años de antigüedad en la Empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción del 85% de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

b) Aplicación de la normativa vigente a la empresa:

1.– Al llegar a la edad de 60 años, -o más, según los casos legales establecidos-, todo trabajador o trabajadora de la empresa tendrá derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial simultaneada con un contrato a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo de acuerdo con la normativa vigente. Para ello, el trabajador o trabajadora deberá solicitar a la Dirección de la Empresa su deseo de acogerse a la jubilación parcial, desde los dos meses anteriores a cumplir la edad establecida y dentro de los 12 meses siguientes a la misma, sin que la Empresa esté obligada de acceder a ninguna solicitud presentada en ese sentido después del transcurso de esos 12 meses.

2.– El trabajador o trabajadora se acogerá a la jubilación parcial máxima permitida y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la Empresa por el resto de la jornada de trabajo. La Empresa, al mismo tiempo, suscribirá un contrato de relevo a tiempo completo y por una duración igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. Sin embargo, la Empresa se compromete a convertir dicho contrato de relevo temporal en contrato de relevo indefinido transcurridos dos meses desde la fecha en que fue contratado. Al trabajador/ra relevista le serán de aplicación las condiciones laborales establecidas en la Empresa para su categoría profesional.

3.– La fecha concreta en que se produzcan tales hechos deberá ser pactada entre el trabajador/a que acceda a la jubilación parcial y la Dirección de la Empresa. La jubilación parcial y, en consecuencia, la vinculación laboral con la Empresa se extinguirá en todo caso cuando el trabajador o trabajadora llegue a la edad de los 65 años.

4.– El trabajador/a jubilado/da parcial percibirá de la Seguridad Social la pensión que le corresponda de acuerdo con la normativa vigente aplicable a sus circunstancias personales. La Empresa le abonará las retribuciones salariales correspondientes al nuevo contrato a tiempo parcial por el resto de la jornada laboral que conste en su contrato a tiempo parcial.

5.– Enpresak konpromisoa hartzen du erretiro partziala hartu duen langileari 6. paragrafoan zehazten diren ordainsari gordinen ehunekoak bermatzeko. Horretarako, kasu bakoitzean, ordainsari-osagarri bat ezarriko du. Horren zenbatekoa horrela kalkulatuko da: batetik, erretiro-pentsio gordinari lanaldi partzialeko kontratuaren ordainsari gordina gehituko zaio eta, bestetik, lanaldi osoko lanaren urteko ordainsariari aipatutako eskalan jasotako ehunekoak aplikatuko zaizkio; emaitza bien artean alderik badago, alde hori izango da osagarriaren zenbatekoa.

Ordainsari-osagarri hori 12 hiletan ordainduko da une bakoitzean, lanaldi osoko urteko ordainsari gordin teorikoak hartuko dira erreferentziatzat, horiei langileak joan-etorriengatik, garbiketa-plusagatik, dietengatik edo beste edozein aparteko kontzepturengatik jasotzen zituen ordainsariak kenduta.

6.– Aurreko puntuan bermatzen den soldataren ehunekoa % 95ekoa izango da, norentzat eta erretiro partziala hartzeko momentuan Gizarte Segurantzan 30 urtez edo gehiagoz kotizatu duten langileentzat. Ehuneko hori puntu batez murriztuko da langileak erretiro partziala eskatu behar duenean kotizatu dituen sei hilabete gutxiago bakoitzeko, betiere honako eskala honen arabera:

– % 95ekoa 30 urtean edo gehiagotan kotizatu badu.

– % 94koa 29 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 93koa 29 urtean kotizatu badu.

– % 92koa 28 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 91ekoa 28 urtean kotizatu badu.

– % 90ekoa 27 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 89koa 27 urtean kotizatu badu.

– % 88koa 26 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 87koa 26 urtean kotizatu badu.

– % 86koa 25 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 85ekoa 25 urtean kotizatu badu.

– % 84koa 24 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 83koa 24 urtean kotizatu badu.

– % 82koa 23 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 81ekoa 23 urtean kotizatu badu.

– % 80koa 22 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

5.– La Empresa se compromete, además, a garantizar a los trabajadores/as que se acojan a la jubilación parcial los porcentajes de retribuciones brutas que se señalan en la escala del siguiente apartado 6. Para ello establecerá, en cada caso, un complemento salarial equivalente a la diferencia que pueda darse entre la pensión bruta de jubilación más la retribución bruta correspondiente al contrato a tiempo parcial y la cantidad resultante de aplicar al salario anual por jornada completa los porcentajes que figuran en la mencionada escala.

Este complemento salarial será abonado en 12 mensualidades y se considerará como referencia el teórico salario bruto anual existente en cada momento por jornada completa, con exclusión de las remuneraciones que el trabajador o trabajadora viniera percibiendo por desplazamientos, plus limpieza, dietas u otros conceptos extraordinarios.

6.– El porcentaje de salario que se garantiza percibir en el punto anterior será del 95% para los trabajadores o trabajadoras que en el momento de acceder a la jubilación parcial tuvieran acreditados 30 o más años de cotización a la Seguridad Social. Este porcentaje se reducirá en un punto por cada seis meses menos de cotización que el trabajador tenga en el momento de solicitar la jubilación parcial, de acuerdo con la siguiente escala:

– el 95 por cien con 30 años o más de cotización.

– el 94 por cien con 29 años y seis meses de cotización.

– el 93 por cien con 29 años de cotización.

– el 92 por cien con 28 años y seis meses de cotización.

– el 91 por cien con 28 años de cotización.

– el 90 por cien con 27 años y seis meses de cotización.

– el 89 por cien con 27 años de cotización.

– el 88 por cien con 26 años y seis meses de cotización.

– el 87 por cien con 26 años de cotización.

– el 86 por cien con 25 años y seis meses de cotización.

– el 85 por cien con 25 años de cotización.

– el 84 por cien con 24 años y seis meses de cotización.

– el 83 por cien con 24 años de cotización.

– el 82 por cien con 23 años y seis meses de cotización.

– el 81 por cien con 23 años de cotización.

– el 80 por cien con 22 años y seis meses de cotización.

– % 79koa 22 urtean kotizatu badu.

– % 78koa 21 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 77koa 21 urtean kotizatu badu.

– % 76koa 20 urtean eta sei hilabetean kotizatu badu.

– % 75ekoa 20 urtean kotizatu badu.

Bai indarreko arautegia bai enpresan egiten den aplikazioa kasu zehatz bakoitzean aplikatzeko, erretiro partziala aldi baterako lan-kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta —deskribatutako baldintzen arabera— eskatzen duen langileak erretiro partziala eskatzen unean gizarte-segurantza dituen kotizazio—urtean egiaztatu beharko ditu enpresan, gizarte-segurantzak haren lan-bizitzari buruz emandako ziurtagiria aurkeztuta.

50. artikulua.– Hil den langilearen alargunarentzako kalte-ordainak.

Enpresan alta egoeran dagoen langile bat hiltzen bada, ezkontide alargunak edo, bestela, horretan agintea duen organoak alarguntza-pentsioa aitortzen dion pertsonak, 3.643,42 euroko kalte-ordaina eskuratuko du heriotzagatik.

51. artikulua.– Doako bidaiak enpresako zerbitzuetan.

a) Enpresako langileentzat eta horien senideentzat.

Enpresako zuzendaritzak emandako arauen barruan enpresaren zerbitzuez doan baliatu nahi duen langileak, bere ezkontideak, seme–alabek eta bere kontura bizi diren senideek enpresaren identitate-txartela eduki beharko dute enpresak horretarako ahalmena ematen dien adierazgarri.

Langilearen edo bere ezkontidearen Gizarte Segurantzako kartilan onuradun legez sartuta dauden seme-alabak eta familiartekoak joko dira «bere kontura» bizi diren pertsonatzat; langileek euren familiaren egoeraz PFEZen urtero egiten duten aitorpena ere kontuan hartuko da.

b) Langileen alargun eta umezurtzentzat.

Enpresan lanean ari zirela hil ziren langileen alargunek ere baliatu ahal izango dituzte dohainik Enpresako zerbitzuak, betiere alarguntasun-egoerak irauten duen bitartean. Eskubide hori, Enpresako langileen gainerako ahaideek baliatzen duten baldintza berekin baliatuko dute.

Enpresan altan zeuden garaian hil zirenen seme-alabek, halaber, doan erabil ditzakete enpresaren

– el 79 por cien con 22 años de cotización.

– el 78 por cien con 21 años y seis meses de cotización.

– el 77 por cien con 21 años de cotización.

– el 76 por cien con 20 años y seis meses de cotización.

– el 75 por cien con 20 años de cotización.

Para la aplicación a cada caso concreto, tanto de la normativa vigente como de su aplicación en la empresa, el trabajador que solicite la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo, de acuerdo con las condiciones descritas, deberá acreditar ante la Empresa los años de cotización a la Seguridad Social que tenga al momento de su jubilación parcial, mediante la aportación del correspondiente certificado de la Seguridad Social de su «Vida laboral».

Artículo 50.– Indemnización al viudo/a del trabajador fallecido.

En caso de producirse el fallecimiento de un trabajador que se encuentre en situación de alta en la Empresa, el cónyuge viudo o a quien se le reconozca la pensión de viudedad por el organismo competente, percibirá una indemnización por fallecimiento de 3.643,42 euros.

Artículo 51.– Viajes gratuitos en los servicios de la empresa.

a) Para los trabajadores de la empresa y sus familiares.

Para poder viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa, siempre dentro de las normas dictadas por la Dirección de la misma, todo trabajador de la Empresa y su cónyuge, así como los hijos y familiares que convivan con ellos y estén a sus expensas, deberán poseer la tarjeta de identidad de la Empresa que les habilita para ello.

Básicamente se entenderá que «están a sus expensas» los hijos y familiares que se encuentren incluidos como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador o de su cónyuge; se tendrá también en cuenta las declaraciones anuales para el IRPF que todo trabajador hace de su situación familiar.

b) Para los viudos, viudas y huérfanos del personal.

La utilización gratuita de los servicios de la Empresa se extiende también a los viudos y viudas de aquellos trabajadores que hayan fallecido estando de alta en la Empresa, mientras perdure su estado de viudedad y en las mismas condiciones que el resto de los familiares de los trabajadores de la Empresa.

Asimismo también tendrán derecho a utilizar gratuitamente los servicios de la empresa los hijos

zerbitzuak. Erabiltzeko eskubide horrek 25 urte bete arte iraungo du.

c) Enpresako pentsionistentzat.

Erretiratuek edo erabateko edo guztizko baliaezintasun iraunkorra dutenek eta horien ezkontideek enpresak dituen zerbitzuez baliatzeko txartela eduki dezakete, eskatzen badute, arau honen arabera: inolako mugarik gabe «hiriko» edo inguruetako zerbitzuetan, eta «lineakoak» edo ibilbide luzekoak deitutakoetan joan-etorriko bidaia bi hilabeteko.

52. artikulua.– Kontratazio berriak.

Enpresako Zuzendaritzak langile berriren bat kontratatzeko asmoa duenean, langile horrekin bete nahi duen lanpostuaren berri emango du iragarpen-oholean, zertarako eta enpresan dauden langileei lanpostu horien berri emateko.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak konpromisoa hartu du Aldi Baterako Laneko Enpresetako langileak ez kontratatzeko.

Hitzarmena izenpetu ondoren egiten diren lan-kontratu berrietan, lanlekua finkotzat joko da. Kontratu horietan ez da egongo inongo klausularik lanleku finkotik kilometro jakin batzuen erradiora lanlekua hedatzeari buruz.

Salbuespen gisa eta 2009. urterako soilik, enpresak konpromiso hartzen du, zertarako-eta behin-behineko langileak finko bihurtzeko; betiere, langile horiek enpresak urte 1etik gorako antzinatasuna badute eta daudeneko lantokian hileko egun guztietarako behar badira. Gipuzkoako Foru Aldundiarekin negoziazio-itunak formalizatutakoan beteko da goian esandakoa.

Guztiarekin ere, kontratu mugagabeen bitartez beteko dira esleipen bidez baimendutako zerbitzuei aurre egiteko lanpostuak. Hala ere, opor, baja, istripu, baimen eta abarrei aurre egiteko, beharrezko izango dira zenbait behin-behineko langile. Enpresako Zuzendaritzak, dagozkin ahalez baliaturik, bakarrik eta esklusiboki kudeatuko du lan-poltsa.

Ikaskuntza-aldiaren hasieran, gainontzeko langileen eskubide eta baldintzak dituztela, kontratatuko ditu enpresak langile berriak, eta, ildo horretan, kategoria horretarako (formatzen aro diren gidariak) oinarrizko soldata bat finkatuko da, zeina bat etorriko baira gidarien oinarriko soldatarekin, baina, betiere, jasotzeari eta entregatzeari dagozkien zenbatekoak kenduko dira, izan ere, funtzio horiek ez baitituzte betetzen. Jasotzeari doakion plusa kobratzeko

de los trabajadores fallecidos estando de alta en la Empresa, hasta el cumplimiento de los 25 años.

c) Para los pensionistas de la empresa.

Todos los trabajadores que hayan cesado de trabajar en la Empresa por jubilación o invalidez permanente total o absoluta, así como sus cónyuges, podrán disfrutar, si lo solicitan, de la tarjeta que les habilita para viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa, de acuerdo con la siguiente norma: ilimitadamente dentro de los servicios llamados de «urbanos» o de cercanías, y dos viajes mensuales de ida y vuelta en los servicios llamados de «línea» o de largo recorrido.

Artículo 52.– Nuevas contrataciones.

Cuando la Dirección de la Empresa prevea la contratación de nuevo personal, expondrá en los tablones de anuncios el puesto de trabajo que desea cubrir con dicho personal, con el fin de dar a conocer a los actuales trabajadores de la Empresa, tales puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete a no contratar trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

En los nuevos contratos laborales que se firmen a partir de la firma del convenio, se establecerá el Centro de Trabajo como fijo, sin que los mismos lleven cláusula alguna por la que se extienda el centro de trabajo con un radio determinado de kilómetros desde el Centro de Trabajo fijo.

Excepcionalmente la Empresa se compromete únicamente para el año 2009 a convertir el empleo eventual en fijo a todos los trabajadores cuya antigüedad en la Empresa exceda de 1 año, siempre que en el centro de trabajo al que pertenece sea necesaria su contratación durante todos los días de cada mes. Esta condición se cumplirá en cuanto se formalicen los convenios en negociación con la Diputación Foral de Gipuzkoa.

En cualquier caso los puestos de trabajo necesarios para cubrir los servicios concesionalmente autorizados serán cubiertos por sistema por contratos indefinidos. No obstante siempre será necesario un número indeterminado de eventuales para cubrir las vacaciones, bajas de enfermedad, accidentes, permisos, etc. La bolsa de trabajo será gestionada única y exclusivamente por la Dirección de la Empresa en las atribuciones que le asisten por su condición.

Los trabajadores al inicio de su periodo de aprendizaje serán contratados por la Empresa con todas las condiciones y derechos que el resto de los trabajadores, si bien se establecerá un salario base para dicha categoría (Conductores en formación) que coincide con el salario base de los conductores perceptores reducido en el importe correspondiente al toma y deje, función que no desarrollarán. Igualmente no tendrán derecho al devengo del plus

eskubiderik ere ez dute izango, ez eta diruaren gorabeherena eta garbiketa-plusarena ere; izan ere, aipagai dugun aldian ez baitute halako funtziorik egiten. Gidariak formatzeko kontratuaren iraupena ez da izango 10 egunetik gorakoa.

53. artikulua.– Langileen prestakuntza.

Enpresa Zuzendaritzak ahalik eta gehien sustatu nahi du prestakuntza; horregatik, zuzendaritza prest dago nahi duten langileei aukera emateko beren prestakuntza pertsonala eta profesionala osatu edo garatzearren.

Ildo horretatik, mekanikariek eta auto-garbitzaileek autobusak gidatzeko gidabaimena lortzea bultzatuko da. Era berean, honako hauek gauzatzeko aukera emango da: Eskola Graduatu Ziurtagiria lortzeko, hizkuntzak ikasteko, mekanikari buruzko eta normalean erabiltzen diren programa informatikoei buruzko jakintzaren gainean birziklatzeko aukera, baita bide-zirkulazioari eta garraioari buruzko legediari buruzko jakintzen gainean, eta langilearentzat interesgarriak diren beste mota bateko ikasketetan birziklatzeko aukera ere.

Ildo horretatik Prestakuntzarako Batzorde Mistoa osatuko da. Zuzendaritzako ordezkariek eta langileen hiru ordezkarik parte hartuko dute. Prestakuntzaren alorrean dauden premiak aztertuko dituzte eta batzuentzat zein besteentzat interesgarriak diren ikastaroak zehaztu.

Horretaz gain, batzorde horrek erabakiko du ikastaro horietan parte hartzeko lizentzien eta langileentzako bestelako konpentsazioen inguruan.

Prestakuntza egitasmoak, gertatu, izapidetu eta interpretatzeari dagokienez, Etengabeko Prestakuntzarako Euskal Fundazioan ezarritako termino eta baldintzei egokituko dira.

54. artikulua.– Berme sindikalak.

a) Arau orokorrak:

Gai horri dagokionez, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoa beteko da, baita Langileen Estatutuaren 61. artikulutik 81. artikulura bitarte xedatutakoa ere, bai ordezkaritza kolektiborako eskubideei dagokienez, bai langileek bilerak egiteko duten eskubideei dagokienez.

b) Segurtasun eta Higienerako Batzordea eta prebentziorako ordezkariak:

Laneko Arriskuak Prebenitzeko Legea aplikatuz, Gipuzkoako Enpresa Batzordeak eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek, euren artean, lau kide izendatuko dituzte, prebentziorako ordezkari izan daitezen. Enpresako Segurtasun eta Osasun Batzordea prebentziorako lau ordezkariek eta, Enpresako Zuzendaritza ordezkatuz, beste lau kidek osatuko dute.

c) Ordezkapen orduei eta dietei buruzko kasu bereziak:

de percepción, quebranto de moneda ni plus de limpieza, funciones que no realizarán en ese periodo. Este contrato de conductores en formación no excederá de 10 días.

Artículo 53.– Formación de personal.

La Dirección de la Empresa pretende fomentar al máximo la formación, de tal manera que está dispuesta a facilitar a los trabajadores que lo deseen la posibilidad de completar o desarrollar su propia formación personal y profesional.

En tal sentido, se potenciará la obtención del permiso de conducir autobuses para los mecánicos y lavacoches. Al mismo tiempo se facilitará la posibilidad de obtención del Certificado de graduado Escolar, el estudio de idiomas, el reciclaje en conocimientos de mecánica y de los programas informáticos de uso habitual, así como en los conocimientos de circulación vial y legislación del transporte, o en los estudios de otro tipo de interés para el trabajador.

Se constituye una Comisión Mixta de Formación, compuesta por representantes de la Dirección y por 3 representantes de los trabajadores, al objeto de analizar las necesidades de Formación, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para ambas partes.

Dicha comisión determinará así mismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos.

Los planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e interpretación a los términos y condiciones establecidos en la Fundación Vasca para la Formación Continua.

Artículo 54.– Garantías sindicales.

a) Normas de carácter general:

En esta materia se cumplirá lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y lo estipulado en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en cuanto a los derechos de representación colectiva como en cuanto a los derechos de reunión de los trabajadores.

b) Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud:

En aplicación de la Ley de Prevención de Riegos Laborales, el Comité de Empresa de Gipuzkoa y los Delegados de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz designarán a cuatro de sus miembros como Delegados de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa estará formado por los cuatro Delegados de Prevención y por otros cuatro representantes de la Dirección de la Empresa.

c) Caso particular de horas de representación y dietas:

Gipuzkoako Batzordeko kideek eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek batzarra duten egunen batean, egutegiaren arabera kide horietakoren bati atseden-egunez baliatzea suertatuz gero, egun hori konpentsatu egingo zaio, langileak aukera izango duela hil horretan bertan beste egun bat hartzeko, ahal izanez gero, edo hurrengo hileko egutegian atseden egun bat gehiago hartzeko, edota konpentsazio hori dirutan jasotzeko, hartu gabeko atsedenaren ordainez.

Gipuzkoako Enpresa Batzordeak, Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek, Bitariko Batzordeak eta Segurtasun eta Higiene Batzordeak batzarrak egin beharragatik edo, ordezkaritza sindikala dela kausa, beste eratako bileraren bat egin beharragatik bazkaria kanpoan egiten dutenean, enpresak ordainduko du bazkari horren kostua, egin diren gastuak justifikatu ondoren. Kostu horren muga hitzarmen honetako 28. artikuluan bazkaritarako finkatzen den kuotaren balioa izango da.

Halaber, ordu sindikalen kredituaz baliatuz, Gipuzkoako Enpresako Batzordeko kideek eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariek batzarra egin behar badute, eskubidea izango dute egun horretarako izendatuta zeukaten lana burutzeagatik emango zitzaien guztia eskuratzeko. Dietengatik ez da bikoiztasunik izango, aurreko paragrafoan esan denari dagokionez.

d) Atal sindikalak:

Enpresaren afiliazioaren gutxienez % 35a duten atal sindikalak onartuko dira. Eratutako atal sindikalek, adierazitako afiliazio-baldintza betetzen dutenek, eskubidea izango dute delegatu sindikal bat izateko. Delegatu hori bere Sindikatuko Federazioak izendatuko du. Adierazitako izendapena idazki bidez jakinaraziko zaio Enpresa Zuzendaritzari.

Horrela izendatutako delegatu sindikalek Enpresa Batzordeko kideen eskumen eta berme berak izango dituzte. Nolanahi ere, dagozkien eginkizun sindikalak egiteko hileko ordu-kreditu ordaindua, 80 ordukoa izango da.

Sindikatu bakoitzak, egiteko sindikal espezifikoak ondo bete ahal izateko, sindikatuko hautagaizerrendan aukeratuak izan diren Gipuzkoako Enpresako Batzordeko kideei edo Bizkaia eta Gasteizko Langileen Ordezkariei dagozkien lanorduak, ordezkari sindikalari eman ahal izango dizkiote lanaldi osoa bete arte.

e) Organo negoziatzaile bakarra:

Enpresaren barruan Gipuzkoako Enpresa Batzordea eta Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariak edo atal sindikalak izango dira organo negoziatzaile

Si en los días de reunión del Comité de Gipuzkoa y de los Delegados de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, alguno de sus miembros debía disfrutar de descanso de acuerdo con el calendario mensual, dicho descanso será compensado, a elección del interesado, o bien por otro descanso dentro del mes, si hay posibilidad para ello, o por inclusión de un descanso más en el próximo calendario mensual, o bien por su correspondiente compensación económica como descanso no disfrutado.

Cuando se hagan reuniones del Comité de Gipuzkoa y de los Delegados de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, de la Comisión Paritaria, del Comité de Seguridad e Higiene o cualquier otra en ejercicio de su actividad de representación sindical, en las que los participantes de las mismas tengan que celebrar la comida del mediodía, por imperativo de las mismas, la Empresa abonará a los participantes en dichas reuniones el coste de comida, previa justificación de los gastos incurridos y con el límite del valor de la dieta de comida establecido en el artículo 28 del presente Convenio.

Asimismo, cuando, en utilización del crédito de las horas sindicales, se reúnan los miembros del Comité de Gipuzkoa y los Delegados de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, tendrán derecho a percibir íntegramente lo que hubiesen percibido en la realización del trabajo asignado en esos días de reunión, sin que en ningún caso se produzca duplicidad, en relación con el párrafo anterior, por motivo de dietas.

d) Secciones sindicales:

Se reconocen las secciones sindicales que tengan, al menos, un 35 por cien de afiliación en la Empresa. Las secciones sindicales constituidas, que cumplan con el requisito de afiliación indicado, tendrán derecho a tener un Delegado Sindical, que será designado por la Federación correspondiente de su Sindicato, siendo dicha designación comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa.

Los Delegados Sindicales así nombrados, tendrá las mismas competencias y garantías que los miembros del Comité de Empresa. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, será de 80 horas mensuales.

Cada central sindical, para el mejor ejercicio de las labores sindicales específicas, podrá acumular en la persona del Delegado Sindical, y hasta el total de su jornada laboral, las horas que correspondan a los miembros del Comité de Gipuzkoa y a los Delegados de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz elegidos en la candidatura de su Sindicato.

e) Único órgano negociador:

En el seno de la Empresa, el único órgano negociador será el Comité de Gipuzkoa y los Delegados de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz o

bakarrak, langileek gehiengoz horrela erabakitzen badute, baina ezinezkoa izango da aldi berean organo negoziatzaileek bikoiztuta egotea. Aholkulari sindikalen esku-hartzeari dagokionez, edozein izanik ere haien lanbidea, haien presentzia onartu egingo da Enpresako Hitzarmen Kolektiboetako negoziazioetan.

f) Zehapenak jakinaraztea:

Enpresak langilearentzako diziplina–alorreko neurriren bat hartzearekin batera, Gipuzkoako Enpresako Batzordeari edo Bizkaiko eta Gasteizko langileen ordezkariei emango die horren berri, kasuan kasu, bai eta langilea partaide deneko atal sindikalari ere; gertatutakoa eta jarritako zigorra adieraziko da jakinarazpen horretan.

g) Kuota sindikala kobratzea:

Kuota sindikalak nominan kobratzeko, langileak idazki bidezko eskaera egin beharko dio Enpresari.

55. artikulua.– Hitzarmena zaintzeko eta interpretatzeko Batzorde Parekidea.

Hitzarmen honetako artikuluetan agindutakoa aplikatzerakoan eta ulertzerakoan, hitzarmen honi loturik dauden alderdien artean sor daitezkeen zalantzak eta eztabaidak, horretarako sortuko den Batzorde Parekidearen iritzipean jarriko dira eta batzorde horrek hartuko du ebazpena, zeina derrigorrez betebeharrekoa izango den. Batzordeko kide, hauek izango dira: langileen aldetik, lau bokal, Gipuzkoako Enpresa Batzordeko kide edo Bizkaiko edo Gasteizko langileen ordezkari izango direla, eta Enpresako Zuzendaritza ordezkatuz, lau ordezkari.

Alde batak eta besteak PRECO II-ren bitartekaritza onartzen dute hitzarmen honen eremuan sor daitezen gatazka kolektiboak bideratzeko.

56. artikulua.– Ordezko legeak.

Hitzarmen honetan ezarri ez den orori dagokionez, indarreko legedian ezarritakoa aplikatuko da.

Lanbide-kategoriak eta horien eginkizunak definitzeari buruzko gaiei dagokienez, baita hutsegiteen eta zigorren zerrendari dagokionez ere, eta adierazitako kategoria, eginkizunak eta zigorrak nahitaez bilduko dituen eta Hitzarmen balioa duen Barne Arautegia ezartzen ez badute bi alderdiek, 2000ko azaroaren 24ko Arbitraje Epaia aplikatuko da. Epai hori 2001-02-24ko BOEn argitaratu zen, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak eman zuen, eman ere, indargabetutako Errepideko Garraio Enpresetarako Lan Ordenantza indargabetua ordezteko negoziazio-prozesuaren ondoriozko gatazkan.

las Secciones Sindicales, si así lo deciden los trabajadores por mayoría, pero sin que pueda existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores. En cuanto a la intervención de los asesores sindicales, sea cual fuese su profesión, se aceptará su presencia en las negociaciones del Convenio Colectivo de Empresa.

f) Comunicación de sanciones:

Simultáneamente a la adopción de cualquier medida disciplinaria a cualquier trabajador, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Gipuzkoa y de los Delegados de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz que corresponda, y, en su caso, de la sección sindical a la que pueda pertenecer el trabajador; la comunicación hará referencia a los hechos producidos y a la sanción impuesta.

g) Cobro de la cuota sindical:

Para el cobro de las cuotas sindicales por nómina, deberá existir una petición expresa por escrito del trabajador a la Empresa.

Artículo 55.– Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir como consecuencia de la aplicación o interpretación de los artículos de este Convenio entre las partes obligadas por el mismo, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se constituye, al objeto de que ésta dé su dictamen obligatorio, estando integrada por cuatro vocales por parte los trabajadores, que serán miembros del Comité de Empresa de Gipuzkoa o Delegado de Personal de Bizkaia o de Vitoria-Gasteiz, y por otros cuatro vocales por parte de la representación de la Dirección de la Empresa.

Ambas partes asumen someter al PRECO II las cuestiones propias de los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio.

Artículo 56.– Legislación supletoria.

En todo lo no establecido en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

En cuanto a los temas de la definición de las diversas categorías laborales y sus funciones, así como de la relación de faltas y sanciones, y mientras que por ambas partes no se llegue a establecer un Reglamento de Régimen Interior con valor de Convenio en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones, será de aplicación el Laudo Arbitral del 24 de noviembre del 2000, publicado en el BOE del 24-02-2001, dictado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehenengoa.– Hitzarmen hau indarrean den aldian, enpresak hitza ematen du Langileen Estatutuko 40., 51. eta 52.c artikuluetan arrazoi objektiboengatik leku-aldatze, kanporatze kolektibo eta kontratua indargabetzeari buruz jarritakoa ez erabiltzeko, alderdiek bestelakorik erabakitzen dutenean salbu.

Enpresak artikulu horiek aplikatzeko benetako arrazoiak daudela ikusten badu, langileen legezko ordezkariei jakinaraziko die, akordio bat lortzeko, eta kontsultak egiteko 21 egun emango ditu, jakinarazpenaren egunetik hasita. Aldi horretan akordiorik lortzen ez bada, Preco II-an ezarritako prozeduren pean jarriko da erabakia, eta horrela ebatziko da artikulu horiek aplikatzea bidezkoa den edo ez, bai eta artikuluok aplikatzeko baldintzak ere. Erabakia loteslea izango da.

Bigarrena.– Administrazioarekiko kontratua ebatzi edo amaitu eta zerbitzu publikoa kudeatzeko Lehiaketa Publiko bidez hitzartutako zerbitzuen esleipena galduz gero, enpresa esleipendun berriak Transportes Pesa SA enpresako langileen mugagabeko lankontratuez eta haren indarreko hitzarmen kolektiboaz subrogatu beharko du, betiere enpresan mugagabeko hitzarmenak dituzten langileek izan dituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuz.

Hirugarrena.– Konbenio honen ondorio ekonomikoak zuzenean aplikatu beharko dira, sinatu eta hurrengo hileko nominatik hara.

2009ko urtarrilaren 1etik langileek jasotako diru–kopuruen eta hitzarmen honen ondorioz, aplikatzen denetik hasita, dagozkien diru-kopuruen arteko aldeak, albait arinen ordainduko dira.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Europako Arautegiean eta Gidatzeko eta atsedena hartzeko denborei buruzko 902/2007 Errege Dekretuan xedatutako betetzen ez duten artikuluak aldatzea erabaki dute bi prteek.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.– Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete, salvo acuerdo de las partes, a no hacer uso de los artículos 40, 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, sobre movilidad geográfica, despido colectivo y extinción del contrato por causas objetivas.

Si la Empresa apreciara la existencia de causas fundadas para la aplicación de estos artículos, comunicará su decisión a los representantes legales de los trabajadores, al objeto de llegar a un acuerdo, iniciándose así un período de consultas durante los 21 días siguientes a la notificación. Si no fuera posible el acuerdo en este período, la decisión se someterá a los procedimientos establecidos en el Preco II, que dirimirá la procedencia y condiciones de aplicación de los citados artículos, cuya Resolución será vinculante.

Segunda.– Si se diese el supuesto de la pérdida de la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicio público por Resolución o terminación del Contrato de la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales indefinidos de los trabajadores de Transportes Pesa, S.A., así como en su convenio colectivo vigente, respetando en todo caso los derechos y deberes que hubiesen disfrutado los trabajadores con contratos indefinidos en la Empresa.

Tercera.– Los efectos económicos del presente Convenio serán de aplicación directa a partir de la nomina del mes siguiente a la firma del convenio.

Las diferencias económicas que resulten entre lo efectivamente percibido por cada trabajador desde el pasado 1 de enero de 2009 y lo que le corresponde como consecuencia del presente Convenio hasta su efectiva aplicación, serán abonadas a la mayor brevedad posible.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Ambas partes han acordado la modificación de los artículos que no cumplan con lo estipulado en el Reglamento Europeo y el Real Decreto 902/2007 sobre tiempos de conducción y descanso.

I. ERANSKINA. 2009. URTERAKO SOLDATEN TAULA.

2008ko KPI + 2,00 =	3,90%		Beste kategoriak:		
2008ko KPI + 1,50 =	3,40%		Gidariak		
Kategoria	Hileko oinarrizko soldata	Urteko oinarrizko soldata	Antzinatasun oinarrizkoa	Aparteko orduaren balioa	Disponibilitate-orduaren balioa
Bulegoak					
Bulegoburua	1.307,92	19.618,80	1.006,20		10,00
Ofiziala (1. maila)	1.290,85	19.362,75	977,56		10,00
Ofiziala (2. maila)	1.268,31	19.024,65	960,50	11,48	10,00
Administrari laguntzailea	1.208,71	18.130,65	915,36	11,48	10,00
Tailerrak.					
Tailerreko burua (Talde burua)	1.426,86	21.402,90	1.188,08		10,00
1. mailako ofiziala	1.290,85	19.362,75	977,56	13,11	10,00
Ofiziala (2. maila)	1.268,31	19.024,65	960,50	13,11	10,00
Ofiziala (3. maila)	1.234,95	18.524,25	935,27	11,48	10,00
Koipeztatzailea/auto garbitzailea	1.208,71	18.130,65	915,36	11,48	10,00
Peoi espezializatua	1.208,71	18.130,65	915,36	11,48	10,00

Peoia	1.086,13	16.291,95	822,79	11,48	10,00
Ustiapena.					
1. mailako trafiko-burua	1.585,37	23.780,55	1.280,62		10,00
2. mailako trafiko-burua	1.506,07	22.591,05	1.177,73		10,00
3. mailako trafiko-burua	1.432,86	21.492,90	1.080,55		10,00
Kontrolatzailea	1.432,86	21.492,90	1.080,55		10,00
Ikuskatzailea	1.307,92	19.618,80	1.006,20	11,48	10,00
Gidaria - Hartzailea	1.482,00	22.230,00	926,13	12,00	10,00
Formazioan den gidaria	1.213,05				
Faktorea	1.208,71	18.130,65	915,36	11,48	10,00
Txartel-saltzailea	1.268,31	19.024,65	915,36	11,48	10,00
Morroi espezializatua	1.208,71	18.130,65	915,36	11,48	10,00
Morroia	1.086,13	16.291,95	822,79	11,48	10,00
Antigua Bergaresa					
Bulegoburua	1.569,48	23.542,20	1.230,93		10,00
1. mailako ofizial administraria	1.356,23	20.343,45			10,00

II. ERANSKINA. 2009. URTERAKO BALORE EKONOMIKOEN LABURPENA.
KATEGORIA GUZTIAK

- 20. artikulua.– Hileko pizgarriak (bider 12). 2008-12-31n langile bakoitzak jasotzen duen pizgarria gehitu egingo da, % 3,40an gidari-hartzaileentzako, eta gainontzeko kategorientzako % 3,90ean	
-14. artikulua: gozatu gabeko atsedena. Lanegunen zein jaiegunean.	99,34
23. artikulua.– Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko plusa	33,09
- 30. artikulua: autobusa garbitzea.	
-Garbiketa erdia (eta leihatila)	4,16
- Garbiketa osoa	8,29
36. artikulua: Moneta kalte-ordaina (lan egindako eguneko)	
Faktoreak/gidariak	1,09
Leihatilazainak	
Jasotako dirua bankura eramateagatik	2,09
– 32. artikulutik 35.era: dietak	
Gosaltzeko aldia (orduka)	10,02
Bazkaria	12,59
Bazkaltzeko denbora ez edukitzea (orduko)	6,31
Afaria	12,59
Afaltzeko denbora ez edukitzea (orduko)	12,59
Gua igarotzekoagatik	14,42
Egun osoko dieta	39,58
31. artikulua: deskantsua, dieta txikiagoa (orduko)	
2. mailako ofiziala eta administrari laguntzailea	
Tailerrak.	
Ikuskatzailea	
Faktoreak, leihatilazainak, sehi espezializatua eta sehia	
- 28. eta 29. artikuluak: kilometroak	
Norbere autoan egindako joan-etorria	0,32

Lanlekuz aldatu eta bertara joateko norbere autoa erabiltzeagatik	0,26
- 47. artikulua: hildako langilearen alargunarentzako kalte-ordaina	3.643,42

Gidari-hartzaileentzako.

- 21. artikulua: hartzailearen hileroko plusa (bider 12)	310,20	
22. artikulua: lagungarriak (eguneko)	4,04	
24. artikulua: fardelak (eguneko)	6,44	
25. artikulua: distantzia plusa	6,00	
- 26. artikulua: gaueko zerbitzuak	114,64	
- 27. artikulua: joan-etorri bereziak	52,05	2,47
31. artikulua: deskantsu gutxiagotatiko dieta (orduko)	7,34	
- 36. artikulua: diru gorabeherak	1,09	
34. artikulua.– Gidabaimena kentzea	1.482,00	

ANEXO I. TABLA DE SUELDOS PARA EL AÑO 2009.

IPC de 2008 + 2,00 =	*3,90%*		*Resto de categorías*		
IPC de 2008 + 1,50 =	*3,40%*		*Conductores*		
Categoría	*Sueldo base mensual*	*Sueldo base anual*	*Base de antigüedad*	*Valor hora extra*	*Valor hora disponibilidad*
Oficinas					
Jefe de Negociado	*1.307,92*	*19.618,80*	*1.006,20*		*10,00*
Oficial 1ª	*1.290,85*	*19.362,75*	*977,56*		*10,00*
Oficial 2ª	*1.268,31*	*19.024,65*	*960,50*	*11,48*	*10,00*
Auxiliar Administrativo	*1.208,71*	*18.130,65*	*915,36*	*11,48*	*10,00*
Talleres					
Jefe de Taller (Jefe de Equipo)	*1.426,86*	*21.402,90*	*1.188,08*		*10,00*
Oficial de 1ª	*1.290,85*	*19.362,75*	*977,56*	*13,11*	*10,00*
Oficial de 2ª	*1.268,31*	*19.024,65*	*960,50*	*13,11*	*10,00*
Oficial de 3ª	*1.234,95*	*18.524,25*	*935,27*	*11,48*	*10,00*
Engrasador - Lavacoches	*1.208,71*	*18.130,65*	*915,36*	*11,48*	*10,00*
Peón especializado	*1.208,71*	*18.130,65*	*915,36*	*11,48*	*10,00*

Peón	*1.086,13*	*16.291,95*	*822,79*	*11,48*	*10,00*
Explotación					
Jefe de Tráfico de 1ª	*1.585,37*	*23.780,55*	*1.280,62*		*10,00*
Jefe de Tráfico de 2ª	*1.506,07*	*22.591,05*	*1.177,73*		*10,00*
Jefe de Tráfico de 3ª	*1.432,86*	*21.492,90*	*1.080,55*		*10,00*
Controlador	*1.432,86*	*21.492,90*	*1.080,55*		*10,00*
Inspector	*1.307,92*	*19.618,80*	*1.006,20*	*11,48*	*10,00*
Conductor - Perceptor	*1.482,00*	*22.230,00*	*926,13*	*12,00*	*10,00*
Conductor en formación	*1.213,05*				
Factor	*1.208,71*	*18.130,65*	*915,36*	*11,48*	*10,00*
Taquillero	*1.268,31*	*19.024,65*	*915,36*	*11,48*	*10,00*
Mozo especializado	*1.208,71*	*18.130,65*	*915,36*	*11,48*	*10,00*
Mozo	*1.086,13*	*16.291,95*	*822,79*	*11,48*	*10,00*
Antigua Bergaresa					
Jefe de Negociado	*1.569,48*	*23.542,20*	*1.230,93*		*10,00*
Oficial Administrativo de 1ª	*1.356,23*	*20.343,45*			*10,00*

ANEXO II. RESUMEN VALORES ECONÓMICOS PARA EL AÑO 2009.
TODAS LAS CATEGORÍAS.

- Art. 20º: Incentivos Mensuales (por 12). Los incentivos que cada trabajador venía percibiendo al 31-12-2008 serán incrementados en un: 3,40 % para los conductores perceptores y en un 3,90 % para el resto de categorías.	
-Art. 14º: descanso no disfrutado. Tanto en días laborables como en festivos.	*99,34*
-Art. 23º: Plus por trabajo en domingos y festivos	*33,09*
-Art. 30º: Limpieza del autobús	
-Por media limpieza (y taquila)	*4,16*
-Por limpieza total	*8,29*
-Art. 36º: Quebranto de moneda (por día trabajado)	
Los factores/conductores	*1,09*
Los taquilleros	
Por llevar al banco ese dinero recogido	*2,09*
-Art. 32º al 35º: dietas.	
Por tiempo de desayuno (por hora)	*10,02*
Por comida	*12,59*
Por falta de tiempo de comida (por hora)	*6,31*
Por cena	*12,59*
Por falta de tiempo de cena (por hora)	*12,59*
Por pernocta	*14,42*
Por dieta completa de un día	*39,58*
-Art. 31º: Dieta menor descanso (por hora).	
Oficial 2º y auxiliar administrativo	
Talleres	
Inspector	
Factores, Taquilleros, Mozo especializado y mozo	
-Art. 28º y 29º: kilometraje.	
Por desplazamiento en turismo propio	*0,32*

Por cambio de centro de trabajo y acudir al mismo con vehículo propio	*0,26*
-Art. 47º: Indemnización al viudo del trabajador fallecido	*3.643,42*

Para los Conductores-Perceptores.

-Art. 21º: Plus de Perceptor mensual (por 12)	310,20	
-Art. 22º: Refuerzo (por día realizado)	4,04	
-Art. 24º: Paquetería (por día realizada)	6,44	
-Art. 25º: Plus distancia	6,00	
-Art. 26º: Servicios nocturnos	114,64	
-Art. 27º: Desplazamientos especiales	52,05	2,47
-Art. 31º: Dieta por menor descanso (por hora)	7,34	
-Art. 36º: Quebranto de moneda	1,09	
-Art. 44º: Retirada del carnet de conducir	1.482,00	