



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2014ko otsailaren 24a, astelehena

ZENBAKIA 22 NÚMERO

Lunes, 24 de febrero de 2014

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

ERREPIDEKO SALGAIEN GARRAIOAREN INDUSTRIAREN ETA ARABAKO GARRAIO AGENTZIETARAKO SEKTOREARENTZAKO
SECTOR PARA LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE ÁLAVA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako
Arabako Lurralde Ordezkaritza*

808

Errepideko salgaien garraioaren industriaren eta Arabako garraio agentzietarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2010-2011-2012-2013-2014-2015-2016 errepideko salgaien garraioaren industriaren eta Arabako garraio agentzietarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001295011981.

AURREKARIAK

2013ko abenduaren 23an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziozko batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2013ko abenduaren 5ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) - hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak-lotuta.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

*Delegación Territorial de Trabajo,
Empleo y Políticas Sociales de Álava*

808

Convenio colectivo del sector para la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2010-2011-2012-2013-2014-2015-2016 del sector para la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava. Código convenio núm. 01001295011981.

ANTECEDENTES

El día 23 de diciembre de 2013 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 5 de diciembre de 2013.

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 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Bigarrena.- Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteizko 2014ko urtarrilaren 20a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA

Merkantziak errepidez garraiatzeko industriaren eta agentzien 2010-2016 aldirako Arabako hitzarmen kolektiboa

I. kapitulua: Xedapen orokorrak

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.

Hitzarmen honen xedapenak Arabako Lurralde Historikoan ezarririk dauden enpresa guztientzat dira lotesle, bai eta, bertatik kanpo helbideratuta egon arren, lantokiak Araban dituzten enpresentzat ere; zehazki, enpresa horietara atxikitako langileen ondorioetarako.

2. artikulua.- Eremu funtzionala.

Hitzarmen hau merkantziak errepidez garraiatzen jarduten duten enpresa eta garraio-agentzia guztientzat da lotesle, garraio berezien eta garabien sektorea barne.

Hitzarmenaren eremu funtzionala ondoko hauek osatzen dute: lurreko edozein bidetatik, energia hartzeko errodadura-bide finkorik ez duten ibilgailu automobiletan merkantziak garraiatzen dituzten enpresa-jarduerak, eta lurreko garraioen antolakuntzari buruzko 16/1987 Legeak merkantzien garraioaren laguntzaile eta osagarri gisa ezartzen dituen jarduerak. Ondorioz, biltegiatze-banatzeko enpresak barnean daude, baita bitartekari-lanak egiten dituzten mezularitza-enpresak ere, baldin eta jarduera horrek garraio-titulua eskatzen badu.

3. artikulua.- Eremu pertsonala.

Hitzarmen honek bere eraginpean dauden enpresetako langile guztiak hartzen ditu (langileak finkoak, behin-behinekoak zein bitartekoak izan); bai horietan dagoeneko lanean ari direnak, bai hitzarmena indarrean den bitartean enpresan lanean hasten direnak.

4. artikulua.- Indarraldia.

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta zazpi urteko iraupena izango du (hau da, 2016ko abenduaren 31ra artekoa), edozein izanik ere ofizialki argitaratzen den eguna.

5. artikulua.- Amaiera.

Hitzarmenaren indarraldia amaitzen denean, automatikoki amaitu dela joko da, inolako formaltasunik betetzeko beharrik gabe; berehala, negoziazio-mahaia osatuko da, eta elkarrizketeki ekingo zaie. Hitzarmena urte urte luzatuko da, probintzia-mailako beste hitzarmen batek ordeztzen ez duen bitartean.

Hitzarmen berriaren inguruko negoziazioei 2017ko martxoaren hasieran ekiteko konpromisoa hartzen dute bi alderdiek.

6. artikulua.- Xurgatzea eta konpentsatzea.

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta, aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak xurgatuko eta konpentsatuko dituzte, hitzarmena indarrean sartzen den unean, edozein direla ere kontzeptu ekonomiko horien izena, izaera eta jatorria.

Hitzarmen honetako kontzeptu ekonomikoetan gertatzen diren hazkundeak, eta aplikazio orokorreko xedapenen ondorioz hitzarmena indarrean den bitartean sortzen edo ezartzen diren kontzeptu berriek eragina izango dute, baldin eta, urteko osotasuna kontuan harturik, hemen itundutako baldintzak gainditzen badituzte. Bestela, xurgatu

Segundo.- El convenio colectivo 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 registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 20 de enero de 2014.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Convenio colectivo para la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de Álava 2010-2016

Capítulo I: Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

Las disposiciones del presente convenio, obligan a todas las empresas establecidas en el Territorio Histórico de Álava, y a las que, domiciliadas fuera de ella, tengan centros de trabajo dentro de la misma, a efectos del personal adscrito a los mismos.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.

El convenio obliga a todas las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera, y agencias de transporte, quedando incluido expresamente el sector de transportes especiales y grúas.

Su ámbito funcional está constituido por la actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo de captación de energías, así como las actividades que la Ley 16/1987 de ordenación de los transportes terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías. Están en consecuencia incluidas las empresas de almacenaje-distribución, así como las empresas de mensajería que efectúen actividades de intermedación, cuya actividad precise de Título de Transporte.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente convenio, incluye la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por el mismo, tanto de carácter fijo, eventual o interino, que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia.

Artículo 4º.- Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a partir del primero de enero de 2010, y tendrá una duración de 7 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2016, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial.

Artículo 5º.- Denuncia.

Finalizada la vigencia de este convenio, se entiende el mismo denunciado automáticamente sin necesidad de cumplir formalidad alguna, procediéndose por lo tanto, inmediatamente a la constitución de la mesa negociadora e iniciándose las deliberaciones. Y se entenderá prorrogado en su conjunto de año en año, en tanto no sea sustituido por otro convenio de ámbito provincial.

Ambas partes, se comprometen a iniciar estas negociaciones del nuevo convenio a primeros de marzo del año 2017.

Artículo 6º.- Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio, formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en este convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos en este convenio o los nuevos que se produzcan o establezcan durante su vigencia por disposiciones de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto anual, superen a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y

eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere baldintzetan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe.

7. artikulua.- Berme pertsonala.

Hitzarmen honetan jasotako baldintza ekonomikoak eta bestelako baldintza guztiak gutxienez joko dira. Hortaz, indarrean dagoen edozein kontratuk, bertako itunen, klausulen zein baldintzen bidez, hitzarmen honetan xedatutakoak baino baldintza onuragarriagoak ezartzen baditu langilearentzat edo langile-taldearentzat (oro har, eta urteko zenbaketan), baldintza haiek gailenduko dira, eta onuradunen berme pertsonal izango dira.

8. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen honetako klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

9. artikulua.- Ordezko legedia.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren alderdietan, merkantziak errepidez garraiatzeko enpresetarako II. Akordio Nagusiak eta ordezko lege-arauek ezarritakoa beteko da. Akordio hori 2012ko martxoaren 13ko Ebazpenaren bitartez onartu zen, eta 2012ko martxoaren 29ko BOEn argitaratu.

10. artikulua.- Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Mistoa.

Honela osatuko da:

Langileen ordezkariek.....	6
UGT sindikatuaren aldetik.....	3
CCOO sindikatuaren aldetik.....	3
Enpresaren ordezkariek.....	6

Denek dituzte hitza eta botoa.

Aholkulari gisa, langileen aldetik bi pertsona joan ahal izango dira Batzordearen bileretara, eta enpresen aldetik beste bi. Guztiak izango dute hitza, baina ez botoa.

Batzordearen akordioak, baliozkoak izan daitezten, gehiengo soilaz hartu beharko dira.

11. artikulua.- Batzordearen funtzioak.

Honako hauek dira:

Hitzarmen honetako klausula guztien aplikazioa interpretatzea.

Itundutakoa betetzen den zaintzea, gai horren inguruan erakunde ofizial eskudunei dagokien eskumena alde batera utzi gabe.

Hitzarmenaren interpretazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria izan daitekeen beste edozein bide erabili aurretik, hitzarmenaren batzorde paritariora jotzea hitzartzen dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezein eskubide aparte utzi gabe.

II. kapituluak: Lan-araubidea

12. artikulua.- Lanaldia.

1.727 orduko lanaldia ezartzen da.

Lan egindako ordu eraginkortzat hartzen da langileak ibilgailuaren zerbitzura egotera behartzen duena, hura gidatzen, zaintzen zein mantentze-lanak egiten egon.

13. artikulua.- Lanaldiaren zehaztapena.

Egin beharreko lanaldia lantoki bakoitzean zehaztuko da, eta langileen eta enpresarien artean adostuko dute, urteko lehen bi hilabeteen barruan, dagokion lan-egutegiaren bitartez. Lanaldiaren eta igandeetako atsedenaren inguruko gainerako alderdiei dagokienez, sektoreko indarreko legediak xedatutakoaren arabera jokatu da.

Merkantzia garraiatzeko agentzietan, lan-ordutegia astelehenetik ostiralera izango da. Enpresak beharra izanez gero, larunbat goizetan ere egin ahal da lana; betiere, langileen ordezkariei jakinarazi ostean, eta eragindako langileen oniritziarekin.

compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 7º.- Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas. Por lo tanto, los pactos, las cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato, considerados globalmente y en cómputo anual, que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a, o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establezcan, subsistirán como garantía personal de quienes vengán gozando de las mismas.

Artículo 8º.- Vinculación a la totalidad.

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.

Artículo 9º.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, aprobado por Resolución de 13 de marzo de 2012, publicado en el BOE de 29 de marzo de 2012, y normas legales supletorias.

Artículo 10º.- Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

Quedarán constituidas de la siguiente forma:

Vocales de los trabajadores y trabajadoras...	6
Por la central sindical de UGT.....	3
Por la central sindical CCOO.....	3
Vocales de las empresas.....	6

Todos con voz y voto.

Como asesores/as, podrán asistir a las reuniones de la comisión, dos asesores/as por parte de los trabajadores/as y otras dos por parte de las empresas, con voz pero sin voto.

Los acuerdos de esta comisión, requerirán para su validez la formalidad de la mayoría simple del total de las vocales y de las empresas.

Artículo 11º.- Funciones de la comisión.

Serán las siguientes:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los Órganos Oficiales competentes.

Ambas partes, convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio, para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio que pudiera valerse, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Capítulo II: Régimen de trabajo

Artículo 12º.- Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral de 1.727 horas.

Se entiende por hora efectiva trabajada, la que supone estar al servicio del vehículo, ya sea conduciendo, vigilando o realizando las labores propias de mantenimiento.

Artículo 13º.- Determinación de la jornada.

La determinación del trabajo de jornada a realizar, se hará en cada centro de trabajo, y se distribuirá de mutuo acuerdo entre trabajadores y trabajadoras y empresarios, a través del oportuno calendario laboral, que deberá realizarse en los dos primeros meses del año. En cuanto a las demás circunstancias referentes a la jornada y descansos dominicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para el sector.

En las agencias de transportes de mercancías, el horario de trabajo se realizará semanalmente de lunes a viernes. No obstante, por necesidades de la empresa y previo conocimiento de la representación del personal y de acuerdo con las personas afectadas, se podrá acordar el trabajo durante la mañana del sábado.

Enpresak gehienez ere lanaldiaren ehuneko 10 banatu ahal izango du modu irregularrean urtean zehar (172 ordu). Ordu horiek ordu arrunt gisa hartuko dira, eragin guztietarako. Ordu-poltsa hori lanegunetatik kanpo erabili ahal izateko, langilearekin akordioa egitea edo langileen ordezkariekin ituna sinatzea ezinbestekoa izango da. Dena den, banaketa horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedendialdiak errespetatu beharko ditu.

Enpresek aurreko lerrokadan araututako aukera baliatzen badute, idatziz jakinarazi beharko diete eragindako langileei eta langileen ordezkariari, neurria aplikatu baino gutxienez bost egun lehenago. Salbuespen izango dira, hala ere, bezeroak premiazko abisuak edo abisu atzeraezinak egiten dituen kasuak, behar bezala justifikaturik badaude, eta ez badute aipatu aurrerapena betetzen uzten; hala-koetan, jakinarazpena ezinbestekoa den aurrerapenarekin egingo da.

Sindikatuetakoa ordezkariarekin lanaldiaren banaketa irregularra itunduta duten enpresetan, ez da aplikatuko artikulu honetan lanaldiaren banaketa irregularraz adierazitakoa.

13 bis artikulua.- Ogitartekoa.

Hitzarmen hau aplikatzen den garraio-agentzietan, operadore logistikoetan, biltegiariztaile-banatzailen enpresetan eta subrogatutako enpresetan, lanaldi osoa eta etengabea egiten duten langileek hamaiketako hartzeko 15 minutu izateko eskubidea izango dituzte. Atsedendebora hori lan-debora eraginkor gisa zenbatuko da. Aurretiaz 15 minutu baino gehiagoko atsedendebora ezarririk zuten enpresetan, denbora hori errespetatu egingo da, langileen eskubide eskuratua den heinean.

14. artikulua.- Oporrak.

Langileek urtean 32 egun naturaleko oporraldia izango dute. Egun horietatik gutxienez 16 elkarren segidakoak izango dira, eta uztailean, abuztuan edo irailean hartzekoak. Gainerako 16 opor-egunak enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko adostasunez finkatuko dira.

Ezin izango dira jaiegunetan, jaiegun-bezperetan, larunbatetan edota igandetan hasi.

Oporretan dagoen bitartean langileak aldi baterako ezintasuna edo istripua pairatzen badu, egoera horrek ez die oporrei eragingo; hau da, ez du oporren zenbaketa etengo.

Halere, langilea oporretan dela ospitaleratu egiten badute, ospitaleratzeak irauten duen denbora opor-egun gisa jasoko du gerora; gehienez ere, zazpi egun. Trukean jasoko dituen opor-egun horiek, ahal izanez gero, urte naturalaren barruan baliatuko ditu langileak, enpresak ezartzen duenean, eta ez derrigorrean modu jarraituan.

Gaixotasuna edo istripua langilea aktibo dagoenean gertatzen bada (hau da, urteko opor programatuak hasi baino lehen), langileak ez du opor-egun eskubidea galduko. Beste data batzuk zehaztuko zaizkio; ahal izanez gero, urte natural berean.

15. artikulua.- Aurreabisurako epea.

Enpresan zerbitzuak emateari utzi nahi dioten langileek aurrez abisatu behar dute; horretarako, epe hauek izango dituzte:

Zuzendaritza-kideek..... 30 egun

Administrazioko langileek..... 15 egun

Gainerako langileek..... 15 egun

Adierazitako epeak ez betetzeak jakinarazpena berandutu den egunen ordainsariaren zigor baliokidea ekarriko du.

Zigor hori enpresak langileari kitapen gisa ordaindu behar dizkion kontzeptuetatik kendu ahal izango da.

16. artikulua.- Probaldia.

Probaldiak gehienez hiru hilekoak izango dira langile tekniko eta tituludunentzat, bi hilekoak gidari eta langile kualifikatuentzat, eta hilabetekoak langile ez-kualifikatuentzat.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento, como máximo de la jornada de trabajo (172 horas). Estas horas serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos. La utilización de esta bolsa de horas fuera de los días laborales requerirá acuerdo con el trabajador o bien pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el párrafo anterior, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras con al menos 5 días de antelación a la aplicación de la medida, salvo en aquellos avisos urgentes o inaplazables del cliente, debidamente justificados, que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso esta comunicación se hará con el tiempo estrictamente necesario.

En las Empresas que ya tengan distribución irregular de la Jornada pactada con la representación sindical, no será de aplicación la distribución irregular de la jornada que hace referencia el presente Artículo.

Artículo 13° Bis.- Bocado.

En las agencias de transportes, operadores logísticos, almacenistas – distribuidores y empresas subrogadas, en las que se aplique el presente convenio, los trabajadores/as que presten servicios en jornada completa y continuada, tendrán derecho a 15 minutos para tomar el refrigerio. Dicho periodo de descanso se computará como trabajo efectivo. En aquellas empresas, en las que se venga disfrutando de un periodo superior a esos 15 minutos, se respetará el tiempo que vienen disfrutando como derecho adquirido.

Artículo 14°.- Vacaciones.

El personal disfrutará de un período de vacaciones de 32 días naturales al año, de los cuales al menos 16 días serán consecutivos y dentro de los meses de julio, agosto y septiembre. La fecha de disfrute de los 16 días restantes se determinará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

No podrán comenzar en día festivo ni anterior a la fiesta, ni en sábado ni en domingo.

La incapacidad temporal o accidente, que sufra el trabajador/a, cuando se encuentre disfrutando sus vacaciones, no afectará a éstas; es decir, no interrumpirá su cómputo.

No obstante si durante el período de vacaciones el trabajador/a es hospitalizado, el tiempo que dure la hospitalización, sin que en ningún caso se computen más de siete días se disfrutarán posteriormente, siempre que sea posible dentro del año natural, cuando lo determine la empresa y sin que tenga que ser necesariamente días ininterrumpidos.

Si la enfermedad o accidente se producen en situaciones de activo, es decir antes de iniciarse las vacaciones anuales programadas, no se perderá el derecho a las mismas, sino que se fijará nueva fecha, siempre que sea posible su disfrute dentro del mismo año natural.

Artículo 15°.- Plazo de preaviso.

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

Personal directivo..... 30 días

Personal administrativo..... 15 días

Resto del personal..... 15 días

El incumplimiento de los plazos indicados motivará una sanción equivalente a los importes de los emolumentos de los días de retraso en la comunicación.

Esta sanción podrá retraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador/a en concepto de finiquito.

Artículo 16°.- Período de prueba.

Los períodos de prueba no podrán exceder de tres meses para el personal técnico y titulado, dos meses para el personal conductor/a y cualificado y un mes para el personal no cualificado.

17. artikulua.- Behin-behineko kontratuak.

Indarreko legediak xedatutakoaren arabera jokatu da.

18. artikulua.- Kontratu egonkorak.

Indarreko legediak xedatutakoaren arabera jokatu da.

19. artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, ABLE enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatuko dizkiete haien esanetara jarritako langileei. Betebehar hori espresuki jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten kontratuan.

Hitzarmena ALHAOn argitaratzen denetik aurrera egindako kontratuei aplikatuko zaie artikulua honetan xedatutakoa.

III. kapituluak: Baldintza ekonomikoak

20. artikulua.- Ordainsariak eta kalte-ordainak.

Hitzarmen honetan, ordainsari eta kalte-ordain hauek arautzen dira:

Ordainsariak:

Oinarrizko soldata

Osagarriak: antzinatasuna eta osagarri pertsonala, hala dago-kionean. Errendimendu-saria, aparteko orduak, uztaileko eta Gabonetako haborokinak, mozkinen parte hartzea eta, hala dago-kionean, ADR baimena berritzea.

Kalte-ordainak:

Dietak

Urruntasun-plusa.

Gaueko lanaren plusa.

21. artikulua.- Oinarrizko soldata.

Hitzarmenaren oinarrizko soldata lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritakoa izango da, soldataren eranskinean dagokion zutabearen.

22. artikulua.- Errendimendu-saria.

Errendimendu-sariak jarduera arruntari dagozkio, eta lanegunetan zein jaiegunetan eta atsedeen-egunetan jaso ahalko dira, erantsitako soldata-tauletan adierazitako kopuruetan.

23. artikulua.- Antzinatasuna.

Antzinatasun-saria hitzarmeneko soldata-taulen lehen zutabearen (oinarrizko soldata) agertzen diren kopuruei gehiturik ordainduko da.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 5eko igoera izango dute enpresa berean lanean emandako bosturteko bakoitzeko, honako taula honen arabera:

(1994ko urtarrilaren 1etik aurrera kontratatutako langileentzat, I. eranskineko antzinatasun-taulaz lagunduta)

Bost urtera.....	ehuneko 5
9 urtera.....	ehuneko 5
10 urtera.....	ehuneko 10
15 urtera.....	ehuneko 15
16 urtera.....	ehuneko 15
20 urtera.....	ehuneko 20
24 urtera.....	ehuneko 20
25 urtera.....	ehuneko 25
29 urtera.....	ehuneko 25

23 bis artikulua.- Osagarri pertsonala.

1994ko urtarrilaren 1a baino lehen kontratatutako langileentzat, osagarri pertsonal ez-xurgagarria ezartzen da, 23. artikuluan ezarritakoaren osagarria. Osagarri horren helburua Langileen Estatutuan, sektoreko ordenantzan, azaltzen diren aginduak bateratzea da, eta askotariko hitzarmenen aplikazioa konpentsatzea. Horren emaitza ondoko taula hau da:

Artículo 17º.- Contratos eventuales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 18º.- Contratos estables

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19º.- Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de ETT, garantizarán a los trabajadores/as puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados desde la publicación del convenio en el BOTHA.

Capítulo III: Condiciones económicas

Artículo 20º.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se regulan en el presente convenio, son los siguientes:

Conceptos retributivos:

Salario base

Complementos: antigüedad y complemento personal en su caso. Prima de rendimiento, horas extraordinarias, gratificaciones de julio y Navidad, participación de beneficios y, en su caso, renovación del ADR.

Conceptos indemnizatorios:

Dietas

Plus de Distancia.

Plus de Nocturnidad.

Artículo 21º.- Salario base.

Se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional, en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Artículo 22º.- Prima de rendimiento.

Las primas de rendimiento corresponderán a una actividad normal y se devengarán tanto en día trabajado como en festivo y descansos, y en la cuantía que figura en las tablas salariales anexa.

Artículo 23º.- Antigüedad.

El premio de antigüedad se abonará sobre las remuneraciones que figuran en la primera columna de las tablas salariales (salario base) del convenio.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán de un aumento periódico del 5 por ciento sobre el salario base por cada cinco años de servicio en la misma empresa, según la siguiente tabla:

(Se acompaña con tablas en el anexo I de antigüedad para trabajadores y trabajadoras contratados a partir del 1 de enero de 1994)

A los cinco años.....	5 por ciento
A los 9 años.....	5 por ciento
A los 10 años.....	10 por ciento
A los 15 años.....	15 por ciento
A los 16 años.....	15 por ciento
A los 20 años.....	20 por ciento
A los 24 años.....	20 por ciento
A los 25 años.....	25 por ciento
A los 29 años.....	25 por ciento

Artículo 23º Bis.- Complemento personal

Se establece un complemento personal no absorbible y adicional a lo establecido en el Artículo 23 para aquellos trabajadores/as contratados antes del 1 de enero de 1994, al objeto de compaginar las prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza del ramo, y a efectos de compensar la aplicación de los diferentes convenios, dando como resultante la siguiente tabla:

	OSAGARRIA	ANTZINATASUN-GEHIGARRIA GEHI OSAGARRIA
Bost urtera	ehuneko 5	ehuneko 10
9 urtera	ehuneko 15	ehuneko 20
10 urtera	ehuneko 10	ehuneko 20
15 urtera	ehuneko 10	ehuneko 25
16 urtera	ehuneko 15	ehuneko 30
20 urtera	ehuneko 20	ehuneko 40
24 urtera	ehuneko 30	ehuneko 50
25 urtera	ehuneko 25	ehuneko 50
29 urtera	ehuneko 35	ehuneko 60

Era berean, osagarri hori hitzarmeneko oinarritzko soldataren gainean aplikatuko da, hurrengo lerrokadan ezarritako kasuan salbu.

Antzinasuna eta osagarria batuta ehuneko 30 baino portzentaje handiagoa dagokien langileen kasuan, 2002ko indarreko soldatari aplikatuko zaio portzentajea, 2009rako. Langile horiek ez dute inoiz 15 urteko antzinasuna duten langileei dagokien zenbatekoa baino gutxiago jasoko, edo une bakoitzean indarrean dauden oinarritzko soldaten ehuneko 25 baino gutxiago. (Antzinasuna gehi osagarria formularen taulak II. eranskinean daude)

Gainerako guztian, aipatutako xedapenak aplikatuko dira, eta, betiere, dagokien aldian lortutako eskubideak errespetatuz.

Antzinasunari erreferentzia egiten zaion artikuluko guztietan ordainduko da osagarri hori.

24. artikulua.- Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honetan, aparteko bi ordainsari ezartzen dira: uztailakoa eta Gabonetakoa. Ordainsari horien kopurua lanbide-kategoria bakoitzaren soldata-taulan adierazten da, eta, hala dagokionean, antzinasunari zein osagarri pertsonalari dagokiena gehituko zaie kopuru horiei.

Zenbatekoa ez da aldatuko alde baterako ezintasunen kasuan.

Urtea jada hasita dagoela lanean hasten diren langileei, lan egindakoaren zati proportzionala ordainduko zaie.

25. artikulua.- Mozkinetan parte hartzea.

Enpresaren mozkinetatik langileari dagokion haborokinaren partea hauxe da: soldata-tauletan finkatutako kopurua gehi antzinasunari dagokiona, gehi osagarri pertsonalari dagokiona, hala dagokionean.

Zenbatekoa ez da aldatuko alde baterako ezintasunen kasuan.

Zenbateko hori urtea bukatzen denean ordainduko da, baina hilabetetan hainbanatu ahal izango da, enpresak eta langileek hala erabakiz gero.

Urtea jada hasita dagoela lanean hasten diren edo lana uzten duten langileei, lan egindakoaren zati proportzionala ordainduko zaie.

26. artikulua.- Aparteko orduak.

Aparteko orduak ordaintzeko, indarrean dagoen legediak ezarritakoa beteko da, edota langilearen eta enpresaren artean adostutako akordioetan ezarritakoa. Ordu horiek denbora librearekin konpentsatzea lehenetsiko da, langileak nahi badu. Balio ofiziala (antzinasuna aintzat hartu gabe) soldata-tauletan zehazten da.

Ustekabeko, ezinbesteko edo egiturazko arrazoiak direla-eta (eskaera bereziak, produkziozko puntako denboraldiak, ustekabeen norbaitek lanari huts egitea, matxurak, errepide-mozketak, eta antzeko kasuak), aparteko orduak egin beharko dira, ezinezkoa denean eginkizun horietarako langabeak kontratatzea, legez aurreikusitako modalitate ezberdinetan.

Hilero, enpresako zuzendariak egindako aparteko orduak eta arrazoiak jakinaraziko dizkiete langileen ordezkari. Informazio horren arabera, enpresak eta langileen ordezkariak aparteko orduen izaera eta ezaugarriak zehaztuko dituzte, eta egiturazkotzat hartutakoak

	COMPLEMENTO	SUMA DE ANTIGÜEDAD MÁS COMPLEMENTO
A los cinco años	5 por ciento	10 por ciento
A los 9 años	15 por ciento	20 por ciento
A los 10 años	10 por ciento	20 por ciento
A los 15 años	10 por ciento	25 por ciento
A los 16 años	15 por ciento	30 por ciento
A los 20 años	20 por ciento	40 por ciento
A los 24 años	30 por ciento	50 por ciento
A los 25 años	25 por ciento	50 por ciento
A los 29 años	35 por ciento	60 por ciento

Dicho complemento se aplicará asimismo sobre el concepto de salario base del convenio, salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

Aquellos trabajadores/as que les corresponda un porcentaje superior al 30 por ciento, del total de antigüedad más el complemento, dicho porcentaje se aplicará al salario vigente del año 2002 para el año 2009. Estos trabajadores/as, nunca percibirán cantidad inferior a la que le corresponda a los trabajadores/as con 15 años de antigüedad o al 25 por ciento sobre los salarios bases vigentes en cada momento. (Se adjuntan tablas en el anexo II de antigüedad más complemento)

En todo lo demás, se aplicarán las disposiciones citadas, respetando los derechos adquiridos en el tramo temporal correspondiente.

Este complemento será abonado en todos los artículos donde se hace referencia a la antigüedad.

Artículo 24º.- Pagas extraordinarias.

En el presente convenio se establecen dos pagas extraordinarias en julio y Navidad, en cuantía que para cada categoría profesional se fija en las tablas salariales más la suma en concepto de antigüedad y complemento personal en su caso.

Dicho importe no se verá modificado en su cuantía, en caso de IT.

En caso de ingreso del personal durante el año, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 25º.- Participación de beneficios.

En concepto de participación en beneficios las empresas abonarán una gratificación en la cuantía fijada en las tablas salariales, más la suma correspondiente en concepto de antigüedad en la empresa y complemento personal en su caso.

Dicho importe no se verá modificado en su cuantía, en caso de IT.

Se abonará por años vencidos, pudiéndose prorratear por meses, de común acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras.

En caso de ingreso o cese durante el año, abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 26º.- Horas extraordinarias.

Para el abono de las mismas se estará a lo establecido en la legislación vigente o a los acuerdos que existan o puedan pactarse entre empresa y trabajadores/as a lo largo de la vigencia del convenio, procurando su compensación por tiempo libre, a voluntad del trabajador. Su valor oficial sin computar antigüedad, se concreta en las tablas salariales.

Las horas extras que sean necesarias por causas imprevistas, de fuerza mayor o de carácter estructural, entendiéndose por éstas las necesarias por pedidos especiales, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, averías, cortes de carretera y otras análogas, se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por contratación de trabajadores y trabajadoras en paro, bajo distintas modalidades previstas Legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores/as, el número de horas extras realizadas especificando las causas. En función de esta información la empresa y representantes de los trabajadores/as determinarán el carácter y natu-

Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza Nagusiari bidaliko dizkiote, dagokion hileko kotizazio-buletinekin batera.

27. artikulua.- Dietak.

Dieten zenbatekoa I. eranskinean zehaztutakoa izango da. Oharra: Dieta nazionaletan, Portugal ere sartzen da.

28. artikulua.- Urruntasun-plusa.

Hitzarmen hau indarrean sartu ostean helbidea beste udalerrri batera aldatzen duten enpresek urruntasun-plusa ordainduko diete langileei, aurrez langileekin edo ordezkariekin adostutako zenbatekoan.

Bestalde, salbuespen gisa, langileak lanera sartu behar direnean garraio publikorik ez dagoen orduetan, enpresak garraioaren gastuak ordainduko ditu.

29. artikulua.- Gaueko lanaren plusa.

Gaueko lanaren plusa idatziz edo isilbidez ituntzen ez den kasuetan, oinarritzko soldataren ehuneko 25eko plusa ordainduko zaio langileari, 22:00etatik 6:00etara bitartean lanean emandako ordu bakoitzeko.

30. artikulua.- GGA eta ADR berritzea.

Merkantziak errepidez garraiatzen dituzten enpresentzako II. Akordio Nagusiaren 64. artikuluan (Gidarien trebakuntza) ezarritakoa beteko da; akordio hori 2012ko martxoaren 29ko 76. zenbakidun BOEn argitaratu zen, eta honako hau dio aipatutako artikulua:

Gidarien gaitasun-agiria (GGA) eta merkantzia arriskutsuak garraiatzeko gidabaimena (ADR) berritzeko trebakuntza-ikastaroak enpresek eskainiko dituzte, beren baliabideekin edo kanpoko zerbitzuak kontratatuz.

Trebakuntzaren kostua enpresek ordainduko dute. Langileek ikastaro horietan emandako denbora Langileen Estatutuaren 23.3 artikuluan (otsailaren 10eko 3/2012 Errege Lege Dekretuak emaniko idazketan) ezarritako ordaindutako baimenaren barruan zenbatuko da.

Merkantzia arriskutsuak garraiatzen dituzten ibilgailuen gidariarentzako azterketak gainditzen ez dituzten langileei eten egingo zaie lan-kontratua, gehienez ere sei hilabetez, eta, epe horretan, aipatutako gidabaimena lortu beharko dute.

IV. kapitulua: Eskubideak eta abar

31. artikulua.- Istripuetarako aseguru-poliza.

Enpresek aseguru-poliza bat kontratatu beharko dute nahitaez, honako arrisku hauek estaltzeko: laneko istripuek langileei eragindako heriotza, ezintasun iraunkor absolutua, ezintasun iraunkor osoa, in itinere gertaturiko lan-istripuak eta lanbide-gaixotasuna. Poliza horiek honako kalte-ordainak bermatu beharko dizkiote erangipeko langileari:

Heriotzagatik, 60.101,21 euro.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor absolutuagatik edo ezintasun iraunkor osoagatik, 60.101,21 euro.

Langileek poliza horren ehuneko 20 ordainduko dute, eta kopuru hori poliza formalizatu ondoren deskontatuko zaie.

Sinatutako poliza ikusgai egongo da enpresaren iragarki-taulan, eta langile bakoitzak kopia bat jasoko du.

32. artikulua.- Gizarte-segurantzarekiko betebeharrak.

Gizarte-segurantzarekiko betebeharrak, gizarte-segurantzako kuotak eta PFEZa langileak ordaindu beharko ditu, gaiaren inguruko indarreko arauak betez.

raleza de las horas extraordinarias, remitiendo a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, y adjuntando a los boletines de cotización del mes correspondiente, aquellas que se hayan definido como estructurales.

Artículo 27º.- Dietas.

La cuantía de las dietas será las que figuran en el Anexo I.

Nota: En las dietas nacionales se incluye Portugal

Artículo 28º.- Plus de distancia

Las empresas que cambien de domicilio a otro municipio, a partir de la entrada en vigor del convenio, abonarán en concepto de plus de distancia la cantidad que previamente acuerde con sus trabajadores y trabajadoras o representantes.

Independientemente, y cuando excepcionalmente, los trabajadores y trabajadoras tengan que adelantar, en horas en las que no haya transporte público, su incorporación al trabajo, la empresa correrá con el gasto de dicho transporte.

Artículo 29º.- Plus de nocturnidad.

De no pactarse por escrito o tácitamente la nocturnidad se abonará un 25 por ciento del salario base por hora trabajada, dentro del horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Artículo 30º.- CAP y Renovación del A D R.

Se estará a lo dispuesto en el Artº 64 (Formación de los Conductor/aes) del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, publicado en el BOE nº 76 de 29 de marzo de 2012, que dice lo siguiente:

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores y trabajadoras se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

A los trabajadores y trabajadoras que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Capítulo IV: Derechos y varios

Artículo 31º.- Póliza de seguro de accidentes

Las empresas vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguros, para la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad absoluta para todo trabajo e incapacidad permanente total para la profesión habitual, de los trabajadores/as por las contingencias de accidente de trabajo, incluidos los accidentes laborales "in itinere", así como la enfermedad profesional, y que garanticen al trabajador/a accidentado o causa habientes el percibo de las indemnizaciones siguientes:

60.101,21 euros por fallecimiento.

60.101,21 euros en los casos de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los trabajadores/as contribuirán con el 20 por ciento de dicha póliza, que será descontada tras la formalización de la misma.

La copia de la póliza suscrita se exhibirá en el tablón de anuncios de la empresa, y esta entregará una copia de la misma a cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 32º.- Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la seguridad social y el IRPF, serán de cuenta del trabajador/a, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

33. artikulua.- Baimenak eta lizentziak.

Langilea, aurretik abisatu eta justifikatuta (larrialdi kasuetan, gerora justifikatuta), lanetik atera daiteke, ordaindua izateko eskubi-dearekin, arrazoi hauetako bat dela medio eta honenbeste denboraz:

a).-Langilea ezkontzen bada, 20 egun natural. Lizentzia hori ezin izango dute beste lizentzia batzuek, ezta oporrek ere, xurgatu.

b).- Langilearen edo haren ezkontidearen senideren bat (bigarren mailakoa gehienez) ezkontzen bada, 1 egun.

c).- Ezkontidea edo seme-alaben bat hiltzen bada, 4 egun natural.

d).- Seme-alabaren bat jaiotzen bada, odolkidetasun edo hurbiltasun bigarren mailako senideren bat larri badago, ospitale-ratuta bada edo hiltzen bada, 2 egun. Langilearen ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzen bada, 4 egun natural. Gainerako kasuen barnean sartzen dira: ezkontidea eta seme-alabak, gurasoak eta aita-amaginarrebak, bion aitona-amonak, anai-arrebak, koinatu-koinatak eta bilobak. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia bat egin behar duenean, epea lau eguneko izango da. Jaiotzagatiko baimenaren kasuan, bi egunetako batek gutxienez laneguna izan behar du. Erditzea zesarea bidez gertatzen bada, baimena hiru eguneko izango da. Ospitalean egiten den edozein kirurgia-ebakuntzak gaixotasun larriaren izaera edukiko du, ebakuntzaren iraupena gorabehera. Ezkontidea, gurasoak edo seme-alabak ospitaleratzen badira, 2 egun naturalak ospitaleratu eta hurrengo 7 egunen barruan egon ahal izango dira, enpresari alde aurretik jakinarazita.

e).- Langileak bizilekua aldatzen badu, 1 egun.

f).- Langileak izaera politiko edo pertsonaleko betebeharrak desentzuzatzen bat betetzeko behar duen denbora, Langileen Estatutuan zehazten den bezala.

g).- Langileak gidabaimena eta NANA berritzeko ezinbestekoa duen denbora.

h).- Langileen ordezkariak ordaindutako gutxienez 15 ordu izango dituzte hilean, funtzio sindikalak edo langileen ordezkari-taldeen egiteko, Langileen Estatutuetan xedatutako zehaztapen eta baldintzen arabera.

i).- Gizarte Segurantzaren sistemako sendagilearen kontsultara joateko ezinbesteko denbora, justifikatuz gero.

j).- Lan- eta familia-bizitza bateragarri egitea. Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, hamar urtetik beherako seme-alabak zaintzeko.

Lizentzia guztiak langilea ezkontuta egon zein ez emango dira, baina ezinbestekoa izango da epe luzeko harremana dela eta egiatan beste pertsona horrekin bizi dela frogatzea, errolda-agiriaren bidez. Halaber, harremana amaituz gero, hori ere frogatu beharko da.

34. artikulua.- Prestazio osagarriak, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kasuetan.

Lan-istripu larri edo oso larri baten ondorioz langilea aldi baterako ezinduta gelditzen den kasuetan, enpresak soldata osoa (ehuneko 100) ordainduko dio langileari, 210 baja-egunez.

Enpresak ehuneko ehunaren osagarri hori bera ordainduko du lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak arinak direnean, baina soilik hama-bosgarren egunetik aurrera, eta gehienez 210 egunez.

Lan-istripu edo bestelako istripu baten ondorioz, edo gaixotasun arrunt baten edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz, langilea aldi baterako ezinduta dagoen eta ospitaleratuta dagoen kasuetan, enpresak soldata erreal osoa (ehuneko 100) ordainduko dio langileari ospitaleratzeak irauten duen bitartean, eta gehienez 210 egunez.

Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunen gainerako kasuetan, enpresak soldata erreal garbiaren ehuneko 90 osatuko dute, 15. egunetik aurrera eta 90. egunera arte.

Artículo 33º.- Permisos y licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a).-20 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a. Esta licencia no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones.

b).- 1 día en el supuesto de matrimonio de parientes del trabajador/a o de su cónyuge hasta segundo grado.

c).- 4 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos/as.

d).-2 días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el grado segundo de consanguinidad o afinidad, a excepción como se ha dicho del fallecimiento del cónyuge o hijos/as del trabajador, en cuyo caso serán 4 días naturales. En los demás supuestos comprende al cónyuge e hijos/as, padres-madres y suegros/as, abuelos/as de ambos, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as). Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. De los dos días de permiso en caso de nacimiento, al menos uno de ellos deberá ser siempre laborable. Si el nacimiento tiene lugar con intervención quirúrgica de cesárea, el permiso durará tres días. Toda intervención quirúrgica realizada, sin importar la duración de la operación, en centro hospitalario tendrá el carácter de enfermedad grave. En los supuestos de hospitalización los 2 días naturales, en el caso de tratarse del cónyuge, padres o hijos, podrán estar comprendidos dentro de los 7 días siguientes al inicio de la hospitalización, previa comunicación a la empresa con la debida antelación.

e).-1 día por traslado de domicilio.

f).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político o personal, en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

g).- Por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir y del DNI.

h).- Para realizar funciones sindicales o de representación personal, los que ostenten el carácter de delegados/as de personal disponiendo de un crédito mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, así como en los términos y condiciones determinados en el Estatuto de los Trabajadores.

i).- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica del Sistema de la Seguridad Social, justificando dicha ausencia.

j).- Conciliación de la vida laboral y Familiar. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una reducción de su jornada laboral, por cuidado de hijos menores de hasta 10 años.

Todas las licencias se disfrutarán, exista o no vínculo matrimonial, aunque deberá acreditarse su carácter permanente mediante certificación de empadronamiento y convivencia real, así como la ruptura del vínculo anterior en su caso.

Artículo 34º.- Prestaciones complementarias en caso de accidente de trabajo o enfermedad común profesional.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán al personal accidentado el cien por cien de su salario real en los casos de accidentes graves o muy graves durante los 210 días de baja.

El mismo complemento del cien por cien se hará efectivo por las empresas cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional merezcan el calificativo de leve pero exclusivamente a partir del día quinceavo y por un período tope máximo de 210 días.

En los casos de IT derivada de accidente de trabajo laboral o no laboral, o enfermedad común o profesional que requieran hospitalización, las empresas abonarán el cien por cien de su salario real durante todo el tiempo que dure la hospitalización y hasta el tope máximo de 210 días.

En los demás casos de IT, derivada de enfermedad común, las empresas completarán también el 90 por ciento del salario real neto a partir del 15º día y hasta el 90º día.

35. artikulua.- Enplegu-aniztasuna.

Hitzarmen honi lotutako sektoreko enpresek adostu dute ez dutela langilerik kontratatuko enplegu-aniztasuneko araubidean, lanaldi partzialeko kontratazioak indarrean dirauen bitartean.

36. artikulua.- Osasun-azterketa.

Langileek urtero osasun-azterketa izateko eskubidea dute. Azterketa hori erakunde ofizial eskudunek egingo dute, eta enpresak azterketa lehen hiru hilabetean egiteko kudeaketak egingo ditu.

37. artikulua.- Desgaitasuna duten langileak.

Lan-istripua edo lanbide-gaixotasuna dela-eta ahalmen fisikoak edo intelektualak murriztuta dituzten edo desgaitasuna daukaten langile guztiek lehenetsia izango duten enpresan haien baldintzetarako egokienak diren lanpostuak betetzeko, betiere enpresan lekurik badago eta lanpostu berria betetzeko gaitasuna badute. Langile horiek lanpostu berriari dagokion soldata jasoko dute.

38. artikulua.- Laneko arropa.

Enpresek beharrezko baliabideak eman beharko dizkiete langileei: zehazki, laneko arropa edo lanjantzia, sei hilero; botak eta esku-larruak, beharra duten guztietan; eta zira eta arropa iragazgaitza, banatzaileei.

39. artikulua.- Erretiro partziala.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek, indarrean dagoen legediaren arabera, erretiro partzialeko kontratua eskatzeko eskubidea dute, betiere hori lortzeko legezko eta erregelamenduzko baldintzak betetzen badituzte.

Confebask erakundeak eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako Langileen Ordezkapenari eta Berritzeari buruzko Konfederazio Arteko Akordioari atxiki zaizkio hitzarmen hau izenpetu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, txanda eta ordezkatza kontratuak bultzatzea erabaki dute alderdiek; nolahi ere, dagokion langileak aukera izango du erretiro partziala eskatzeko, aipatutako zehaztapenei jarraiki.

40. artikulua.- Ordainketa/kitapena.

Edozein langilek ordainketaren/kitapenaren kopia bat eskatu ahal izango du, hori sinatu baino 48 ordu lehenago, nahi duen erabilera emateko.

41. artikulua.- Erretiroaren haborokina.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna daukan edozein langileri, behin betiko aurre-erretiroa hartzea erabakitzen badu, hurrengo haborokin-eskala aplikatuko zaio, zenbateko eta adin hauekin:

2010-2016	
60 urte	8 hileko soldata
61 urte	7 hileko soldata
62 urte	6 hileko soldata
63 urte	5 hileko soldata
64 urte	4 hileko soldata

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeek adierazten dute artikulua honetan aipatzen den sariak edo haborokinak ez duela 1588/1999 Errege Dekretuan jasotzen den «pentsio-konpromiso» izaera, eta, ondorioz, legezko xedapen horretan zehaztutako obligazioetatik kanpo geratzen dela. Horri dagokionez, batzorde paritarioak berriazko ahalmena dauka testua, egoki irizten dion uanean, gaiari eragiten dioten legezko edo erregelamenduzko xedapenetara egokitzeak, baita hobekuntza aldatzeko ere, batzordearen iritziz egokiagoa den batekin ordezkatzearen; azken kasu horretarako, batzordekide guztien oniritzia beharko da.

42. artikulua.- Isunak ordaintzea.

Merkantziak errepidez garraiatzen dituzten enpresetarako II. Akordio Nagusia. Lurreko Garraibidearen Antolaketa Legean eta

Artículo 35º.- Pluriempleo.

Las empresas del sector vinculadas por el presente convenio asumen el compromiso de no contratar a ningún trabajador/a en régimen de pluriempleo, en tanto permanezca vigente la contratación a tiempo parcial.

Artículo 36º.- Revisión médica.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una revisión médica anual que se realizará a través de los organismos oficiales competentes comprometiéndose las empresas exclusivamente a realizar las oportunas gestiones encaminadas a que se lleve a efecto dentro del primer trimestre.

Artículo 37º.- Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, siempre y cuando existan vacantes en la empresa y tengan aptitud para el nuevo puesto y percibiendo el salario correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo.

Artículo 38º.- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar al trabajador/a los medios necesarios y en concreto ropa de trabajo o buzo cada seis meses, botas y guantes cuando sean necesarios, y ropa impermeable para los repartidores.

Artículo 39º.- Jubilación parcial.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a acogerse al contrato de jubilación parcial conforme a la legislación vigente siempre y cuando el trabajador afectado reúna las condiciones legales y reglamentarias preceptivas.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito por Confebask y las centrales sindicales ELA, CCOO, UGT, y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución, correspondiendo la opción al trabajador/a afectado de acogerse a la jubilación parcial, en los términos arriba reseñados.

Artículo 40º.- Recibo-finiquito.

Todo trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportunos.

Artículo 41º.- Gratificación por Jubilación.

Se establece una escala de gratificación para todo trabajador/a que, teniendo al menos un año de antigüedad en la empresa, decida acogerse a la jubilación definitiva y anticipada, y en las siguientes cuantías y edades:

2.010-2016	
60 años	8 mensualidades
61 años	7 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	5 mensualidades
64 años	4 mensualidades

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo declaran que el premio o gratificación a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de "compromiso de pensión" a que hace referencia el RD 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Artículo 42º.- Pago de multas.

El acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera. Las multas que sean consecuencia de infracciones

dagozkion erregelamenduetan aurreikusitako eta zigortutako arau-hausteen isunak enpresak ordainduko ditu; gainerakoak, berriz (trafikokoak), langile gidariak ordainduko ditu.

43. artikulua.- Gidabaimena kentzea.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen kontura edo haren ondorioz egiten den zerbitzua dela-eta gidabaimena 12 hilabete baino gehiagoz eteteak ez du, berez, lan-harremana etetea edo amaitzea eragingo.

Hogei langile baino gehiago dituzten enpresetan, kaltetutako langileak enpresak agintzen dizkion enpresaren ohiko lanak egin beharko ditu, eta langileak denboraldi horretan egiten duen lanaren lanbide-kategoriari eta lanpostuari dagokion soldata jasoko du.

Hogei langile baino gutxiago dituzten enpresetan, lan-kontratua ez da amaituko, baizik eta gehienez ere 12 hilabetez etengo.

Ondorengo hauek ez dute onura hori izango:

a. Gidabaimena ibilgailua lanalditik kanpo erabiliz izandako istripu baten ondorioz galdu duten langileek.

b. Gidabaimena epai irmo bidez deklaraturiko mozkorkeria dela-eta galdu duten langileek.

c. Bi urteko epean berriro gauza bera egiten duten langileek.

Berariaz xedatu ez diren alderdietan, merkantziak garraiatzen dituzten enpresetarako II. Akordio Nagusiaren 54. artikuluan (Gidabaimena) ezarritakoa beteko da. Akordio hori 2012ko martxoaren 29ko BOEn argitaratu zen.

44. artikulua.- Diziiplina-araubidea.

Errepede bidezko garraiorako enpresetarako lan-ordenantza indargabetu egin denez, merkantziak garraiatzen dituzten enpresetarako II. Akordio Nagusian ezarritakoa beteko da. Akordio hori 2012ko martxoaren 29ko BOEn argitaratu zen. Merkantziak errepedez garraiatzen dituzten enpresetarako Akordio Nagusia, 1998ko urtarrilaren 13an Ebazpen bidez onartua.

45. artikulua.- Gorpua lekualdatzea.

Espainiako penintsulako lurraldean gertatutako lan-istripu baten ondorioz langilea hil egiten bada, enpresak ordainduko ditu gorpua hildakoaren Arabako ohiko bizilekura eramateko kostuak, eta, hala dagokionean, erakunde ofizialek (mutualitate patronalak barne) senideei eman diezazkieketen kopuruetatik kenduko ditu.

V. kapitulua: Gidarien funtzioak

46. artikulua.- Estatu-mailako gidariak.

Estatu-mailako garriara bideratutako ibilgailua gidatzen duten pertsonak dira. Horrez gain, kargaren egokitzapena gidatu behar dute, modu aktiboan berrikusiz.

Normalean gidatzen duten ibilgailua erabilgarri ez dagoenean, beste batekin egingo dituzte banaketak.

47. artikulua.- Eskualde-mailako gidariak.

Eskualde-mailako garriara bideratutako ibilgailua gidatzen duten pertsonak dira. Ibilgailuaren karga eta deskarga gidatu behar dituzte, eta kargatutako materialaren egokitzapenean modu aktiboan hartu behar dute parte. (46. artikulua)

48. artikulua.- Toki-mailako gidariak.

Toki-mailako garriara bideratutako ibilgailua gidatzen duten pertsonak dira. Ibilgailuaren kargan eta deskargan zuzenean parte hartu behar dute, eta enpresaren bezeroen merkantzia entregatu eta jaso behar dute.

VI. kapitulua: Beste xedapen batzuk

49. artikulua.- Etengabeko prestakuntza.

Bi alderdiek, hitzarmenaren batzorde paritarioaren bidez, sektorearen premietara egokituko diren prestakuntza-programak disei-

previstas y sancionadas en la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre, y correspondientes reglamentos, correrán por cuenta de la empresa; y las demás, es decir, las de circulación, serán a cuenta del trabajador/a conductor/a.

Artículo 43º.- Retirada del carné de conducir

La suspensión del permiso de conducir por un período superior a 12 meses, con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, no dará lugar por sí misma a la suspensión o extinción de la relación laboral.

En aquellas empresas con más de veinte trabajadores/as, el personal afectado, realizará aquellos trabajos que la empresa le encomiende dentro de las ocupaciones normales de la misma, percibiendo el salario correspondiente a la categoría profesional y puesto de trabajo que efectivamente realice en dicho período.

En empresas de menos de veinte trabajadores/as, no se extinguirá el contrato de trabajo, si no que quedará suspendido durante el período máximo de 12 meses.

Quedarán exceptuados de este beneficio:

a. Los trabajadores/as a quienes se les retire el permiso de conducir como consecuencia de accidente ocurrido utilizando el vehículo fuera de la jornada laboral.

b. Los trabajadores/as a quienes se les retire el permiso de conducir por causa de embriaguez declarada en sentencia Judicial firme.

c. En caso de reincidencia dentro de un período de dos años.

En lo no dispuesto se estará a lo que dice el Artº 54 (Permiso de Conducción), del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de mercancías, publicado en el BOE el 29 de marzo de 2012.

Artículo 44º.- Régimen disciplinario.

Por derogación de la ordenanza laboral para las empresas de transporte por carretera se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de mercancías, publicado en el BOE el 29 de marzo de 2012. Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, aprobado por Resolución de 13 de enero de 1998.

Artículo 45º.- Traslado de Restos Mortales.

Si como consecuencia de accidente de trabajo sufrido dentro del territorio peninsular español, fallece el trabajador/a, la empresa se compromete a correr con los gastos que ocasione el traslado de sus restos mortales a su domicilio habitual en Álava, deduciéndose en su caso, las sumas que puedan conceder a los familiares los organismos oficiales, incluidas las mutuas patronales.

Capítulo V: Funciones de los conductor/aes

Artículo 46º.- Conductor/aes de ámbito estatal.

Es el que conduce un vehículo dedicado al transporte de ámbito estatal, estando obligado a dirigir el acondicionamiento de la carga, con supervisión activa de la misma.

Tomará parte en las reparticiones de otros vehículos distintos al que habitualmente conduce cuando no disponga de éste.

Artículo 47º.- Conductor/a de ámbito comarcal.

Es el que conduce un vehículo destinado al transporte de ámbito comarcal, estando además obligado a dirigir la carga y descarga del vehículo, participando activamente en el acondicionamiento de la misma, de las obligaciones enumeradas en el artículo anterior. (Artículo. 46º).

Artículo 48º.- Conductor/aes de ámbito local.

Es el que conduce un vehículo destinado al ámbito local, estando obligado a intervenir directamente en la carga y descarga del vehículo, entrega y recogida de mercancía a los clientes de la empresa.

Capítulo VI: Otras disposiciones

Artículo 49º.- Formación continua

Ambas partes, a través de la comisión paritaria del convenio, se comprometen a diseñar, impulsar y colaborar en la puesta en

natzeko, bultzatzeko eta martxan jartzen laguntzeko konpromisoa hartzen dute.

50. artikulua.- Euskara sustatzea.

Bi alderdiek egoki deritzote euskara babestu eta zabaltzeko ahaleginak egiteari. Horregatik, aukera duten enpresetan, argitaratzen diren oharrek eta abisuak gaztelaniaz eta euskaraz egon daitezzen saiatuko dira.

51. artikulua.- PRECO.

Hitzarmen honen interpretazioarekin lotuta sor daitezkeen desadostasun guztiak PRECOra bideratuko dira, bitartekari, arbitraje eta elkar-ulertze lanak egin ditzan.

52. artikulua.- Mutualitateak.

Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutualitatea aldatzekotan dauden enpresek, aurretik, langileen ordezkariet jakinarazi beharko diete asmoa, aldaketa horren egokitasunari buruzko argudioak eman ahal izan ditzaten, nahi izatekotan. Nolanahi ere, erabakia enpresako zuzendariet hartuko dute.

53. artikulua.- Enpresa-subrogazioa, kasu jakin batzuetan.

Merkantzia manipulatzeko eskusiboki jarduten duten eta hura kontratatzen duen enpresaren industria-instalazioen barruan (bide publikoetatik ibili gabe) lan egiten duten logistika-enpresetan, baldin eta enpresaren esleipena amaituko balitz eta zeregin horretarako beste enpresa bat azpikontratutako balitz, kontratatzailearen industrialdearen barnean soilik zerbitzuak eskaintzen dituzten logistika-enpresako langileek eskubidea dute kontratuari eusteko. Hala, enpresa berriak subrogatuko litzuzke langileen lan-betebeharrak eta -esku-bideak.

Subrogazio hori egin ahal izateko, langileak 6 hilabetetik gorako antzintasuna eduki behar du.

54. artikulua.- Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek hitzarmenaren edukia bere osotasunean betetzeko asmoa dute, indarrean dagoen bitartean. Nolanahi ere, aldi baterako hitzarmena ez aplikatzeko beharra sortuko balitz, enpresak eta langileak konponbide ez-traumatikoak bilatzen saiatuko dira, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua jasotzen duenari jarraiki.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritako hitzarmena ez aplikatzeagatik legeko araubidearen zenbait alderdi osatzeko eta garatzeko, hau xedatzen da:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia zabalduko dute, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko; epe hori zabaltearekin batera, jakinaren gainean jarri beharko du hitzarmenaren batzorde paritarioa. Gai horietan akordio bat negoziatzeko alde legitimoek ez badute adostasunik lortzen, PRECOren prozedurei jarraitu beharko diete, enpresaburuak bere proposamenetan atzera egiten ez badu behintzat. Lanbide-arteko akordio honetan arautzen den arbitraje-prozedurak alderdien arteko adostasuna beharko du.

2. Aurretik, hala ere, desadostasunak hitzarmenaren Batzorde Paritarioa eramango dituzte alderdiek; batzordeak zazpi eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkezten zaionetik kontatzen hasita.

3. Kontsulta-aldia hasten duen enpresak alegatutako arrazoiak egiaztatzen dituen agiriak eman beharko dizkie langileei, kontsulta-aldia hasiera doala adierazten duen unean berean. Kontsulta-aldiaren hasieran enpresak eman beharreko agiriak langileen ordezkariet hitzarmena zergatik ez den aplikatuko modu fidagarrian jakiteko adina izan behar dute, eta langileek enpresak aurkeztutako agiriez gain gehiago eskatzeko aukera izango dute, beharrezkoa dela irizten badiot.

Edonola ere, isilean gorde behar dute jakinarazitako informazioa, ezkutuko informazioa baita, eta negoziatioaren eta enpresaren esparruan soilik erabiltzekoa. Horretarako, enpresak emandako agiriak

marcha de programas de formación, que se adecuen a las necesidades del sector.

Artículo 50º.- Fomento del euskera

Por ambas partes se estima adecuado aunar esfuerzos en la defensa y extensión del euskera, por lo que en aquellas empresas en que sea posible, las notas y avisos que se publiquen, se intentará que su redacción se realice en castellano y en euskera.

Artículo 51º.- PRECO

Todas las discrepancias que se deriven de la interpretación del presente convenio serán llevadas al PRECO, como mediación, arbitraje y conciliación.

Artículo 52º.- Mutuas

En aquellas empresas en las que se pretenda un cambio de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, deberán comunicarlo previamente a los representantes de los trabajadores/as, para que, en su caso formulen alegaciones sobre la conveniencia o no de dicho cambio. En todo caso, la decisión corresponderá a la dirección de la empresa.

Artículo 53º.- Subrogación empresarial en determinados supuestos.

En las empresas de logística, con dedicación exclusiva a la manipulación de mercancías y que desarrollan su labor dentro de las instalaciones industriales de la empresa contratante, y sin circular por la vía pública, los trabajadores/as que presten sus servicios de forma también exclusiva dentro del recinto industrial de la contratante, tendrán derecho en los supuestos de finalización de una contrata, y siempre que la actividad se vaya a subcontratar a otra empresa, al mantenimiento de sus contratos, subrogándose la nueva empresa en las obligaciones y derechos laborales de los trabajadores/as.

Será requisito para que surta efecto dicha subrogación el que el trabajador/a tenga una antigüedad superior a 6 meses.

Artº. 54.- Cláusula de descuelgue.

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores y trabajadoras procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, cuyo inicio deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO. El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.

2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores y trabajadoras la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores y trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores y trabajadoras documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente

jaso dituztela adierazten duen agiria sinatu beharko dute hartzaileek, eta agirien erabilera egokiaren arduradun izango dira.

4. Hitzarmena ez aplikatzeko eskaeran, enpresak azaldu beharko du hitzarmena ez aplikatzeak zertan laguntzen duen enpresak adierazitako egoera konpontzen, eta auzian dauden bi aldeek balioetsi beharko dute egokia eta arrazoizkoa den enpresak proposatutako neurria argudiatutako arrazoiak.

5. Langileen legezko ordezkariarik ez badago, kontsulta-aldia hasten den unean, idatziz jakinaraziko die enpresak langileei aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatuko duen batzordea izendatzeko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoari jarraiki; hala, bi aukera hauek izango dituzte: enpresako, gehienez ere, hiru langilez osatutako batzorde baten esku uztea langileen ordezkariak, edo ordezkariak handiena duten eta sektorean ordezkariak duten sindikatuek izendatutako kide-kopuru berak osatutako batzorde baten esku uztea, bestela. Sindikatu horiek legitimatuta egon beharko dute enpresan aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren negoziatze-batzordean parte hartzeko. Aukeraketa hori kontsulta-aldiaren lehenengo bost egunetan egin beharko da.

6. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura osoan, alderdiek fede onez jardun behar dute, akordio batera iritsi ahal izateko.

Xedapen gehigarriak

Lehenengoa: Atzerapenen ordainketa.

Hitzarmen hau 2013ko urtarrilaren 1ean indarrean sartzen dela kontuan izanda, hamabost eguneko epea emango zaie enpresei, langileei ordaindu beharreko atzerapenak edo soldata-aldeak ordaintzeko, hitzarmena sinatu den egunetik zenbatzen hasita.

Bigarrena: Istripu-aseguruen poliza.

Enpresek hilabeteko epea izango dute, hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen den unetik aurrera, hitzarmenaren 31. artikuluan hartutako erantzukizuna bermatzeko beharrezko poliza osagarriak kontratatuzko. Enpresek, hortaz, epe hori igaro ostean hartuko dute betebeharra beren gain, eta epe horren ostean gertatutako istripuen arriskuak estaliko dituzte; hau da, betebeharrak ez du atzeraeraginik izango.

Hirugarrena: Soldataren igoera.

Hitzarmena indarrean egongo den urteetan, soldataren igoera ordainsarien gainean egingo da, erantsitako taulen arabera, honela:

2010. urtea - soldata-igoerarik ez

2011. urtea - soldata-igoerarik ez

2012. urtea - soldata-igoerarik ez

2013. urtea - ehuneko 0,50eko igoera, 2009ko soldata-taulen gainean

2014. urtea - ehuneko 0,75eko igoera, 2013ko soldata-taulen gainean

2015. urtea - ehuneko 1,00eko igoera, 2014ko soldata-taulen gainean

2016. urtea - ehuneko 1,25eko igoera, 2015eko soldata-taulen gainean

Konturako zenbatekoak. Hitzarmeneko konturako ekarpenak xurgatu arte mantenduko dira, eta enpresek ez dituzte kenduko.

dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibo de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

4. En la solicitud de descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

5. En ausencia de representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores y trabajadoras desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores y trabajadoras de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

6. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Disposiciones adicionales

Primera: Pago de atrasos.

Para el pago de los atrasos o diferencias salariales que pudiera tener que abonarse a los trabajadores/as, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio el día primero de enero del año 2013, se concede a las empresas el plazo de quince días para su pago, a partir de la fecha de la firma del mismo.

Segunda: Póliza de seguros de accidentes.

Las empresas dispondrán del plazo de un mes a partir de la publicación del presente convenio en el BOTHA para suscribir las correspondientes pólizas complementarias, que garanticen la responsabilidad contraída en el artículo 31 del convenio. Esta obligación será asumida, por lo tanto, una vez transcurrido dicho plazo, y amparando los riesgos cuyo hecho causante sea posterior al repetido plazo, en la diferencia acordada, es decir, que no producirá efectos retroactivos.

Tercera: Incremento salarial.

El incremento salarial para los años de vigencia del Convenio, que se efectuará sobre los conceptos retributivos, conforme a las tablas anexas, será el siguiente:

Año 2010 - sin incremento salarial

Año 2011 - sin incremento salarial

Año 2012 - sin incremento salarial

Año 2013 - incremento 0,50 por ciento sobre tablas salariales de 2009

Año 2014 - incremento 0,75 por ciento sobre tablas salariales de 2013

Año 2015 - incremento 1,00 por ciento sobre tablas salariales de 2014

Año 2016 - incremento 1,25 por ciento sobre tablas salariales de 2015

Cantidades a cuenta. Las aportaciones a cuenta convenio, se mantendrán hasta su absorción y no serán retraídas por las Empresa

I. eranskina

2013ko dieta nazionalak		2013ko atzerriko dietak	
Bazkaria	14,08 euro	Bazkaria	17,62 euro
Afaria	13,12 euro	Afaria	16,34 euro
Ohea	14,08 euro	Ohea eta gosaria	25,21 euro
Hamaiketakoa	6,06 euro		
Guztira	47,34 euro	Guztira	59,16 euro

2014ko dieta nazionalak		2014ko atzerriko dietak	
Bazkaria	14,19 euro	Bazkaria	17,75 euro
Afaria	13,22 euro	Afaria	16,46 euro
Ohea	14,19 euro	Ohea eta gosaria	25,40 euro
Hamaiketakoa	6,11 euro		
Guztira	47,71 euro	Guztira	59,61 euro

2015eko dieta nazionalak		2015eko atzerriko dietak	
Bazkaria	14,33 euro	Bazkaria	17,93 euro
Afaria	13,35 euro	Afaria	16,62 euro
Ohea	14,33 euro	Ohea eta gosaria	25,65 euro
Hamaiketakoa	6,17 euro		
Guztira	48,18 euro	Guztira	60,20 euro

2016ko dieta nazionalak		2016ko atzerriko dietak	
Bazkaria	14,51 euro	Bazkaria	18,15 euro
Afaria	13,52 euro	Afaria	16,83 euro
Ohea	14,51 euro	Ohea eta gosaria	25,97 euro
Hamaiketakoa	6,25 euro		
Guztira	48,79 euro	Guztira	60,95 euro

Gehikuntza % 0,50

2013ko soldata-etaulak

Kategoriak	Oinarrizko soldata	Errendim. saria	Oporren hilabetea	Aparteko ordainketak	Urteko gordina	Apart. orduen balioa
------------	--------------------	-----------------	-------------------	----------------------	----------------	----------------------

Tailerreko langileak	Taldeburua	910,57	334,85	1.245,42	1.245,42	18.681,41	13,26
	1. mailako ofiziala	847,05	308,06	1.155,12	1.155,12	17.326,80	12,30
	2. mailako ofiziala	823,76	294,66	1.118,41	1.118,41	16.776,42	11,92
	Peoi espezializatua	786,99	281,26	1.068,24	1.068,24	16.023,70	11,41
	Peoi arrunta	772,56	281,26	1.053,82	1.053,82	15.807,54	11,41
	2. urteko ikastuna	470,74	179,21	644,88	644,88	9.673,17	6,94
	1. urteko ikastuna	431,52	179,21	605,65	605,65	9.084,83	6,58
Menpeko langileak	Faktura-kobratzailea	731,67	267,85	999,53	999,53	14.993,17	10,68
	Telefonista	643,40	241,09	884,49	884,49	13.267,52	9,49
	Atezaina	706,42	267,85	974,29	974,29	14.614,46	10,40
	Gaueko jagolea	743,34	267,85	1.011,21	1.011,21	15.168,21	10,77
	Eguneko jagolea	731,67	267,85	999,53	999,53	14.993,17	10,68
	Mandataria	643,40	241,09	884,49	884,49	13.267,52	9,70
	Garbitzailea, lanaldi osoa	558,69	187,51	746,21	746,21	11.193,22	8,27
Goi mailako teknikariak	Ikuskari prof. zerbitziburua	1.085,44	388,41	1.473,86	1.473,86	22.107,99	15,59
	Ingeniari lizentziadunak	1.051,24	375,41	1.426,65	1.426,65	21.399,87	15,13
	Laguntzaile tekn. - Ingeniari tekn.	940,81	334,84	1.275,65	1.275,65	19.134,78	13,55
	Osasun-laguntzaile teknikoa	875,25	308,06	1.183,31	1.183,31	17.749,74	12,61

Administrazioko langileak	Sekzio-burua	1.013,24	348,22	1.361,47	1.361,47	20.422,14	14,47
	Bulegoko burua	973,19	334,85	1.308,05	1.308,05	19.620,77	13,91
	1. mailako ofiziala	907,71	308,03	1.215,71	1.215,71	18.235,73	12,94
	2. mailako ofiziala	872,44	294,66	1.167,10	1.167,10	17.506,53	12,44
	Laguntzailea	794,44	267,85	1.062,32	1.062,32	15.934,75	11,37
	16-17 urteko izangaia	590,17	187,51	777,69	777,69	11.665,30	8,48
Garraio-agentziako langileak	Arduradun nagusia	973,19	334,86	1.308,06	1.308,06	19.620,78	13,92
	Biltegiko arduraduna	944,78	321,46	1.266,23	1.265,83	18.993,41	13,49
	Langilezaina	897,95	308,07	1.206,02	1.206,02	18.090,21	12,85
	Biltegiko eta baskulako laguntzailea	832,60	281,26	1.113,88	1.113,88	16.708,16	11,92
	Morroi espezializatua	832,60	281,26	1.113,88	1.113,88	16.708,16	11,92
Salgaien garraioko langileak	1. mailako trafiko-burua	931,11	334,86	1.265,97	1.265,97	18.989,51	13,47
	2. mailako trafiko-burua	901,69	321,46	1.223,15	1.223,15	18.347,19	13,01
	3. mailako trafiko-burua	865,69	308,07	1.173,75	1.173,75	17.606,27	12,51
	Estatu mailako gidaria	914,31	334,86	1.249,22	1.249,22	18.737,48	13,30
	Eskualde mailako gidaria	892,33	321,46	1.213,78	1.213,78	18.206,73	12,91
	Herri mailako gidaria	889,20	308,07	1.197,28	1.197,28	17.958,99	12,77
	Furgoneta-gidaria	829,48	281,26	1.110,74	1.110,74	16.661,18	11,87
	Gidari laguntzailea	818,17	281,26	1.099,45	1.099,45	16.491,62	11,75
	Zamaketaria	818,17	281,26	1.099,45	1.099,45	16.491,62	11,75

% 0,50

Gehikuntza

2013. urteko antzintzasunaren soldata-taula, 1994ko urtarriaren 1etik aurrera kontratatuta koentzat

Kategoriak	5	9	10	15	16	20	24	25	29	
	Urteak	Urteak	Urteak	Urteak	Urteak	Urteak	Urteak	Urteak	Urteak	
Tailerreko langileak	Taldeburua	45,53	45,53	91,05	136,58	136,58	182,11	227,63	227,63	
	1. mailako ofiziala	42,35	42,35	84,70	123,56	123,56	169,41	211,76	211,76	
	2. mailako ofiziala	41,18	41,18	82,38	123,56	123,56	164,75	205,94	205,94	
	Peoi espezializatua	39,35	39,35	78,70	118,05	118,05	157,39	196,75	196,75	
	Peoi arruntia	38,63	38,63	77,25	115,89	115,89	154,51	193,14	193,14	
	2. urteko ikastuna	23,54	23,54	47,07	70,61	70,61	94,15	117,69	117,69	
	1. urteko ikastuna	21,58	21,58	42,72	64,72	64,72	86,30	107,88	107,88	
	Faktura-kobratzailea	36,58	36,58	73,16	109,76	109,76	146,34	182,92	182,92	
	Telefonista	32,17	32,17	64,34	96,51	96,51	128,68	160,85	160,85	
	Atezaina	35,33	35,33	70,64	105,97	105,97	141,28	176,61	176,61	
Menpeko langileak	Graueko jagolea	37,16	37,16	74,33	111,50	111,50	148,67	185,83	185,83	
	Eguneko jagolea	36,58	36,58	73,16	109,76	109,76	146,34	182,92	182,92	
	Mandataria	32,17	32,17	64,34	96,51	96,51	128,68	160,85	160,85	
	Garbitzailea, lanaldi osoa	27,94	27,94	55,87	83,80	83,80	111,74	139,67	139,67	
	Ikuskari prof. zerbitziburua	54,27	54,27	108,54	162,82	162,82	217,09	271,36	271,36	
	Ingeniari lizentziadunak	52,56	52,56	105,12	157,68	157,68	210,25	262,82	262,82	
	Laguntzaile tekn. - Ingeniari tekn.	47,04	47,04	94,08	141,12	141,12	188,17	235,20	235,20	
	Osasun-laguntzaile teknikoa	43,77	43,77	87,53	131,29	131,29	175,05	218,82	218,82	
	Goi mailako teknikariak									

Administrazio- langileak	Sekzio-burua	50,66	50,66	101,30	151,99	151,99	202,65	202,65	253,31	253,31
	Bulegoko burua	48,66	48,66	97,32	145,98	145,98	194,64	194,64	243,30	243,30
	1. mailako ofiziala	45,39	45,39	90,76	136,15	136,15	181,53	181,53	226,91	226,91
	2. mailako ofiziala	43,63	43,63	87,24	130,87	130,87	174,49	174,49	218,12	218,12
Garraio- agentziako langileak	Laguntzailea	39,72	39,72	79,45	119,16	119,16	158,89	158,89	198,61	198,61
	16-17 urteko izangaia	29,51	29,51	59,01	88,52	88,52	118,04	118,04	147,54	147,54
	Arduradun nagusia	48,66	48,66	97,32	145,98	145,98	194,64	194,64	243,30	243,30
	Biltegiko arduraduna	47,24	47,24	94,48	141,72	141,72	188,96	188,96	236,20	236,20
	Langilezaina	44,89	44,89	89,80	134,69	134,69	179,59	179,59	224,49	224,49
	Biltegiko eta baskulako laguntzailea	41,63	41,63	83,26	124,89	124,89	166,52	166,52	208,16	208,16
	Morrori espezializatua	41,63	41,63	83,26	124,89	124,89	166,52	166,52	208,16	208,16
	1. mailako trafiko-burua	46,55	46,55	93,11	139,66	139,66	186,23	186,23	232,78	232,78
	2. mailako trafiko-burua	45,08	45,08	90,17	135,25	135,25	180,34	180,34	225,42	225,42
	3. mailako trafiko-burua	43,29	43,29	86,57	129,86	129,86	173,14	173,14	216,43	216,43
Salgaien garratxo langileak	Estiatu mailako gidaria	45,72	45,72	91,43	137,14	137,14	182,86	182,86	228,58	228,58
	Eskualde mailako gidaria	44,61	44,61	89,23	133,85	133,85	178,47	178,47	223,08	223,08
	Herri mailako gidaria	44,46	44,46	88,92	133,38	133,38	177,84	177,84	222,30	222,30
	Furgoneta-gidaria	41,48	41,48	82,95	124,42	124,42	165,90	165,90	207,37	207,37
	Gidari laguntzailea	40,91	40,91	81,82	122,73	122,73	163,63	163,63	204,55	204,55
	Zamakataria	40,91	40,91	81,82	122,73	122,73	163,63	163,63	204,55	204,55

Gehikuntza

% 0,50

2013. urteko antzinatasunaren
soldata-etaula, osagarriarekin

Kategoriak	5 Urteak	9 Urteak	10 Urteak	15 Urteak	16 Urteak	TAULA 2002	20 Urteak	24 Urteak	25 Urteak	29 Urteak
Taldeburua	91,06	182,12	182,12	227,64	273,17	707,10	282,84	353,55	353,55	424,26
1. mailako ofiziala	84,70	169,41	169,41	211,76	254,11	657,77	263,11	328,89	328,89	394,66
2. mailako ofiziala	82,38	164,75	164,75	205,94	247,13	639,68	255,50	319,84	319,84	383,81
Peoi espezializatua	78,70	157,39	157,39	196,75	236,09	611,12	244,45	305,56	305,56	366,67
Peoi arrunta	77,25	154,51	154,51	193,14	231,77	599,92	239,97	299,96	299,96	360,15
2. urteko ikastuna	47,07	94,15	94,15	117,69	141,22	365,55	146,22	182,78	182,78	219,33
1. urteko ikastuna	43,15	86,30	86,30	107,88	129,45	335,09	134,04	167,54	167,54	201,05
Faktura-kobratzailea	73,16	146,34	146,34	182,92	219,50	568,18	227,27	284,08	284,08	340,91
Telefonista	64,34	128,68	128,68	160,85	193,02	499,63	199,85	249,81	249,81	299,78
Atezaina	70,64	141,28	141,28	176,61	211,93	548,57	219,43	274,28	274,28	329,15
Gaueko jagolea	74,33	148,67	148,67	185,83	223,00	577,24	230,90	288,62	288,62	346,34
Eguneko jagolea	73,16	146,34	146,34	182,92	219,50	568,18	227,27	284,08	284,08	340,91
Mandataria	64,34	128,68	128,68	160,85	193,02	499,63	199,85	249,81	249,81	299,78
Garbitzailea, lanaldi osoa	55,87	111,74	111,74	139,67	167,60	433,84	173,53	216,92	216,92	260,31
Ikuskari prof. zerbitzburua	108,54	217,09	217,09	271,36	325,63	842,88	337,16	421,45	421,45	505,74
Ingeniari lizentziadunak	105,12	210,25	210,25	262,82	315,38	816,33	326,53	408,17	408,17	489,80
Laguntzaile tekn. - Ingeniari tekn.	94,08	188,17	188,17	235,20	282,24	730,58	292,23	365,29	365,29	438,35
Osasun-laguntzaile teknikoa	87,53	175,05	175,05	218,82	262,58	679,67	271,86	339,83	339,83	407,80

Administratzioko langileak	Sekzio-burua	101,32	202,65	202,65	253,92	303,97	786,81	314,73	393,41	393,41	472,09
	Bulegoko burua	97,32	194,64	194,64	243,30	291,96	755,73	302,29	377,86	377,86	453,44
	1. mailako ofiziala	90,76	181,53	181,53	226,91	272,29	704,82	281,93	352,41	352,41	422,89
	2. mailako ofiziala	87,24	174,49	174,49	218,12	261,73	677,48	271,00	338,75	338,75	406,49
	Laguntzailea	79,45	158,89	158,89	198,61	238,34	616,92	246,77	308,45	308,45	370,15
	16-17 urteko izangaia	59,01	118,04	118,04	147,54	177,05	458,28	183,31	229,14	229,14	274,97
	Arduradun nagusia	97,32	194,64	194,64	243,30	291,96	755,73	302,29	377,86	377,86	453,44
	Biltegiko arduraduna	94,48	188,96	188,96	236,20	283,43	733,66	293,46	366,83	366,83	440,19
	Langilezaina	89,80	179,59	179,59	224,49	269,38	697,29	278,92	348,64	348,64	418,37
	Biltegiko eta baskulako laguntzailea	83,26	166,52	166,52	208,16	249,78	646,55	258,62	323,27	323,27	387,93
Garraio-agentziako langileak	Morroj espezializatua	83,26	166,52	166,52	208,16	249,78	646,55	258,62	323,27	323,27	387,93
	1. mailako trafiko-burua	93,11	186,23	186,23	232,78	279,33	723,04	289,22	361,52	361,52	433,83
	2. mailako trafiko-burua	90,17	180,34	180,34	225,42	270,51	700,19	280,07	350,09	350,09	420,11
	3. mailako trafiko-burua	86,57	173,14	173,14	216,43	259,70	672,23	268,89	336,12	336,12	403,35
	Estatu mailako gidaria	91,43	182,86	182,86	228,58	274,29	709,99	284,00	355,00	355,00	426,00
	Eskualde mailako gidaria	89,23	178,47	178,47	223,08	267,70	692,93	277,17	346,46	346,46	415,76
	Herri mailako gidaria	88,92	177,84	177,84	222,30	266,76	690,50	276,20	345,25	345,25	414,30
	Furgoneta-gidaria	82,95	165,90	165,90	207,37	248,85	644,12	257,65	322,06	322,06	386,47
	Gidari laguntzailea	81,82	163,63	163,63	204,55	245,45	635,34	254,13	317,67	317,67	381,21
	Zamakalaria	81,82	163,63	163,63	204,55	245,45	635,34	254,13	317,67	317,67	381,21
Salgaien garraio-ko langileak											

Anexo I

Dietas nacionales 2013		Dietas al extranjero 2013	
Comida	14,08 euros	Comida	17,62 euros
Cena	13,12 euros	Cena	16,34 euros
Cama	14,08 euros	Cama y Desayuno	25,21 euros
Almuerzo	6,06 euros		
Total	47,34 euros	Total	59,16 euros

Dietas nacionales 2014		Dietas al extranjero 2014	
Comida	14,19 euros	Comida	17,75 euros
Cena	13,22 euros	Cena	16,46 euros
Cama	14,19 euros	Cama y Desayuno	25,40 euros
Almuerzo	6,11 euros		
Total	47,71 euros	Total	59,61 euros

Dietas nacionales 2015		Dietas al extranjero 2015	
Comida	14,33 euros	Comida	17,93 euros
Cena	13,35 euros	Cena	16,62 euros
Cama	14,33 euros	Cama y Desayuno	25,65 euros
Almuerzo	6,17 euros		
Total	48,18 euros	Total	60,20 euros

Dietas nacionales 2016		Dietas al extranjero 2016	
Comida	14,51 euros	Comida	18,15 euros
Cena	13,52 euros	Cena	16,83 euros
Cama	14,51 euros	Cama y Desayuno	25,97 euros
Almuerzo	6,25 euros		
Total	48,79 euros	Total	60,95 euros

Incremento

0,50%

Tablas salariales año 2013

	Categorías	Salario Base	Prima Rendi.	Mes Vacaciones	Pagas Extras	Bruto Anual	Valor H. Extra
Personal de talleres	Jefe de equipo	910,57	334,85	1.245,42	1.245,42	18.681,41	13,26
	Oficial de 1ª	847,05	308,06	1.155,12	1.155,12	17.326,80	12,30
	Oficial de 2ª	823,76	294,66	1.118,41	1.118,41	16.776,42	11,92
	Peón Especializado	786,99	281,26	1.068,24	1.068,24	16.023,70	11,41
	Peón Ordinario	772,56	281,26	1.053,82	1.053,82	15.807,54	11,41
	Aprendiz de 2º año	470,74	179,21	644,88	644,88	9.673,17	6,94
	Aprendiz de 1º año	431,52	179,21	605,65	605,65	9.084,83	6,58
Personal subalterno	Cobrador de facturas	731,67	267,85	999,53	999,53	14.993,17	10,68
	Telefonista	643,40	241,09	884,49	884,49	13.267,52	9,49
	Portero	706,42	267,85	974,29	974,29	14.614,46	10,40
	Vigilante de noche	743,34	267,85	1.011,21	1.011,21	15.168,21	10,77
	Vigilante de día	731,67	267,85	999,53	999,53	14.993,17	10,68
	Ordenanza	643,40	241,09	884,49	884,49	13.267,52	9,70
	Limpiadora jor. Comp	558,69	187,51	746,21	746,21	11.193,22	8,27
Personal sup. técnico	Inspector Pro. jefe servicio	1.085,44	388,41	1.473,86	1.473,86	22.107,99	15,59
	Ingeniero/a licenciado	1.051,24	375,41	1.426,65	1.426,65	21.399,87	15,13
	Auxiliar técnico-Ing.Tec.	940,81	334,84	1.275,65	1.275,65	19.134,78	13,55
	Ayudante y técnico sanitario	875,25	308,06	1.183,31	1.183,31	17.749,74	12,61
Personal administrativo	Jefe de sección	1.013,24	348,22	1.361,47	1.361,47	20.422,14	14,47
	Jefe de negociado	973,19	334,85	1.308,05	1.308,05	19.620,77	13,91
	Oficial de 1ª	907,71	308,03	1.215,71	1.215,71	18.235,73	12,94
	Oficial de 2ª	872,44	294,66	1.167,10	1.167,10	17.506,53	12,44
	Auxiliar	794,44	267,85	1.062,32	1.062,32	15.934,75	11,37
	Aspirante 16 ó 17 años	590,17	187,51	777,69	777,69	11.665,30	8,48

Personal agencia de transporte	Encargado general	973,19	334,86	1.308,06	1.308,06	19.620,78	13,92
	Encargado de almacén	944,78	321,46	1.266,23	1.265,83	18.993,41	13,49
	Capataz	897,95	308,07	1.206,02	1.206,02	18.090,21	12,85
	Auxiliar almacén y báscula	832,60	281,26	1.113,88	1.113,88	16.708,16	11,92
	Mozo especializado	832,60	281,26	1.113,88	1.113,88	16.708,16	11,92
Personal transporte mercancías	Jefe de tráfico de 1ª	931,11	334,86	1.265,97	1.265,97	18.989,51	13,47
	Jefe de tráfico de 2ª	901,69	321,46	1.223,15	1.223,15	18.347,19	13,01
	Jefe de tráfico de 3ª	865,69	308,07	1.173,75	1.173,75	17.606,27	12,51
	Conductor/a estatal	914,31	334,86	1.249,22	1.249,22	18.737,48	13,30
	Conductor/a comarcal	892,33	321,46	1.213,78	1.213,78	18.206,73	12,91
	Conductor/a local	889,20	308,07	1.197,28	1.197,28	17.958,99	12,77
	Conductor/a furgoneta	829,48	281,26	1.110,74	1.110,74	16.661,18	11,87
	Ayudante conductor/a	818,17	281,26	1.099,45	1.099,45	16.491,62	11,75
Mozo de carga y descarga	818,17	281,26	1.099,45	1.099,45	16.491,62	11,75	

Incremento 0,50% Tabla salarial de antigüedad 2013 contratados después de 1 de enero de 1994

Categorías		5 Años	9 Años	10 Años	15 Años	16 Años	20 Años	24 Años	25 Años	29 Años
Personal de talleres	Jefe de equipo	45,53	45,53	91,05	136,58	136,58	182,11	182,11	227,63	227,63
	Oficial de 1ª	42,35	42,35	84,70	123,56	123,56	169,41	169,41	211,76	211,76
	Oficial de 2ª	41,18	41,18	82,38	123,56	123,56	164,75	164,75	205,94	205,94
	Peón especializado	39,35	39,35	78,70	118,05	118,05	157,39	157,39	196,75	196,75
	Peón ordinario	38,63	38,63	77,25	115,89	115,89	154,51	154,51	193,14	193,14
	Aprendiz de 2º año	23,54	23,54	47,07	70,61	70,61	94,15	94,15	117,69	117,69
	Aprendiz de 1º año	21,58	21,58	42,72	64,72	64,72	86,30	86,30	107,88	107,88
	Cobrador de facturas	36,58	36,58	73,16	109,76	109,76	146,34	146,34	182,92	182,92
	Telefonista	32,17	32,17	64,34	96,51	96,51	128,68	128,68	160,85	160,85
	Portero	35,33	35,33	70,64	105,97	105,97	141,28	141,28	176,61	176,61
Personal subalterno	Vigilante de noche	37,16	37,16	74,33	111,50	111,50	148,67	148,67	185,83	185,83
	Vigilante de día	36,58	36,58	73,16	109,76	109,76	146,34	146,34	182,92	182,92
	Ordenanza	32,17	32,17	64,34	96,51	96,51	128,68	128,68	160,85	160,85
	Limpiadora jor. Comp	27,94	27,94	55,87	83,80	83,80	111,74	111,74	139,67	139,67
	Inspector Pro. jefe servicio	54,27	54,27	108,54	162,82	162,82	217,09	217,09	271,36	271,36
	Ingeniero licenciado	52,56	52,56	105,12	157,68	157,68	210,25	210,25	262,82	262,82
	Auxiliar técnico-Ing.Tec.	47,04	47,04	94,08	141,12	141,12	188,17	188,17	235,20	235,20
	Ayudante y técnico sanitario	43,77	43,77	87,53	131,29	131,29	175,05	175,05	218,82	218,82
	Jefe de sección	50,66	50,66	101,30	151,99	151,99	202,65	202,65	253,31	253,31
	Jefe de negociado	48,66	48,66	97,32	145,98	145,98	194,64	194,64	243,30	243,30
Personal administrativo	Oficial de 1ª	45,39	45,39	90,76	136,15	136,15	181,53	181,53	226,91	226,91
	Oficial de 2ª	43,63	43,63	87,24	130,87	130,87	174,49	174,49	218,12	218,12
	Auxiliar	39,72	39,72	79,45	119,16	119,16	158,89	158,89	198,61	198,61
	Aspirante 16 ó 17 años	29,51	29,51	59,01	88,52	88,52	118,04	118,04	147,54	147,54

Personal agencia de transporte	Encargado general	48,66	48,66	97,32	145,98	145,98	194,64	194,64	243,30	243,30
	Encargado de almacén	47,24	47,24	94,48	141,72	141,72	188,96	188,96	236,20	236,20
	Capataz	44,89	44,89	89,80	134,69	134,69	179,59	179,59	224,49	224,49
	Auxiliar almacén y báscula	41,63	41,63	83,26	124,89	124,89	166,52	166,52	208,16	208,16
	Mozo especializado	41,63	41,63	83,26	124,89	124,89	166,52	166,52	208,16	208,16
	Jefe de tráfico de 1ª	46,55	46,55	93,11	139,66	139,66	186,23	186,23	232,78	232,78
	Jefe de tráfico de 2ª	45,08	45,08	90,17	135,25	135,25	180,34	180,34	225,42	225,42
	Jefe de tráfico de 3ª	43,29	43,29	86,57	129,86	129,86	173,14	173,14	216,43	216,43
	Conductor/a estatal	45,72	45,72	91,43	137,14	137,14	182,86	182,86	228,58	228,58
	Conductor/a comarcal	44,61	44,61	89,23	133,85	133,85	178,47	178,47	223,08	223,08
Personal transporte mercancías	Conductor/a local	44,46	44,46	88,92	133,38	133,38	177,84	177,84	222,30	222,30
	Conductor/a furgoneta	41,48	41,48	82,95	124,42	124,42	165,90	165,90	207,37	207,37
	Ayudante conductor/a	40,91	40,91	81,82	122,73	122,73	163,63	163,63	204,55	204,55
	Mozo de carga y descarga	40,91	40,91	81,82	122,73	122,73	163,63	163,63	204,55	204,55

Incremento 0,50%

Tabla salarial de antigüedad 2013 con complemento

CATEGORIAS	TABLA 2.002 AÑOS									
	5 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	29 AÑOS	
Personal de talleres	Jefe de equipo	91,06	182,12	182,12	227,64	273,17	707,10	282,84	353,55	424,26
	Oficial de 1ª	84,70	169,41	169,41	211,76	254,11	657,77	263,11	328,89	394,66
	Oficial de 2ª	82,38	164,75	164,75	205,94	247,13	639,68	255,50	319,84	383,81
	Peón especializado	78,70	157,39	157,39	196,75	236,09	611,12	244,45	305,56	366,67
	Peón ordinario	77,25	154,51	154,51	193,14	231,77	599,92	239,97	299,96	360,15
	Aprendiz de 2º año	47,07	94,15	94,15	117,69	141,22	365,55	146,22	182,78	219,33
	Aprendiz de 1º año	43,15	86,30	86,30	107,88	129,45	335,09	134,04	167,54	201,05
	Cobrador de facturas	73,16	146,34	146,34	182,92	219,50	568,18	227,27	284,08	340,91
	Telefonista	64,34	128,68	128,68	160,85	193,02	499,63	199,85	249,81	299,78
	Portero	70,64	141,28	141,28	176,61	211,93	548,57	219,43	274,28	329,15
Personal subalterno	Vigilante de noche	74,33	148,67	148,67	185,83	223,00	577,24	230,90	288,62	346,34
	Vigilante de día	73,16	146,34	146,34	182,92	219,50	568,18	227,27	284,08	340,91
	Ordenanza	64,34	128,68	128,68	160,85	193,02	499,63	199,85	249,81	299,78
	Limpiadora jornada completa	55,87	111,74	111,74	139,67	167,60	433,84	173,53	216,92	260,31
	Inspector Pro. jefe servicio	108,54	217,09	217,09	271,36	325,63	842,88	337,16	421,45	505,74
	Ingeniero/a licenciado	105,12	210,25	210,25	262,82	315,38	816,33	326,53	408,17	489,80
	Auxiliar técnico-Ing. Téc.	94,08	188,17	188,17	235,20	282,24	730,58	292,23	365,29	438,35
	Ayudante y técnico sanitario	87,53	175,05	175,05	218,82	262,58	679,67	271,86	339,83	407,80
	Jefe de sección	101,32	202,65	202,65	253,92	303,97	786,81	314,73	393,41	472,09
	Jefe de negociado	97,32	194,64	194,64	243,30	291,96	755,73	302,29	377,86	453,44
Personal administrativo	Oficial de 1ª	90,76	181,53	181,53	226,91	272,29	704,82	281,93	352,41	422,89
	Oficial de 2ª	87,24	174,49	174,49	218,12	261,73	677,48	271,00	338,75	406,49
	Auxiliar	79,45	158,89	158,89	198,61	238,34	616,92	246,77	308,45	370,15
	Aspirante 16 ó 17 años	59,01	118,04	118,04	147,54	177,05	458,28	183,31	229,14	274,97

Personal agencia de transporte	Encargado general	97,32	194,64	194,64	243,30	291,96	755,73	302,29	377,86	377,86	453,44
	Encargado de almacén	94,48	188,96	188,96	236,20	283,43	733,66	293,46	366,83	366,83	440,19
	Capataz	89,80	179,59	179,59	224,49	269,38	697,29	278,92	348,64	348,64	418,37
	Auxiliar almacén y báscula	83,26	166,52	166,52	208,16	249,78	646,55	258,62	323,27	323,27	387,93
	Mozo especializado	83,26	166,52	166,52	208,16	249,78	646,55	258,62	323,27	323,27	387,93
	Jefe de tráfico de 1ª	93,11	186,23	186,23	232,78	279,33	723,04	289,22	361,52	361,52	433,83
	Jefe de tráfico de 2ª	90,17	180,34	180,34	225,42	270,51	700,19	280,07	350,09	350,09	420,11
	Jefe de tráfico de 3ª	86,57	173,14	173,14	216,43	259,70	672,23	268,89	336,12	336,12	403,35
	Conductor/a estatal	91,43	182,86	182,86	228,58	274,29	709,99	284,00	355,00	355,00	426,00
	Conductor/a comarcal	89,23	178,47	178,47	223,08	267,70	692,93	277,17	346,46	346,46	415,76
Personal transporte mercancías	Conductor/a local	88,92	177,84	177,84	222,30	266,76	690,50	276,20	345,25	345,25	414,30
	Conductor/a furgoneta	82,95	165,90	165,90	207,37	248,85	644,12	257,65	322,06	322,06	386,47
	Ayudante conductor/a	81,82	163,63	163,63	204,55	245,45	635,34	254,13	317,67	317,67	381,21
	Mozo de carga y descarga	81,82	163,63	163,63	204,55	245,45	635,34	254,13	317,67	317,67	381,21