

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Bizkaiko Bidaia-arien Garraio Erregular eta Diskrezionalen Zerbitzuen sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48002335011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Bidaia-arien Garraio Erregular eta Diskrezionalen Zerbitzuen sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48002335011981).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo del Sector Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales (código de convenio número 48002335011981).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales (código de convenio número 48002335011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi 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 etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) — hitzarmen kolektiboen erreregistroari buruzkoak — lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2016ko urtarrilaren 25ean. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

**LAN HITZARMEN KOLEKTIBOA,
BIDAIAIEN BIZKAIKO ZERBITZU ERREGULAR
ETA BEREZIEN GARRAIOETAKO ENPRESEN
ETA LANGILEEN ORDEZKARIEK
2015., 2016. ETA 2017. URTEETARAKO SINATUA**

I. KAPITULUA

1. artikulua. — Indarraldia eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondorio guztietarako, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean zein egunetan argitaratzen den kontuan izan gabe, eta hiru urteko (3) iraupena izango du, hau da, 2015eko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra arte.

Bi alderdiek adostu dute Hitzarmenaren amaiera 2017ko urriaren 1ean iragarriko dela, eta konpromisoa hartu dute deliberazioak hurrengo Hitzarmena negoziatzen ari diren sindikatuek aurreproiektua aurkeztu eta handik 15 egunera hasteko.

Hitzarmen hau indarrean egongo da aldeek hitzarmen honen ordez beste bat onartzea erabakitzen duten arte.

Ordainsarien igoera

Aldeek ordainsarien igoera adostu dute, honako kontzeptu hauei dagokienez:

- Garraio erregularretan. Oinarritzko soldata (1. zutabea), Hitzarmeneko Plusa (2. zutabea), Lan Ord. 58.2 artikulua (3. zutabea), eta Antzinasuna.
- Garraio Diskrezionaletan: Oinarritzko Soldata, Soldataz kanpoko plusa (50.1 artikulua), Aparteko eta Antzinasuneko ordainsariak.

Aipatutako kontzeptuei dagokienez, 2015. urterako ordainsarien igoera %1 izango da 2014an indarrean zeudenekiko; 2016. urtean, 2015ean indarrean zeudenekiko %1,25, eta 2017rako, 2016an indarrean zeudenekiko %1,5.

Hitzarmenean beste zenbatakoren bat agertzen bada —soldata, soldataz kanpoko ordainsariak, aseguruak eta abar—, azken batean, hitzarmenean agertzen den beste edozein kontzeptu ekonomikoa indarrean egongo da 2015., 2016. eta 2017. urteetan, 2014rako indarrean zeuden zenbatakoei eutsita.

Aurrekoari jarraiki, 2015., 2016. eta 2017. urteetan ordaindu beharreko kontzeptu ekonomikoa hitzarmenean bildu dira, dagokion artikuluan, bai eta 3 urte horietako bakoitzari dagokion soldata-tauletan ere.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 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.

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

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 25 de enero de 2016. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL ACORDADO ENTRE
LAS REPRESENTACIONES DE EMPRESAS
Y TRABAJADORES DE LOS TRANSPORTES DE SERVICIOS
REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS
DE VIZCAYA AÑOS 2015, 2016 Y 2017**

CAPÍTULO I

Artículo 1. — Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2015, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y tendrá una duración de tres (3) años, es decir, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Ambas partes acuerdan que el Convenio quede denunciado a partir del 1 de octubre del 2017, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones a los 15 días de haber presentado el anteproyecto por parte de las Centrales Sindicales que en derecho negocien el próximo Convenio.

El presente convenio continuará vigente hasta tanto las partes acuerden su modificación por otro que lo sustituya.

Incrementos retributivos

Las partes acuerdan un incremento retributivo sobre los siguientes conceptos:

- En Transportes Regulares: Salario base (1.ª columna), Plus convenio (2.ª columna), artículo 58.2.Ord.Lab. (3.ª columna), y Antigüedad.
- En Transportes Discrecionales: Salario base, Plus extrasalarial (artículo 50.1), Pagas extras y Antigüedad.

El incremento retributivo para el año 2015 sobre los indicados conceptos será del 1% respecto de los vigentes en el 2014; para el año 2016, del 1,25% respecto de los vigentes en 2015; y para el año 2017, del 1,5% respecto de los vigentes en el 2016.

Cualquier otra cuantía que aparezca en el convenio, tanto referida a salarios, percepciones no salariales, seguros, etc., en definitiva, cualquier otro concepto económico que aparezca en el convenio, se mantendrá durante los años 2015, 2016 y 2017 en la cuantía vigente para el año 2014.

De conformidad con lo anterior, se recogen en el convenio los conceptos económicos a abonar en los años 2015, 2016 y 2017, en cada uno de los artículos afectados del convenio, así como en las tablas salariales correspondientes a cada uno de los 3 años.

2. artikulua.— Funtzio-eremua

Bizkaiko lurralde historikoan errepide bidez bidaiariak garraiatzen jarduten duten enpresa guztiek aplikatu beharko dute Hitzarmen hau, bai eta, helbidea Bizkaitik kanpo izanagatik ere, bertan lan egin ohi duten enpresek ere, baldin eta Hitzarmen honek enpresa horiek orain artean arautpetu dituen Hitzarmena gainditzen badu. Kontaktugunea Bilbon duten linea erregularretako mugimenduko langileen lana ez da ohiko lantzat hartuko. Hitzarmen honek honako hiru kapitulu hauek izango ditu:

- 1. kapitulu: Atal honetan autobus-zerbitzu erregular eta berezien enpresetarako hitzartu diren xedapenak arautzen dira.
- 2. kapitulu: Atal honetan autobus-zerbitzu berezien enpresetarako berariazko artikulua biltzen dira.
- 3. kapitulu: Atal honetan bereziki zerbitzu erregularrek eskaintzen jarduten duten enpresen berariazko artikulua biltzen dira.

3. artikulua.— Langile-eremua

Indarrean egongo den bitartean, aurreko artikuluan aipatutako enpresetan zerbitzuak eskaintzen jarduten duten langile guztiak hartuko ditu eraginpean Hitzarmen honek oro har, indarreko legeriaren arabera lan-kontratutik kanpo geratu direnak izan ezik.

4. artikulua.— Baldintza onuragarriagoak

Hitzarmen honetan adostutako baldintzak gutxienezkoak dira. Horrenbestez, langileentzat, oro har, onuragarriagoak dira, itun individual edo kolektiboaren bidez edo legeak aginduta, enpresetan ezarrita dauden baldintzak errespetatuko dira.

5. artikulua.— Batzorde mistoa

Batzorde misto bat sortu da Hitzarmen hau zaindu eta interpretatzeko. Alderdietako batek eskatzen badu, ohiz kanpoko bilera egin beharko du Batzorde honek. Hitzarmena sinatu duten sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta enpresaburuek (kopuru berean) osatuko dute. Alderdi bakoitzak bere aholkulariak eraman ahal izango ditu alderdi bakoitzeko ordezkarien kopuru berean, gehienez ere, eta hitza izango dute, baina botorik ez.

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzean edo aplikatzean bi alderdiek dituzten zalantzak, desadostasunak eta kalte-egoerak Batzorde Paritariora bidali ahal izango dira, aurretiazko izapide gisa. Interpretazioari dagokionez adostasunik ez badago, PRECOra joko da; Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitzan du helbidea: Bilboko Urkixo zumarkalea, 2., 3.a ezkerre.

6. artikulua.— Lanaldia

Lanaldia urteko lan efektiboko 1.720 lanordukoa izango da Hitzarmen honen indarraldi osoan.

Asteko lanaldian ezin izango dira 39 lanordu baino gehiago sartu. Ordu horiek lau asteko ziklotan zenbatuko dira, eta aste bakoitzeko gehiegizko edo gutxiagizko orduak dagokien zikloa amaizterakoan erregulatuko dira.

Eguneko gutxieneko lanaldiak 5 ordu izango ditu.

Lanaldien arteko atsedenaldiek 12 ordu iraungo dute.

Asteko atsedenaldiek 45 ordu jarraitu iraungo dute gutxienez, eta ordu horiek ezin izango dira aste batetik bestera metatu edo erregularizatu.

Ezinbestean egingo diren aparteko ordu guztiak egiturazko-tzat joko dira, sektorea zerbitzu publikoa dela aintzat hartuta, eta langileen eta enpresaren ordezkariak sinatu beharko dituzte ordu horien hileko deklarazioak.

Gidariak gehienez 9 orduz jardungo dute egunean; astean bi aldiz, halere, 10 ordu ere sar ditzakete.

Gidatzeko eta atseden hartzeko aldiak gehienez 12 orduko tarte batean egingo dira, eguneko lehen zerbitzua hasten denetik azkeneko utzi bitartean gehienez 12 orduko tartearen moduan, eta eguneko atsedenaldiak 12 ordu izango ditu jarraian.

Artículo 2.— Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera del territorio histórico de Vizcaya y a las empresas que, teniendo el domicilio social fuera del mismo, trabajen habitualmente en éste, siempre que este Convenio sea superior al convenio por el que se rigen. No se entenderá como trabajo habitual el del personal de movimiento en las líneas regulares con punto de contacto en Bilbao. Este Convenio constará de tres capítulos:

- Capítulo 1: En este apartado se regulan las disposiciones pactadas comúnmente para las empresas de servicios regulares y discrecionales.
- Capítulo 2: Este apartado contiene los artículos específicos para las empresas de servicios discrecionales.
- Capítulo 3: Este apartado contiene los artículos propios de las empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares.

Artículo 3.— Ámbito personal

Como norma general se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, con excepción de los excluidos del contrato de trabajo según la legislación vigente, durante la duración del mismo.

Artículo 4.— Condiciones más beneficiosas

Al considerar las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que en su conjunto resulten más favorables para los trabajadores y estén implantadas en las empresas por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

Artículo 5.— Comisión Mixta

Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del presente Convenio. Esta Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes. Queda compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de empresarios. Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores, en número máximo igual al de representantes por cada parte, con voz pero sin voto.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de Perjuicio que se ocasionen como la consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria. En caso de no llegarse a acuerdo sobre la interpretación se acudirá al PRECO, con domicilio en; la sede del Consejo de Relaciones Laborales, calle Alda de Urquijo, 2, 3.º derecha, 48008-Bilbao.

Artículo 6.— Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.720 horas de trabajo efectivo al año para toda la vigencia del Convenio.

La jornada semanal no podrá exceder de 39 horas efectivas de trabajo, que se computarán en ciclos de cuatro semanas, regularizándose el exceso o defecto de cada semana al vencimiento del citado ciclo.

Se establece una jornada de trabajo diaria mínima de 5 horas.

Los descansos entre jornada y jornada serán de 12 horas.

Los descansos semanales serán de al menos 45 horas ininterrumpidas, no pudiendo acumularse o regularizarse de una semana en otra.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se realicen tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de servicio público del sector, debiendo ser firmadas las declaraciones mensuales de las mismas, como tal, por los representantes de los trabajadores y la empresa.

El tiempo máximo de conducción diario no puede exceder de 9 horas, salvo dos veces a la semana que puede llegar a 10 horas.

Los tiempos de conducción y descanso se realizarán dentro de un período máximo de 12 horas, de forma que entre la primera toma de servicio diario y el último deje del mismo, haya un máximo de 12 horas, siendo el descanso diario de 12 horas ininterrumpidas.

Presentzia-orduak

Astean gehienez 17 presentzia-ordu sartuko dira. Presentzia-orduek hitzarmenaren indarraldian balio hau izango dute: 11,73 euro/ordu.

Presentzia-ordutzat joko dira:

- Lanean ez jardunagatik ere, langilea enpresaren zerbitzuan dagoen ordu guztiak. Hainbat arrazoiengatik har daitezke ordu horiek: itxaron beharra dagoelako, zerbitzu-aurreikuspenak daudelako, guardiako zerbitzuengatik, zerbitzurik gabeko bidaiengatik, matxurengatik (betiere mekanikariet laguntzen ez bazaie; bestela, lanordutzat hartuko dira), bideko otorduengatik eta antzekoengatik, 1561/1995 EDn ezarritakoaren arabera.

Presentzia-orduak ez dira zenbatuko lanaldia kalkulatzeko.

Lan-egutegia

Enpresek zerbitzu finkoetarako lan-egutegia ezarriko dute.

Txangoak salbuespena izango dira, eta lan-egutegia ez da aplikatuko.

Zerbitzu finko baten kontratua deuseztatzen edo aldatzen bada, lan-egutegia aldatu ahal izango da.

Lanaldiaren banaketa irregularra

Enpresak lanaldiaren %5 modu irregularrean bana dezake, urtean zehar.

7. artikulua. — Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek egutegiko 31 eguneko oporraldia izango dute. Enpresetan egingo dira opor-txandak, eta Batzordeak edo Langileen Ordezkariek parte hartuko dute zeregin horretan, edo, horiek izan ezean, eraginpeko langileek. Gainera, ezein langileri ezin izango zaio ez lehenetsia eman ez alde batera utzi opor-txanda horiek erabakitzerakoan. Oporrak ez dira hasiko larunbatean, igandean edo jai-bezperan, eta atseden konpentsagarriko eguna jai-eguntzat joko da.

8. artikulua. — Ordaindutako lizentziak

Langile orok ordaindutako lizentziak jasotzeko eskubidea izango du, honako kasu eta zenbateko hauetan:

- a) Langilearen ezkontzagatik: 20 egutegi-egun.
- b) Aitona, amona edo biloba bat hiltzen bada, 2 egutegi-egun.
- c) Guraso, ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba, anai-arreba eta ezkontzazko anai-arreben heriotzagatik: 3 egutegi-egun.
- d) Ezkontidearen heriotzagatik: 5 lanegun, opor egunen edo langilearen AE (Aldi Baterako Ezintasuna) egoeraren barruan ez badira.
- e) Ezkontidearen gaixotasun larriagatik, medikuak ziurtatu badu: bost egutegi-egun; ospitalizatuta dagoen bitartean hartu ahal izango dira.
- f) Gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben gaixotasun larriagatik: bi egutegi-egun; ospitalizatuta dagoen bitartean hartu ahal izango dira.
- g) Seme-alaben eta anai-arreben (odolkidetasunezkoak edo ezkontzazkoak) ezkontzagatik, egutegi-egun bat.
- h) Emazteak erditzeagatik: hiru lanegun; arazo larriren bat sortzen bada, beste bi lanegun gehiago izango dira, langilea oporretan edo ABE egoeran ez badago, behintzat.
- i) Ohiko etxebizitzaz aldatzen bada, egutegi-egun bat.
- j) Medikuntza-kontsultetara joateko: sei egun erdi, urtean zehar. Lizentzia hori erabili daiteke medikuarengana laguntzeko, bai seme edo alaba adingabe bati bai bere kasa moldatzen ez den ahaide bati, odolkidetasuneko bigarren gradura arte.
- k) Egutegiko egun bat gidabaimena berritzeko.
- b), c), d), e), f), g) eta h) kasuetan lizentziak bi egunez luza-tuko dira, baldin eta lekualdatzea 150 kilometrotik gorakoa bada. Tarte 300 kilometrotik gorakoa bada, aldiz, egun bat gehiago emango zaio langileari, baina ordainsaririk gabe.

Horas de presencia

Las horas de presencia no excederán de 17 horas semanales. La hora de presencia durante la vigencia de este convenio se valorará en 11,73 euros/hora.

Tendrán la consideración de horas de presencia:

- Todas aquellas en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la empresa. Por razones de espera, expectativas de servicio, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías (siempre que no colabore con los mecánicos, ya que en caso contrario serán horas de trabajo efectivo), comidas en ruta y otras similares de acuerdo con lo establecido en R.D. 1561/1995.

Las horas de presencia no computarán a efectos de jornada efectiva de trabajo.

Calendario laboral

Las empresas establecerán obligatoriamente el calendario laboral para los servicios fijos.

En los casos de excursiones, con carácter excepcional no se aplicará el calendario laboral.

Cuando haya rescisión o modificación de contrato de un servicio fijo se podrá variar el calendario laboral.

Distribución irregular de la jornada

La empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el 5% de la jornada de trabajo.

Artículo 7. — Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de 31 días naturales de vacaciones. Los turnos de vacaciones se elaborarán en las empresas y en su confección participarán el Comité o Delegados de Personal, y en su falta los trabajadores afectados, de tal forma que ningún trabajador tenga un trato de preferencia o discriminación a la hora del disfrute de sus vacaciones. El comienzo de las vacaciones no coincidirá con sábados ni con festivos ni vísperas de fiesta, considerándose festivo el día de descanso compensatorio.

Artículo 8. — Licencias retribuidas

Todo trabajador tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos y cuantías:

- a) Matrimonio trabajador: 20 días naturales.
 - b) Fallecimiento de abuelos y nietos: dos días naturales.
 - c) Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales.
 - d) Fallecimiento del cónyuge: cinco días laborables, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
 - e) Por enfermedad grave del cónyuge, acreditada por certificación médica: cinco días naturales que podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización.
 - f) Por enfermedad grave de los padres, hijos o hermanos: dos días naturales, que podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización.
 - g) Matrimonio de hijos o hermanos, consanguíneos o políticos: un día natural.
 - h) Alumbramiento de esposa: tres días prorrogables a cinco días laborales en caso de gravedad, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
 - i) Traslado de domicilio: un día natural.
 - j) Para asistencia a consulta médica: seis medios días en el transcurso del año. Esta licencia puede utilizarse para acompañar al médico, tanto a un hijo menor como a un familiar que no pueda valerse por sí mismo hasta el segundo grado de consanguinidad.
 - k) Un día natural para la renovación del carné de conducir.
- Para los apartados b), c), d), e), f), g) y h) se ampliarán las licencias en dos días más en caso de que haya desplazamiento superior a 150 kilómetros; si la distancia fuera superior a 300 kilómetros un día más sin remuneración.

Langileen Familia eta Lan Bizitza Bateragarri Egiteari buruzko Legean (39/1999 Legean), Gizarte Segurantzaren arloko neurriei buruzko abenduaren 4ko 40/2007 Legean, eta Emakumeen eta Gizonen arteko Egiatzko Berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoa beteko da.

Lizentzia horiek Langileen Estatutuaren 37. artikuluan ezarritakoekin osatuko dira. Ezkondutako langileek ez ezik, izatezko bikotea dutenek ere eskubidea izango dute lizentzia horiek baliatzeko, baldin eta bizikidetzat egiaztagiria aurkezten badute, edo, izatekotan, izatezko bikoteen udal-erregistroan erregistratuta badaude.

9. artikulua.— Zaindariaren jaieguna

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, garraio-jardueraren zaindaria den San Kristobalen jaia ospatzeko, enpresek 68,41 euroko haborokina ordainduko diete egun horretan jairik ez duten langileei eta oporretan daudenei. Zirkunstantzia horregatik jaieguna ospatuko dutenei, aldiz, 34,22 euroko haborokina.

10. artikulua.— Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, kobratze-eginkizunak beren gain hartzen dituzten langile guztiek (kobratzaileak, gidari hartzaileak, txartel-saltzaileak edo antzekoak) 43,92 euro jasoko dituzte hilean enpresaren eskutik kontzeptu horregatik.

Enpresaren txartelak osten badituzte, paperaren balioa baino ez dio kobratuko enpresak langileari, baldin eta agintaritza judizialaren edo poliziaren aurrean salaketa jartzen badu.

11. artikulua.— Dietak

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, lana edo zerbitzua dela medio beren bizitokitik kanpo jardun behar duten langile guztiek dietak jasotzeko eskubidea izango dute. Langile guztiek dieta berbera jasoko dute, zenbateko eta kontzeptu hauen arabera:

	Autobus-zerbitzu bereziak eta erregularrak
Ostatu-gaua eta gosaria	35,47
Bazkaria	13,51
Afaria	13,51
Dieta osoa, guztira	62,49

Langileak eskaini beharreko zerbitzua dela eta nahitaez ohiko helbidetik kanpo jardun behar badu, bazkariari dagokion dieta jasoko du, eta, edozein kasutan, irteera 12:00etatik aurrera eta iristea 15:00etatik aurrera gertatzen badira. Edozein arrazoiaren eraginez gualdiagatik emandako zenbatekoa nahikoa ez bada, eta aldeztu aurretik gastua behar bezala justifikatzen bada, enpresek kopuru osoa iristeko falta dena ordainduko dute.

Jaiegunetako txangoek 14. artikuluan aurreikusitako zenbatekoa sorrazaziko dute, eta, hori ez ezik, dagokion dietaren zatia jasotzeko aukera ere emango du, aurreko paragrafoaren arabera, baldin eta langileak etxetik kanpo bazkaldu, afaldu edo gaua eman behar badu.

Lanegunetako txangoek egunean 40,73 euroko dieta jasotzeko eskubidea sorrazaziko dute, zerbitzu erregularretan zein berezietan, langileak bere etxean gaua ematen badu ere. Gaua etxetik kanpo eman behar badu, aldiz, horregatik dagokion kopurua gehituko zaio.

Aterrira joan behar izanez gero, langileak 207,90 euroko dieta jasoko du egunean, edo horren baliokidea herrialde horretako diruan.

12. artikulua.— Garraio-plusa eta bidaia-gastuak

Enpresak erabakita edo ezinbestean lan-baldintzak aldatzen badira eta langilea lanean hasi edo lana utzi behar duen momentuan garraio publikorik edo ohikorik ez badago, enpresak beharrezko bitartekoak jarriko ditu langilearen eskura edo haren garraio-gastuak ordainduko ditu, baldin eta helbidearen eta lantokiaren artean 2.000 metrotik gorako distantzia badago, eta langileari kontratua egin zaion unean helbide horretan bizi bazen.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999), Ley 40/2007 de 4 de diciembre de Medidas de Seguridad Social y L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Estas licencias serán complementadas con las establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán derecho al disfrute de estas licencias, tanto si existe vínculo matrimonial como si es de pareja de hecho, siempre que se aporte certificado de convivencia, o en su caso se esté inscrito en el registro municipal de parejas de hecho, si existiera.

Artículo 9.— Fiesta patronal

Durante la vigencia de este convenio, para celebrar la festividad de San Cristóbal, patrono de la actividad del transporte, las empresas abonarán al personal que no disfrute jornada festiva en dicho día, y a los que se encuentren de vacaciones, y expresamente por tal motivo, una gratificación consistente en 68,41 euros, y al personal que disfrute la festividad por tal circunstancia 34,22 euros.

Artículo 10.— Quebranto de moneda

Durante la vigencia de este convenio, todo personal que realice funciones de cobro, cobrador conductor-perceptor, taquillero o similar percibirá de la empresa por tal concepto la cantidad de 43,92 euros mensuales.

En el caso de robo del billete de la empresa, únicamente cobrará al trabajador el valor del papel, siempre que medie denuncia ante la autoridad judicial o policial.

Artículo 11.— Dietas

Durante la vigencia de este convenio, la cuantía de las dietas a que tendrá derecho el personal que salga de su residencia por causa de trabajo o servicio será igual para todos los trabajadores en función de los siguientes importes y conceptos:

	Discrecionales y Regulares
Pernoctación y desayuno	35,47
Comida	13,51
Cena	13,51
Total dieta completa	62,49

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12:00 horas y la llegada después de las 15:00 horas. Cuando por cualquier circunstancia la cantidad asignada a pernoctación resultara insuficiente, previa la oportuna justificación del gasto, las empresas abonarán la diferencia hasta el importe íntegro.

La excursión en festivo devengará, además del importe previsto en el artículo 14, la parte de dieta que corresponda, según el párrafo anterior, cuando el trabajador deba comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio.

Las excursiones en día laborable devengarán en concepto de dieta, tanto para regulares como para discrecionales, la cantidad de 40,73 euros diarios, aunque el trabajador pernocte en su domicilio, y en caso de pernoctar fuera de él se le adicionará la cantidad que corresponda por este concepto.

La dieta para el extranjero queda fijada en 207,90 euros o su equivalencia en la moneda del país.

Artículo 12.— Plus de transporte y gastos de desplazamiento

Quando se varíen las condiciones de trabajo por decisión empresarial o causa de fuerza mayor y el trabajador se vea obligado a incorporarse o cesar en su puesto a horas en que no haya transporte público o normal, la empresa facilitará los medios o abonará los gastos de transporte del personal siempre que medie una distancia superior a 2.000 metros entre el domicilio y el lugar de trabajo y haya sido contratado con tal domicilio.

Etxera joateko ibilgailu bat erabili ohi duen langile bati enpresaburuak baimen hori kentzen badiu, horrek garraibidea jarri beharko du langilearen eskura, edo joan-etorriko bidaiei dagozkien datuak ordaindu, baldin eta etxearen eta lantokiaren artean gutxienez 2.000 metrotik gorako distantzia bada.

13. artikulua. — *Toxikotasun-plusa*

Enpresek oinarritzko soldataren %20 ordaindu beharko dute lantegian toxikotasunik bada.

14. artikulua. — *Igande eta jaiegunetako lanak*

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, langileak igande edo jaiegunetan egin beharreko lanak eta asteko atsedenaldi konpentsagarria baliatzeko aukerarik ematen ez dutenak, aparteko ordutzat eta borondatezko lantzat hartuko dira, eta langileek eta enpresek ezarriko dituzten itunen arabera ordainduko dira. Gutxienez 114,87 euro jasoko dute egun osoko txangoko, eta 57,11 euro egun erdiko txangoko.

15. artikulua. — *Oinarritzko soldata*

Bereziki zerbitzu erregularretan jarduten duten enpresetarako soldata-etaulak 1. eranskinean azaldu dira, eta horien aplikazioa Hitzarmen honen 3. kapituluko 56. artikuluan. Autobus-zerbitzu berezien enpresetarako soldatak, aldiz, Hitzarmen honen 2. kapituluko 50. artikuluan zehaztu dira.

16. artikulua. — *Gabon-eguna eta urtezahar-eguna*

Gabon-egunean eta urtezahar-egunean zerbitzu erregularreko enpresek 21:00etan amaituko dituzte zerbitzuak. Ordutegi-muga hori betearazteko, Batzorde Mistoak zerbitzuen problematikari buruzko ikerketa egingo du, eta ekainaren 30erako horiei buruzko erabaki bat hartu beharko du, alderdien interesei kalterik egin gabe. Egun horretan adostasunik ez bada, alderdiek lan-agintaritzak eskudunaren erabakiaren eraginean jarriko dira.

17. artikulua. — *Bidaiarien nahitaezko asegua*

Enpresek bidaiarien nahitaezko asegua kotizatuko dute bidaiari guztientzat, nahitaez eta diskriminaziorik egin gabe. Enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak kotizazio hori kontrolatzeko ahalmena izango dute.

18. artikulua. — *Enpresaren lekualdaketak*

Hitzarmen hau indarrean hasten den unetik lantokia lekualdatzen bada eta horrek lan-baldintzak aldatzea badakar, Enpresak langileekin negoziatuko ditu konpentsazioak.

19. artikulua. — *Istripu-asegua*

Enpresa guztiek, aseguru-kontratua izenpetuko dute beren kargura, eta lan-istripua gertatzen bada, langileei honako hauek bermatuko die aseguru horrek:

- 20.000 euro heriotzaren kasuan.
- 40.000 euro erabateko elbarritasun iraunkorraren kasuan.

20. artikulua. — *Gidabaimena kentzea*

Langile bati gidabaimena kentzen badiote gehienez hiru hila-beterako, eta betiere zuzenbidegabetasun-deltua egin ez badu eta enpresaren ibilgailu bat gidatzearen ondorioz bada, horren kontura eta aginduz, betetzen ari zen lanpostuaren kategoria bereko edo beheagoko lanpostuan jarri beharko dute, eta denbora-tarte horretan hitzarmenaren soldata gehi antzinatasuna ordainduko diote. Edozein kasutan ere, gidabaimena kendu eta ondorengo 30 egunetan, langileak arauzko oporrak hartuko ditu.

Gidabaimena hiru hilabete baino gehiagorako kentzen badiote, Langileen Estatuko 46. artikuluan aurreikusitako borondatezko eszedentzia emango diote langile horri.

Siempre que a un trabajador que habitualmente viniera disponiendo del vehículo a su cargo para desplazarse a su domicilio, le fuera retirada arbitrariamente por el empresario dicha autorización, éste vendría obligado a facilitarle medio de transporte o satisfacerle los gastos correspondientes a los viajes de ida y vuelta, mediando al menos una distancia superior a los 2.000 metros.

Artículo 13. — *Plus de toxicidad*

Las empresas deberán abonar el 20% del salario base en aquellos casos en los que exista toxicidad en el taller.

Artículo 14. — *Trabajos en domingos y festivos*

Durante la vigencia de este convenio, los trabajos o servicios que el productor realice en domingo o festivo, sin disfrutar del descanso semanal compensatorio, por tratarse de horas extraordinarias y dado su carácter de voluntariedad, serán retribuidos con arreglo a los pactos que libremente establezcan los trabajadores con sus respectivas empresas, fijándose como mínimo la cantidad de 114,87 euros por excursión de día completo y 57,11 euros por excursión en medio día.

Artículo 15. — *Salario base*

Las tablas salariales para empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares figuran en anexo número 1 y su aplicación en el artículo 56 del capítulo 3 de este Convenio, y los salarios para empresas de servicios discrecionales en el artículo 50 del capítulo 2 del presente Convenio.

Artículo 16. — *Nochebuena y Nochevieja*

Los días de Nochebuena y Nochevieja las empresas de servicio regular cesarán sus servicios a las 21:00 horas. Para el cumplimiento de esta limitación de horario la Comisión Mixta investigará sobre la problemática de los servicios, debiendo tener para el 30 de junio una determinación sobre los mismos, sin lesionar los intereses de las partes. En caso de que en la citada fecha no hubiese acuerdo, las partes se someterán a la decisión de la autoridad laboral competente.

Artículo 17. — *Seguro Obligatorio de Viajeros*

Las empresas cotizarán obligatoriamente el Seguro Obligatorio de Viajeros para todos los conductores, sin discriminación. El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán capacidad para controlar dicha cotización.

Artículo 18. — *Traslados de empresa*

Los traslados de centro de trabajo que se produzcan a partir de la vigencia del presente Convenio y que implique modificación de las condiciones de trabajo, se negociarán con los trabajadores las posibles compensaciones.

Artículo 19. — *Seguro de accidentes*

Todas las empresas, suscribirán a su cargo, un contrato de seguro, que garantice a sus trabajadores, en caso de accidente de trabajo:

- 20.000 euros para los casos de muerte.
- 40.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

Artículo 20. — *Retirada del carné de conducir*

En el caso de que a un trabajador le fuese retirado el carné de conducir por un período no superior a tres meses y siempre que no haya existido un delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría a la que venía ocupando y se le abonará durante dicho período el salario convenio más antigüedad. En todo caso, durante los primeros 30 días de la retirada de carné el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

Si la retirada fuese superior a tres meses se le concederá la excedencia voluntaria prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Beren gidariek eskatuta, Hitzarmen honen eraginpeko enpresa guztiek gidabaimena kentzeari buruzko aseguru bat sinatuko dute. Horren arabera, berreskuratze-ikastaroen guztizko kostua ordaintzeaz gain, 1.453,50 euroko bermea izango dute hilean, epai irmoa betez gidabaimena kentzen badiete. Langile gidariak primen %50 ordainduko du. Gidabaimena kentzen dioten bitartean enpresak kaltetutako langilea laneratzeko badu, bi alderdiek erdi bana (%50) ordainduko dute kalte-ordainaren zenbatekoa.

21. artikulua. — Lanpostutik kanpoko heriotza

Lanaren ondorioz langilea bere bizilekutik kanpo hiltzen bada, enpresak bere gain hartuko ditu gorpuzkinak garraiatzearen gastuak, gastu horiek Gizarte Segurantzak kasu horietarako ezarri dituen prestazioak gainditzen dituzten zenbatekoan.

Nazioarteko garraioa egiten bada, Gizarte Segurantzarekiko akordioak ez dagoen herrialdeetan (E-110) enpresek beren gain hartuko dituzte gastu guztiak (ospitaleratzea, kontsulta, botikak, aberriatzea eta abar).

22. artikulua. — Probaldia

Probaldia hitzartu ahal izango da idatzita, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere sei hilabetetik gorakoa izan teknikari titulu-dunentzat, ez eta hiru hilabetetik gorakoa ere prestakuntza duten langileentzat. Inolako prestakuntzarik ez dutenentzat, aldiz, probaldiak gehienez 15 egun iraungo du. Probaldi hori ongi betez gero, langileak plantillan geratuko dira finko gisa, kontratuak irauten duen bitartean.

23. artikulua. — Ikasleei laguntzea

Maila ertaineko edo goi-mailako unibertsitate-ikasketak egiten dituztela egiaztatzen duten langileei, enpresarekin adosturiko ordutegi egokia emango zaie, betiere horrek eguneko lana eragozten ez badu.

24. artikulua. — Laneko arropak

Enpresetako mugimenduko langileek honako uniforme hauek janzteko eskubidea izango dute:

a) Bidaiariak garraiatzen dituzten langileek, bai hiri barnean bai hiri artean: neguko uniforme bat eta udako beste bat, honako jantzi hauez osatuak: txamarreta, jertsea edo txaketa irekia, gal-tzak, bi alkandora, eta gorbata, beharrezkoa bada. Uniforme bakoitzak sasoi bateko iraupena izango du. Txamarreta eta txaketa irekia, aldiz, bi urtean behin banatuko dira.

b) Aurreko paragrafoan ezarritakoa alde batera utzita, enpresek urtean bina buzo emango dizkiete langileei, bai eta ibilgailuak garbitzeko eskularru pare bana ere. Gainera, lantegietako langileen esku klima-baldintzetara egokitutako arropak (jertsea eta gal-tzak) jarriko dituzte. Material hori guztia hondatzen bada, berriz, lehen-bailehen berrituko da.

25. artikulua. — Mediku-azterketa

Enpresek osasun-azterketa bana egingo diete nahitaez langile guztiei, dagokion lan-istripuen aseguru-entitatearen bitartez. Azterketa lanaldiaren barruan egingo da, eta horren emaitza gutun-azal itxian sartuta emango zaio interesatuari. Azterketa horrek gutxienez honako atal hauek izango ditu:

- Odolaren, gernuaren eta abarren analisiak.
- Birrikak eta bihotza X izpien bitartez aztertea.
- Tentsio arteriala (1).
- Bizkarrezurra aztertea (1).
- Elektrokardiograma (1).
- Audiometria eta ikusmena (1).

(1) Gizarte Segurantzaren edo Istripuen Mutualitatearen kontura baldin bada.

- PSA (gizonezkoak).
- Ferritina (emakumeak).

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, a petición de sus conductores, suscribirán un seguro de los denominados de retirada de carné, que, además de cubrir el coste de los cursos de recuperación, garantice 1.453,50 euros mensuales en caso de retirada del carné en virtud de sentencia judicial firme. El importe de las primas será abonado en un 50% por el trabajador conductor. Si durante la retirada del carné la empresa diese ocupación al trabajador afectado, el importe de la indemnización se distribuirá al 50% entre ambos.

Artículo 21. — Fallecimiento fuera de plaza

Quando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que estos gastos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social.

Quando se realice transporte internacional, en los países donde no hay acuerdo con la Seguridad Social (E-110), las empresas correrán con los gastos de hospitalización, consulta, medicamentos, reparación, etc.

Artículo 22. — Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los trabajadores cualificados, y para los no cualificados la duración máxima será de 15 días. Cumpléndose satisfactoriamente dicho período, los trabajadores quedarán en plantilla y con categoría de fijos por la duración del contrato.

Artículo 23. — Ayuda a los estudiantes

A los trabajadores que acrediten realizar estudios medios y superiores se les facilitará un horario adecuado de común acuerdo con su empresa, y sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

Artículo 24. — Prendas de trabajo

El personal de movimiento de las empresas tendrá derecho a los siguientes uniformes:

a) Personal de transporte de viajeros, tanto urbano como interurbano: un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto de chaquetón, jersey o chaqueta abierta, pantalón, dos camisas y una corbata si procede, con una duración de una temporada para cada uno. Salvo el chaquetón y la chaqueta abierta que se entregará cada dos años.

b) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas proveerán a su personal de dos buzos al año, un par de guantes para la limpieza de los vehículos y al personal de talleres de ropa adecuada a las condiciones climatológicas (jersey y pantalón), todo este material será renovado en caso de deterioro.

Artículo 25. — Revisión médica

Las empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado en sobre cerrado, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral. Como mínimo dicho análisis consistirá en lo siguiente:

- Análisis de sangre, orina, etc.
- Revisión por rayos X de pulmón y corazón.
- Tensión arterial (1).
- Revisión de la columna vertebral (1).
- Electrocardiograma (1).
- Audiometría y visión (1).

(1) Siempre que sea a cargo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

- PSA (hombres).
- Ferritina (mujeres).

26. artikulua. — Eszedentziak

Eszedentziak emango dira indarrean dagoen lan-legerian aurreikusitakoaren arabera; dena den, irizpide hauei jarraituko zaie langileak honako arrazoiren bat argudiatzen badu: probintziako, erki-degoko edo estatuko kargu publiko, politiko edo sindikal baterako izendatzea, langilea gaixorik egotea, ikasketak egiten ari dela egiaztatzea, familia-egoera bereziren bat izatea.

- a) Lanpostua ez amortizatzea.
- b) Bitarteko kontratuak erabiltzea eszedentziak irauten duen bitartean.
- c) Eszedentzia amaitu eta berehala lanpostura itzultzea.

27. artikulua. — Mugikortasun geografikoa

Mugikortasun geografikoaren kasuetan, lekualdatutako langileei jatorrizko herriko hitzarmen kolektiboa ezarriko zaie, betiere destinoa baino hobea bada. Gainera, lekualdatutako langilea ordeztuko ezin izango da beste langile bat kontratatu, behin langile horri eskaintza egin ondoren lanera itzultzeari uko egiten ez badio.

28. artikulua. — Lanaldiaren luzapena

Lanaldi arruntetik goirako orduak aparteko ordutzat hartuko dira.

Aparteko orduak egin nahi dituzten langileei egindako aparteko orduen kopurua adieraziko zaie hileko nominan, aparteko orduak dagokien laukian, bai eta aparteko ordu bakoitzari dagokion zenbatekoa eta guztira kobratu beharreko kopurua ere.

29. artikulua. — Langileen ordezkariak zehapenei buruzko komunikazioak egitea

Enpresak langile bat zigortzen badu, Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariari emango zaio zigor horren berri.

30. artikulua. — Lan-amnistia

Arrazoi sindikalak edo politikoak direla medio alde aurretik kaleratua izan den langile oro lehengo lanpostura itzuliko da, baldin eta bere lanbide-kategorian lanpostu hutsik bada edo antzeko kategorian batean hutsik geratuko den lehen lanpostua betetzeko.

Artikulu hau aplikatzeari dagokionez, arrazoi politikoak edo sindikalak honako hauek dira: langileak legez kontrako greba batean parte hartu izana, atxilotua izana, elkarte politiko edo sindikal bateko kide izateagatik kaleratua izana edo 1977ko urriaren 15eko Legean jasotako arrazoiak, baldin eta Hitzarmen hau sinatu aurretik gertatu baziren.

31. artikulua. — Elebitasuna

Zuzendaritzak iragarki-taulan argitaratuko dituen abisu guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

32. artikulua. — Kitapena

Edozein arrazoiengatik lan-kontratua deuseztatuko duen langileari baimena emango zaio afiliatuta dagoen sindikatuak kitapenari oniritzia eman diezaion, hark hori sinatu aurretik.

33. artikulua. — Kreditua eta ordezkaritza sindikala

Ordezkariek 27 ordu eta 30 minutu izango dituzte hilean beren karguaren berezko eginkizunetan jarduteko. Ordu horiek guztiak ordezkari bakar baten esku utzi ahal izango dira, baina Hitzarmena negoziatzen den bitartean soilik.

Enpresa guztietan langileek eskubidea izango dute langileen ordezkariak izendatzeko, honako kopuru hauen arabera:

- 6 eta 11 langile bitarteko enpresetan, ordezkari 1.
- 12 eta 25 langile bitarteko enpresetan, 2 ordezkari.
- 26 eta 50 langile bitarteko enpresetan, 3 ordezkari.
- 50 langiletik gorako enpresetan, indarreko legeriaren arabera.

Ordezkarien esku-hartzea 42. artikuluan zehazten da.

Artículo 26. — Excedencias

Se concederán excedencias según lo previsto en la legislación laboral vigente; no obstante lo anterior, se seguirán los criterios que más abajo se detallan para los casos en que el trabajador alegue las causas siguientes: nombramiento de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal, enfermedad del productor, acreditación de estudios, circunstancias familiares especiales.

- a) La no amortización del puesto de trabajo.
- b) Utilización de los contratos de interinaje para el tiempo que dura la excedencia.
- c) Reintegro automático al puesto de trabajo al finalizar la excedencia.

Artículo 27. — Movilidad geográfica

En los supuestos de movilidad geográfica, a los trabajadores trasladados les será de aplicación el convenio colectivo de su localidad de origen, siempre que resulte más favorable que el de destino. Igualmente se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores para sustituir al empleado trasladado, salvo que hecho el ofrecimiento éste renuncie al retorno.

Artículo 28. — Prolongación de jornada

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral ordinaria.

A aquellos trabajadores que voluntariamente realicen horas extraordinarias se les indicará en la nómina mensual, en la casilla correspondiente a horas extras, el número de horas extras realizadas, el importe de cada una de ellas y el producto resultante de las mismas.

Artículo 29. — Sanciones-comunicación a la representación de los trabajadores

Quando la empresa sancione a un trabajador, esta sanción le será comunicada al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 30. — Amnistía laboral

Todo trabajador anteriormente despedido por motivos sindicales o políticos será readmitido en su antiguo puesto de trabajo siempre que exista plaza vacante de su categoría profesional o para ocupar la primera plaza vacante que exista en categoría similar.

Se entiende por motivos políticos o sindicales para la aplicación de este artículo el que el trabajador hubiese participado en una huelga ilegal, haya estado detenido o el motivo de su despido haya sido el pertenecer a una asociación política o sindical o en todo caso lo consignado en la Ley de 15 de octubre de 1977, todo ello antes de la firma del presente Convenio.

Artículo 31. — Bilingüismo

Todos los avisos de la Dirección que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en euskera y castellano.

Artículo 32. — Finiquito

Se autorizará a todo trabajador que por cualquier motivo rescinda su contrato laboral a que su finiquito sea visado por la Central Sindical a la que esté afiliado antes de la firma del mismo.

Artículo 33. — Crédito y representación sindical

Los representantes sindicales dispondrán de 27 horas 30 minutos mensuales para las funciones de su cargo. Podrán acumularse estas horas a favor de un determinado delegado solamente durante el período de negociación del Convenio.

En todas las empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes de personal en las cuantías siguientes:

- De 6 a 11 trabajadores, 1 delegado.
- De 12 a 25 trabajadores, 2 delegados.
- De 26 a 50 trabajadores, 3 delegados.
- Más de 50 trabajadores, según la legislación vigente.

La actuación de los delegados se especifica en el artículo 42.

34. artikulua. — Batzararak

Enpresak baimena emango die langileei lantoki barruan eta lanalditik kanpo batzararak egin ditzaten.

Enpresa Batzordeak, Langileen Ordezkariek edo langileen %33k deituko dituzte batzararak.

35. artikulua. — Laneko segurtasuna eta osasuna

Indarreko legerian xedatutakoa beteko da, eta zehazkiago Hitzarmena sinatu duten guztiak bat etorri dira laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legea oso-osorik eta horren lege-garapena onarazterakoan.

Orobat, hitzarmena izenpetu dutenek horren eraginpeko guztiei jakinarazi nahi diete azaroaren 5eko familia-bizitza bateragarri egiteari buruzko 39/99 Legearen edukia, laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez.

Amatasuna babesteari dagokionez, laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/95 Legearen 26. artikuluan xedatutakoa ezarriko da. Ondoren, langileen familia- eta lan-bizitza bateragarri egitea sustatzeari buruzko azaroaren 5eko 39/99 Legeak artikulua hori aldatu zuen.

36. artikulua. — Atzerakinak

Hitzarmen honek atzeraeragina duenez, hori aplikatzeak ekarriko dituen atzerapenak gehienez hilabete bateko epean ordainduko dira, izenpetu den egunetik zenbatzen hasita.

37. artikulua. — Osotasunarekiko lotura

Ezarri diren lan- eta ekonomia-baldintzek osotasun zatiezina osatzen dute, eta, beraz, Hitzarmena baliozkoa izango da itundu bezala geratzen bada. Horrela ezin izango da ezein kasutan negoziazioan izandako borondatea aldatu eta Enpresari ez zaio aurreikusirikoaz gaineko kosturik eragingo, ez eta langileei lan-karga handiagorik eragingo ere.

38. artikulua. — Gaixotasuna eta istripuak

a) AE egoera lanbide-gaixotasunak edo lan-istripuak eragindakoa bada, langileak lehen baja-egunetik sorospen bat jasoko du enpresaren kontura, AE egoeraren erregimen orokorreko prestazioak osatzeko lan-istripuen oinarri erregulatzailaren %100 lortu artean. Nolanahi ere, AE egoerak ez du inolako eskubiderik sorraziko aparteko ordainsarien zati proportzionalari dagokionez.

b) AE egoera gaixotasun arruntaren ondorio bada, langileak dagokion oinarri erregulatzailaren %100 jasoko du bigarren hila-betearen hasieratik aurrera, aparteko ordainsarien hainbanaketarik gabe. Era berean, %100 jasoko du bigarren baja-egunetik aurrera ospitalizazioa 24 ordukoa baino luzeagoa bada.

c) Nolanahi ere, AE egoeraren prestazioaren sorospena edo osagarria jasotzeko eskubidea izan dezan, langileak, egoera horretan egon aurretik, prestazio hori jaso ahal izateko unean uneko indarreko lege-betebehar guztiak bete beharko ditu, eta egoera hori ezin izango da ezein kasutan 18 hilabetetik gorakoa izan, epe hori amaitzerakoan langileak eskubide hori galduko baitu. Artikulu honek ezarritako sorospen osagarria jasoko da baldin eta Gizarte Segurantzaren edo enpresaburuaren konturako estaldura-ehunekoa edo azken horren konturako egun kopurua aldatzen ez bada.

39. artikulua. — Jaiegun eta lanegunetako txangoak

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, zerbitzu berezien txangoetan itzulera 23:00etatik aurrera egiten bada, gidariak 29,29 euro jasoko ditu atzerapen-ordu bakoitzeko.

40. artikulua. — Ordezko eskubideak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian indarreko lan-legerian eta aplikazio orokorreko gainerako xedapenetan ezarritakoa beteko da. Horiek guztiek indarrean jarraituko dute hitzarmenaren indarraldian zehar edo horiek ordeztuko dituzten arauak argitaratu arte.

Artículo 34. — Asambleas

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas dentro del centro de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el 33% del personal.

Artículo 35. — Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en concreto todos los firmantes hacen suya la redacción completa de la Ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo legislativo.

Asimismo los firmantes del convenio trasladan a los afectados por el mismo el contenido de la Ley de la conciliación de la vida familiar Ley 39/99 de 5 de noviembre en lo que afecta a la seguridad y salud laboral.

Respecto a la protección de la maternidad se aplicará lo reflejado en el artículo 26 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, modificado posteriormente por la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 36. — Atrasos

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del mismo.

Artículo 37. — Vinculación a la totalidad

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad comercial ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto, ni mayor carga a los trabajadores.

Artículo 38. — Enfermedad y accidentes

a) Cuando la situación del I.T. derive de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá un subsidio a cargo de su empresa que completará las prestaciones del régimen general de la I.T. hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de accidente de trabajo. En todo caso, la situación de I.T. no computará, a efectos de devengo, ningún derecho a la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

b) Cuando sea derivada de enfermedad común percibirá el 100% de la base reguladora correspondiente sin el prorrateo de pagas extraordinarias a partir del inicio del segundo mes. Asimismo percibirá dicho 100% desde el segundo día de la baja si la hospitalización es superior a 24 horas.

c) El abono a cargo de la empresa del subsidio o complemento de la prestación por I.T. en todos los supuestos, quedará condicionado a que el trabajador, previamente a dicha situación, reúna los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder a la prestación, sin que en ningún caso pueda exceder de un período máximo de 18 meses, perdiéndose el derecho al mismo transcurrido dicho plazo. El subsidio complementario establecido en el presente artículo se percibirá siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

Artículo 39. — Excursiones en festivos y laborales

Durante la vigencia de este convenio, las excursiones de servicios discrecionales en que el regreso se efectúe después de las 23:00 horas, el conductor percibirá la cantidad de 29,29 euros por hora de demora.

Artículo 40. — Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de general aplicación. Se mantiene su vigencia durante el período de vigencia del Convenio o hasta tanto se publique la normativa que al respecto la sustituya.

41. artikulua. — Enpresa-itunak gehitzea

Aurreko Hitzarmenari loturik zeuden enpresa-itunei dagokienez, honako gomendio hau egiten da: itun horien arabera jaso beharreko diru kopuruak gehitzea, Hitzarmenaren indarraldian aurreikusita dauden antzeko zenbatekoetan.

42. artikulua. — Enplegu-politika eta enplegua sustatzeko neurri bereziak

Gaur egungo krisialdiak lanpostuak etengabe galtzea eragiten duenez, behar-beharrezkoa da alderdi guztiek lanpostu berriak sortzeko baterako ekintza bati ekitea, hartara gure lurralde historikoko langabezia-indize larriak murrizteko eta une honetako plantilla gatzetzea errazteko.

Horretarako, alderdiek garrantzizkotzat jo dute Hitzarmen Kolektibo honetan zenbait neurri ezartzea. Hala, gure sektoreak une honetan bizi duen krisiaren arazoak eta krisi horretatik eratorriko diren ondorioak guztiz konpontzea lortuko ez bada ere, jasaten ari garen egoera kaotikoa arin daiteke nolabait, bai ikuspegi praktikotik abiatuta, bai neurri horiek hedadura eta berariazko garrantzi handia izan dezaketelako oro har Bizkaiko Lurralde Historikoaren egoeran.

Helburu horretarako, «Enplegua sustatzeko neurriak» izeneko idatz zati bat agertzen da Hitzarmen honetan. Jarraian, horren berri emango dugu:

*DAGOEN LANA BIRBANATZEA***a) Enplegu-aniztasuna**

Hitzarmen hau sinatu duten ugazaben eta sindikatuen ordezkariak konpromisoa hartu dute une honetan dagoen langabezia ahalik eta lasterren deuseztatzeko, Hitzarmen honen aplikazio-esparruan kokatutako enpresa guztietan. Halaber, alderdiek konpromisoa hartu dute eskuragarri dauden lege-bitarteko guztiak baliatuz une honetako legez kontrako enplegu-aniztasunari aurre egiteko, interes orokorreko honako bi arrazoi hauengatik:

1. Langabezian dauden langileei laneratzea galarazten die-lako.

2. Eskulan hori enplegatzen duen enpresaburuak desleialtasunez jokatzeko, legezko prozedurak baliatzen dituzten gainerako enpresaburuekiko lehia. Batzorde Mistoak aztertuko ditu horri dagokionez sortuko diren irregulartasun guztiak.

b) 64 urterekin erretiratzea

Orobat, idatz zati horren helburuen barruan, alderdiek positibotzat jo dute erretiroa 64 urtetan ezartzea.

Ezarritako helbururen barruan, alderdiek positibotzat jo dute, halaber, 60 urtetik aurrera erretiro partziala ezartzea, lan-merkatua hobetzeko premia neurri buruzko urtarilaren 29ko 144/1999 Legea oinarri hartuta (urriaren 31ko 1131/02 Estatutu eta Errege Dekretuko 12. artikulua).

Horregatik, alderdiek Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiei gomendioa emango die mekanismo hori erabil dezaten. Hori abian jartzeko, ezinbestekoa da aldi berean beste langile bat kontratatzea, ezaugarri bereko kontratu bidez.

Mekanismo horrek eskaintzen dituen aukerak baloratzearen, Batzorde Mistoak egingo duen lehenengo bileran prozedura horrek eraginpean har dezakeen langile kopurua aurkeztu beharko dute bi alderdiek, bai eta mekanismo hori abian jartzeko moduak ere.

c) Aparteko orduengatikotizazioa

Hitzarmen hau sinatu duten alderdien ustetan, aparteko orduak murriztea bide egokia da enplegua sortzeko. Horren haritik, honako erabaki hau hartu dute: aparteko ordu horien kostuari karga ezartzea, indarreko legerian ezarri den gainordainaren bitartez, batetik, egiturazko eta ez-egiturazko aparteko orduak dagozkien kotizazio-tasei buruzko neurriak aintzat hartuz, eta, bestetik, oinarri indibidual normalizatuari eta lan-istripuen oinarriari dagokien ehunekoa ezarritz.

Artículo 41. — Incremento pactos de empresa

Se recomienda que en los pactos de empresa que existieran con el Convenio anterior, las percepciones económicas formalizadas expresamente en los mismos sean incrementadas en cuantías similares a las previstas en la vigencia del presente Convenio.

Artículo 42. — Política de empleo y especiales medidas del fomento del empleo

La actual situación de crisis generadora de pérdidas permanentes de puestos de trabajo, exige de todas partes una acción conjunta encaminada a generar nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en nuestro territorio histórico y facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla actual.

En este orden, las partes han considerado importante establecer en el presente Convenio Colectivo una serie de medidas que, sin ser suficientes para solucionar los problemas de la actual crisis que atraviesa nuestro sector, y las secuelas que de ella se deriven, sí entienden pueden ejercer un doble efecto de alivio de la caótica situación que padecemos, tanto desde el punto de vista práctico, como por su alcance y peso específico en la situación en general del territorio histórico de Vizcaya.

Con este objetivo, figura en el presente Convenio un apartado titulado «Medidas de fomento del empleo», que seguidamente se desarrolla:

*REDISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO EXISTENTE***a) Pluriempleo**

Las representaciones patronales y sindicales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio el pluriempleo actualmente existente en el menor tiempo posible. Asimismo, las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario-empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales. Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta.

b) Jubilación a los 64 años

Asimismo las partes estiman como positivo dentro de los objetivos en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años.

Las partes también estiman como positivo, dentro de los objetivos marcados, la aplicación de la jubilación parcial a partir de los 60 años, sobre la base de la Ley 144/1999, de 29 de enero, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo (artículo 12 del Estatuto y Real Decreto 1131/02 de 31 de octubre).

Por ello las partes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización de este mecanismo cuyo requisito de puesta en práctica establece la obligatoriedad de contratar a otro trabajador simultáneamente con contratos de igual naturaleza.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

c) Cotización por horas extraordinarias

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo que queda establecido en la legislación vigente conforme a las normas de tipos de cotización que establecen los correspondientes a las horas extras estructurales y no estructurales así como el porcentaje que corresponda a la base individual normalizada y a la base de accidentes de trabajo.

Horretarako, enpresak eta batzordeak edo langileen ordezkariak hilean behin emango diote horren berri lan-agintaritzari.

Aparteko orduak ezin izango dira 80 baino gehiago izan urtean. Nolanahi ere, garraioaren sektoreari dagokionez indarreko xedapen guztiak hartu beharko dira aintzat. Gobernuak aukera izango du denbora jakin baterako gehienezko ordu kopurua berregituratzeko, kentzeko edo murrizteko, oro har edo zenbait jarduerara-arduri edo lurralde-esparruri dagokionez, hartara nahitaezko langabezia dauden langileen lan-aukerak gehitzeko. Egindako aparteko orduak egunez egun erregistratuko dira, eta hilero zenbatuko dira. Langileari asteko laburpenaren kopia emango zaio dagokion agiriari.

Egiturazko aparteko orduak honako egoera hauetan sartu beharrekoak izango dira: produkzio goreneko aldiak, ustekabeko absentiak, txanda-alaketak eta lanaren ezaugarriek eragindako egiturazkoak, baldin eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioen bitartez ordeztu ezin badira.

Hitzarmena Interpretatu eta Aplikatzeko Batzorde Mistoaren baitan aztertuko dira arau-hauste horiek guztiak.

Behin eta berriz gertatzen diren egoerak badira edo bolumen edo larritasunagatik garrantzi handikoak, Batzorde Mistoari aurkeztu beharko zaizkio izapidetzen hasi aurretik.

Gai horri dagozkion legeak betetzen ez badira hutsegite larritzat hartuko da, lan-jurisdikzioako arau-hauste eta zigorrei buruzko apirilaren 7ko 8/1998 Legearen 14. artikuluaaren arabera.

d) Krisi-espedienteak

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak ohartu direnez, enpresak eta langileak lanaldia murrizteko edo aldi baterako eteteko espedienteak neurrigabe erabiltzen ari dira, batzuetan gainera iruzurrezko irizpideak erabiliz. Horren aurrean, honako erabaki hau hartu dute:

1. Lanaldia murrizteko edo aldi baterako eteteko espedienteak dauden kasuak sakon aztertu eta salatzea, baldin eta espediente horiek errespetatzen ez badira edo aparteko orduak sartzen badira.

2. Eskuragarri dituzten bitartekoen bitartez, hitzarmenaren indarraldian zehar enpresetan indarrean egongo den ordutegia espedienteen negoziazioan jaso dezaten exijitzea, salbuespenezko egoeretan izan ezik, eta lan-agintariak betiere horri oniritzia eman behar diola aintzat hartuta.

3. Atzemango diren irregulartasun guztiak edo 2. puntuari dagokionez sortuko diren salbuespen-egoerak Hitzarmen hau Interpretatu eta Aplikatzeko Batzorde Mistoaren aurrean aurkeztuko dira, eta horrek dagokion erabakia hartuko du, Langileen Estatutuaren 51. artikuluaaren eta 1980ko apirilaren 14ko 696 Dekretuaren arabera.

e) Txanda-kontratua

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek uste dute behar-beharrezkoa dela txanda-kontratua pixkana-pixkana sektore honetara ekartzea. Beraz, horrelako kontratuen erkidegoko eta nazioko beraiazko araudia bete ez ezik, honako hobeakuntza hau ere ezarri da: kontratu hori langileak eskatuta egingo da, baldin eta erretiro partziala hartu nahi duen langileak txanda egin behar dion langilea bilatzeko epeen barruan egiten badu eskaera hori.

KONTRATAZIO BERRIAK

1. Hobaria duten kontratazioak

Kontratazio modalitate hori indarreko lege-xedapenen arabera arautu beharko da. Hala eta guztiz ere, eta kontratu horien helburuak betetzerakoan ahalik eta eraginkortasunik handiena lortzeko, honako irizpide hauei jarraitu beharko zaie, zorrotz jarraitu ere:

Kontratazioak Enplegu Bulegoek eskatuta egingo dira, baina horietan ez da inondik inora izenik adieraziko, hau da, lanbideen eta egin nahi diren kontratu kopuruen berri emango da bakarrik.

Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o delegado de personal en su caso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en ninguno de los casos, a 80 al año. En todo caso para el sector del transporte habrán de tenerse en cuenta cuantas disposiciones se encuentran en vigor. El Gobierno podrá reestructurar, suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencia, imprevistas, cambios de turno, y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Quando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su presentación en la Comisión Mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

El incumplimiento de la legislación en lo referente a esta materia será considerado falta grave a efectos del artículo 14 de la Ley 8/1998, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

d) Expedientes de crisis

Las partes firmantes de este Convenio, ante los abusos que se vienen cometiendo por empresas y trabajadores en la utilización indiscriminada y, en ocasiones, con criterios fraudulentos, de los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal, acuerdan lo siguiente:

1. Ejercer un control exhaustivo y denuncia permanente de aquellos casos que tengan conocimiento en los que exista expediente de reducción de jornada o suspensión temporal y el mismo no se respete o se trabajen horas extraordinarias.

2. Exigir a través de sus cauces que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que regirá en las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la autoridad laboral.

3. Cuantas irregularidades sean detectadas o situaciones excepcionales del punto 2 se planteen, deberán ser presentadas en la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del presente Convenio, resolviendo como proceda a efectos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Decreto 696, de 14 de abril de 1980.

e) Contrato de relevo

Las partes firmantes de este Convenio estiman que es necesaria la paulatina incorporación del contrato de relevo en este sector. Por lo tanto, además de cumplir la normativa específica de dichos contratos tanto a nivel autonómico como nacional, se establece como mejora que dicho contrato deberá llevarse a cabo a la instancia y formulación o petición del trabajador que se pretenda jubilar parcialmente en los plazos y términos que la búsqueda del empleado relevista lo pueda permitir.

NUEVAS CONTRATACIONES

1. Contrataciones bonificadas.

Esta modalidad de contratación deberá regularse por las disposiciones legales vigentes. No obstante y al objeto de dotar a los mismos de la mayor efectividad en el cumplimiento de sus objetivos, deberán observarse con absoluta rigidez los siguientes criterios:

Las contrataciones deberán efectuarse mediante petición a las Oficinas de Empleo de forma innominada, es decir, indicando únicamente profesiones y números de contratos que deseen. Los gas-

Enpresek beren gain hartuko dituzte Enplegu Bulegoek bidalitako langileen lekualdatze-gastuak, ongi egiaztatu ondoren, bai eta enpresaburuek eskatutako probak egitera joateak eragindako gastuak ere, baldin eta langile horiek lehen hautaketa gainditzen badute edo kontratua egiten bazaie.

Aurrez esandakoa gorabehera, honako irizpide hauei jarraitu beharko zaie:

- Kontratuetan argi eta garbi adieraziko dira lanaldiaren iraupena eta lan-ordutegiak.
- Orduak astean zenbatuko dira.
- Ordezteak eta/edo konpentsazioak oso-osorik ordainduko dira, lanaldi osoa balitz bezala.
- Lanaldi partziala betiere jarraian egingo da, eta beraz lau ordu edo gutxiago dituzten lanaldietan ezin izango da lanaldia eten, tartean hori justifikatuko duten arrazoiak izan ezik.
- Adostutako lanaldia gutxienez hiru hilabetez gainditzen bada, behin betiko finkatuko da etorkizunerako lanaldi arrunt gisa, enpresak eta langileak bestelako itunik egin ezean.

ESZEDENTZIA SINDIKALAK

1. Langileen Estatutuko 46. artikuluan xedatutakoa beteko da. Gehienez ere hilabeteko epean erantzungo die enpresak eszedentzia-eskabideei.

2. Langileak eskualdeko edo goragoko esparruan kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia eskatzen badu, enpresak ezinbestean emango dio, eta langile horrek gehienez egutegiko 30 eguneko epean itzuli beharko du bere lanpostura, kargua utziko duen egunetik zenbatzen hasita.

3. Kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia horren indarraldia lan egindakotzat joko da antzinasunari dagokionez, agintaldiak iraungo duen denboran zehar.

Agintaldi bat baino gehiago irauten badu, enpresaren eta eraginpeko sindikatuaren artean sortuko diren arazoak aztertuko dira.

ESKUBIDE SINDIKALAK

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek berriz ere berretsi nahi dute baliozko solaskideak direla, eta halakotzat jotzen diote elkarri, beren elkarteen bitartez zentzuzko lan-harremanak ezartzeko, elkarrekiko errespetuan oinarrituz eta gure gizarte-dinamikan sortuko diren gatazka eta arazo guztiak konpon daitezen errazte aldera.

Bidaia-Enpresaburuen Elkartearen Euskal Federazioak onartu duenez, komenigarritzat jotzen du beren erakundeetako kide guztiek sektoreetan, plantilletan eta Hitzarmen hau sinatu dutenen artean behar bezala ezarritako sindikatuak oinarritzotzat eta funtsezkotzat jotzea, horien bitartez langile eta enpresaburuen arteko beharrezko harremanei heltzeko.

Eta hori guztia Legeak Enpresa Batzordeei ematen dien eta akordio hauetan garatu diren eskumenei utzi gabe.

Aurrekoari dagokionez, enpresek errespetatuko dute langile guztiek sindikatu batean askatasunez izena emateko duten eskubidea, eta sindikatu batean elkartutako langileei baimena emango diete bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, betiere lanorduetatik kanpo eta enpresaren jardueraren aruntari kalterik egin gabe. Orobat, lanpostu bat bermatzeko ezin izango dute inor sindikatu bateko kide izateari ukatzera behartu, ez eta afiliazio edo jardueraren sindikalarengatik langileak kaleratu edo haiei bestelako kalterik eragin ere. Sindikatuak informazioa igorri ahal izango diete behar bezalako afiliazioa duten enpresei, aipatutako informazioa lanorduetatik kanpo banatzeko. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

50 langiletik gorako plantilla duten lantokietan iragarki-taulak jarriko dira, eta behar bezala ezarrita dauden sindikatuak bertan jakinarazpenak jartzeko aukera izango dute. Horretarako, horien kopiak igorriko dizkiete alde aurretik Zuzendaritzari edo lantokiko titularrei.

tos de desplazamiento de los trabajadores enviados por las Oficinas de Empleo serán abonados por las empresas, debidamente justificados, así como los gastos que se originen por acudir a realizar las pruebas solicitadas por los empresarios, siempre que sean preseleccionados o contratados.

No obstante lo anteriormente dicho, deberán respetarse los criterios siguientes:

- En los contratos deberá definirse con claridad la duración de la jornada y horarios de trabajo.
- El cómputo de la jornada será semanal.
- Los suplidos y/o compensación de gastos, se abonarán íntegramente como si se tratara de jornada total.
- La jornada parcial se realizará siempre de forma continuada, no cabiendo por tanto la jornada partida en aquellas que sean de cuatro horas o inferiores, salvo razones que lo justifiquen.
- Cuando la jornada pactada sea superada durante un período de tres meses, como mínimo, ésta quedará consolidada definitivamente como jornada normal para el futuro, salvo pacto entre empresa y trabajador.

EXCEDENCIAS SINDICALES

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

2. La excedencia para ejercer cargo sindical en el ámbito comarcal o superior será obligatoria su concesión por la empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo.

3. El período de vigencia de la citada excedencia para ejercer cargo sindical se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato se analizarán las dificultades que se produzcan entre la empresa y la central sindical afectadas.

DERECHOS SINDICALES

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

La Federación Vasca de Asociaciones de Empresarios de Viajeros admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores, plantillas y firmantes del presente Convenio como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas previamente a Dirección o titularidad del centro.

175 langile baino gehiagoko plantillak dituzten lantokietan, eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak lantoki horietan plantillaren %15etik gorako afiliazioa badute, ordezkari batek ordezkatzeko du sindikatua.

Edozein enpresatan ordezkaritza izateko eskubidea duela bermatzen duen sindikatuak ongi egiaztatu beharko du hori enpresa horren aurrean. Jarraian, enpresa horrek sindikatuaren ordezkaria izateko eskubidea bermatuko dio langile horri.

Ordezkarikari sindikala aipatu enpresetan lanean diharduen langileak izango da, eta ordezkatzeko duen sindikatuaren Estatutuen arabera izendatuko da. Nagusiki, Enpresa Batzordeko kidea izango da.

ORDEZKARI SINDIKALEN EGINKIZUNAK

1. Ordezkatzeko duen sindikatuaren eta sindikatu horrek enpresan dituen kideen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko, eta beren sindikatuaren eta enpresen Zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izateko.

2. Enpresa Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen eta Interpretazio Batzorde Paritarioen bileretan parte hartzeko aukera izango dute, betiere aldez aurretik organo horiek haien presentzia onartzen badute, eta bilera horietan hitza bai baina botoa emateko eskubiderik ez dute izango.

3. Legearen arabera, enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaietan isiltasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez, legeak agindutako gaietan. Legeak, hitzarmen kolektiboak eta Ugazaben Elkarleen eta sindikatuaren arteko Akordio honek Enpresa Batzordeko kideei onartzen dizkien bermeak eta eskubideak izango dituzte.

4. Langileei —orokorrean— eta sindikatuaren afiliatuak eragiten dien arazo kolektiboetan ordezkariak zer duten esateko entzungo du Enpresak.

5. Jarraian zerrendatutako gaietan, enpresak aldez aurretik emango die informazioa honako hauei buruz, eta horien iritzia entzun beharko du:

a) sindikatuaren kideei eragiten dieten kaleratzeak eta zehapenak.

b) Plantillaren berregituraketak, enplegu-erregulazioak, langileen lekualdatze kolektiboak edo lantokia lekualdatzea, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jarduerak.

c) Lana antolatzearen sistemak ezartzea edo berrikustea, eta horrek izan ditzakeen ondorioak.

6. Afiliatuen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta afiliatuekin bilerak egin ditzakete, lanorduetatik kanpo.

7. Sindikatuaren kide eta langileentzat oro har interesekoak izan daitezkeen abisua heda daitezen errazteko, iragarki-taula bat jarriko du enpresak ordezkaria kide den sindikatuaren eskura. Enpresa barruan ezarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko tokian.

8. Bileren prozedurari dagokionez, bi aldeek indarreko lege-dia bete beharko dute.

9. Enpresaren Zuzendaritzak lokal bat jarriko du sindikatuaren eskura, hori egitea posible bada eta 750 langiletik gorako plantilla duten enpresetan, sindikatuaren ordezkariak dagozkion zereginak eta eginkizunak betetzeko aukera izan dezan.

10. Ordezkarikari lana berezkoak diren eginkizun sindikalak betetzera mugatuko da.

11. Kuota sindikala Atal honi dagokion ordezkaritza duten sindikatuaren kide diren langileek horrelakorik eskatzen badute, enpresak dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa kenduko dute langileen hileko nominatik.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo entre Asociaciones y las Centrales Sindicales a los miembros de Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 750 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11. Cuota sindical. A Requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresa Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresako Zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako ordezkariak sindikalari, horrelakorik balego.

12. Sindikatuko Enpresa Batzordean metatutako orduak baliatu ahal izango dituzte (hilean 8 ordu gehienez), eta betiere enpresaren baitan gai horri buruz egon litezkeen akordio guztiak errespetatuko dituzte, azken horiek langilearentzat onuragarriagoak badira.

43. artikulua. — *Berme sindikalak*

1. Ordezkarik sindikalek betiere informazioa jasoko dute, honako hauekin zerikusia duten neurri guztiei buruz:

- Plantilla berregituratzea.
- Kaleratzeak.
- Lan-metodo berriak ezartzea.
- Enpresa lekualdatzea
- Lanaren, laneko segurtasunaren eta osasunaren eta indarreko gizarte-segurantzaren arauak betetzen direla bermatzea, eta enpresaren Zuzendaritzari alor horietan gerta litezkeen arau-hausteen berri ematea.

2. Enpresei proposatuko dizkiete antolamenduarekin, produktioarekin edo hobekuntza teknikoekin zerikusia duten neurri guztiak.

Krisi-espedienteen aldagai guztiekin zerikusia duen informazioa aldez aurretik jasoko dute.

3. Iragarki-taula izango dute.

Lantoki guztietan sindikatu-atalak osatu ahal izango dira, sindikatu bakoitzak bere kide-zerrenda aurkeztu ondoren.

Sindikatu-ataleak honako eginkizun hauek izango dituzte:

- Iragarki-tauletan era guztietako komunikazioak, deialdiak eta, oro har, sindikatuaren edozein agiri argitaratzea.
- Kuota sindikalak biltzea, enpresako lokaletan baina lanorduetatik kanpo.
- Enpresa Batzordeko kide izateko hautagaiak proposatzea.
- Enpresako lokaletan bere sindikatuaren era guztietako abisuak eta komunikazioak eskura izatea, lanorduen aurretik edo ondoren.

44. artikulua. — *Zigorrak*

Zigorak ezarri eta jakinarazteari dagokionez, indarreko legeak ezarritakoa beteko da.

45. artikulua. — *Ordezko zuzenbidea*

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian Bidaiarientzako Arbitraje Epaian eta indarreko gainerako lege orokorretan ezarritakoa beteko da.

46. artikulua. — *PGA/CAP etengabeko prestakuntza*

PGA/CAP Etengabeko Prestakuntzaren irakaskuntza-kostua eta ikastaroan igarotako denbora langileek lan egiten duten Enpresak ordainduko ditu, lanaldiaren barruan; horrenbestez, benetan lan egindako denboratzat hartuko dira, edo, bestela, beste ordu batzuen barruan, baina, betiere, benetako lanean igarotako denboratzat, eta ohiko lanaldi gisa kontatuko dira.

Horretarako, aurrez, Enpresak ikastaro zehatza baliozkotuz beharko du, eta baliozkotzeko langileak berak proposatu beharko dio Enpresari, ikastaroa hasi baino, gutxienez, bi hilabete lehenago. Enpresak baliozkotzen ez badu, hark 2 ikastaro alternatiboren berri emango dio gutxienez, paragrafo honetan jasotzen den nahitaez-kotasunaren barruan.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12. Podrán utilizar las horas acumuladas del Comité de Empresa de su Central Sindical hasta un máximo de 8 horas mensuales, respetando en todo caso los acuerdos que sobre esta materia pudiera haber en el seno de la empresa, siempre que sea más beneficioso para el trabajador.

Artículo 43. — *Garantías sindicales*

1. Los representantes sindicales serán informados de cuantas medidas afectan sobre:

- Reestructuración de plantillas.
- Despidos.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Traslado de la empresa.
- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de la empresa de las posibles infracciones.

2. Propondrán a las empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, producción o de mejoras técnicas.

Recibir la información con carácter previo en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

3. Dispondrán de tablón de anuncios.

En todos los centros de trabajo podrán constituirse secciones sindicales, previa presentación por las centrales respectivas de la relación de sus afiliados.

Las funciones de las secciones serán las siguientes:

- Fijar en los tabloneros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.
- Recaudar en los locales de la empresa, pero fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales.
- Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.
- Disponer de toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa antes o después del horario de trabajo.

Artículo 44. — *Sanciones*

Tanto en su imposición como en su comunicación, se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Artículo 45. — *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para Viajeros y demás legislación general vigente.

Artículo 46. — *Formación continua CAP*

El coste económico docente y el tiempo empleado en el curso de Formación Continua CAP será a cargo de las Empresas en las que presten servicios los trabajadores/as dentro de la jornada laboral, por lo que deberá considerarse como tiempo de trabajo efectivo, o en su defecto en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral ordinaria.

Para ello es necesaria previa validación por la Empresa del Curso concreto, debiendo ser propuesto por el empleado a la Empresa para valoración al menos con 2 meses de antelación al inicio de su celebración. En el supuesto de no validación por la Empresa del mismo, ésta le comunicará al menos 2 cursos alternativos incluidos en la obligación contenida en el presente párrafo.

Gidari guztiek PGA/CAP Etengabeko Prestakuntzako ikastaroaren ziurtagiriaren kopia eta egiaztatzen duen gidabaimena aurkeztu beharko dituzte hori lortu bezain laster. Gidariaren batek ziurtagiria edo egiaztatzen duen gidabaimena lortzen ez badu, aurreko paragrafoan xedatutakoa aplikatuko da, eta Enpresak ez du konpromisorik hartu beharko bere gain prestakuntza berriari dagokionez.

47. artikulua. — *Emakumea*

Familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteari buruzko 39/1999 Legean ezarritakoa beteko da.

48. artikulua. — *Elbarriak*

13/1982 Legeak ezarritakoa betetzeko, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan, enplegu selektiboa eta langile elbarrien enplegua sustatzeko neurriak arautzen dira; lege horiei jarraiki eta enpresak egituratzearen, sinatu dutenek erabaki hau hartu dute: Hitzarmen honen eraginpeko 50 langile baino gehiagoko enpresetan, Enpresa Batzordearekin eta Langileen Ordezkariekin elkarlanean, elbarrientzako moduko lanpostuen zerrenda egitea 30 eguneko epearen barruan, eta zerrenda hori Batzorde Mistoaren esku jartzea.

49. artikulua. — *Erretiroa*

Enpresan 20 urte daraman eta aurretiko erretiro osoa auke-ratzen duen langileak honako kalte-ordain hauek jasoko ditu:

- 60 urte baditu: 15 hileroko.
- 61 urte baditu: 13 hileroko.
- 62 urte baditu: 10 hileroko.
- 63 urte baditu: 6 hileroko.
- 64 urte baditu: 2 hileroko.

Zerbitzu erregularren enpresetarako, kalte-ordaina oinarritzko soldataren hileko ordainsari bat, bigarren zutabea eta antzinatasuna aintzat hartuta kalkulatu da. Zerbitzu berezien kasuan, aldiz, bigarren zutabearen ordez Hitzarmenaren 50. artikuluko soldataz kanpoko plusa ezarriko da.

Onura horren eraginpean jarri nahi duen langileak adina bete baino hilaete bat lehenago egin beharko du eskaera. Erretiroa hartzerakoan hiru hilaeteko ordainsaria ordainduko da, eta gainerakoa ondorengo hilaeteetan.

Langileak urriaren 19ko 2708/1981 Errege Dekretuaren babesean erretiroa hartzen badu, ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ezta txanda- edo ordezte-kontratuen kasuetan ere.

II. KAPITULUA

AUTOBUS-ZERBITZU BEREZIAK

50. artikulua. — *Soldatak*

Autobus-zerbitzu berezietako langileen ordainsariak bi kontzeptu hauek bilduko dituzte: oinarritzko soldata eta soldataz kanpoko plusa:

- 2015. urtea-Oinarritzko soldata: 1.637,40 euro.
- 2016. urtea-Oinarritzko soldata: 1.657,87 euro.
- 2017. urtea-Oinarritzko soldata: 1.682,74 euro.

Soldataz kanpoko plusa

Bidaiarien autobus-zerbitzu bereziek izaten dituzten ezaugarriak kontuan hartuta, zeinetan gidariak mantenu-gastuak egin behar dituzten beren kontura, lanaldia hasten denetik amaitu arte denbora gehiegi igarotzen delako, Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, 2015ean, 133,30 euro ordainduko dizkiete hilean gidariak, 134,97 euro, 2016an eta 136,99 euro 2017an, zeina dietatzat joko den, gastuen kalte-ordaina baita.

Kobrantza-plusa

Gainera, hitzarmena indarrean dagoen bitartean Gidari Hartzailearen kasuetarako kobrantza-plusa ordainduko da: 58,71 euro hilean.

Todos los conductores deberán entregar copia del certificado del Curso CAP Formación Continua a la Empresa una vez obtenido el mismo, así como el Carné acreditativo. En el supuesto de que un conductor no obtuviera el Certificado o Carné acreditativo, no será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior, no estando la Empresa obligada a asumir compromiso alguno en relación a la nueva formación.

Artículo 47. — *Mujer*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 48. — *Minusválidos*

De cara a estructurar las empresas, y de acuerdo con el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, las partes firmantes acuerdan que en el plazo de 30 días, en las empresas afectadas por este Convenio con más de 50 trabajadores, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, harán una relación de puestos de trabajo apropiados para minusválidos, presentándola a la Comisión Mixta.

Artículo 49. — *Jubilación*

El trabajador con 20 años de servicio en la empresa y que opte por la plena jubilación anticipada percibirá una indemnización en la cuantía siguiente:

- A los 60 años de edad: 15 mensualidades.
- A los 61 años de edad: 13 mensualidades.
- A los 62 años de edad: 10 mensualidades.
- A los 63 años de edad: 6 mensualidades.
- A los 64 años de edad: 2 mensualidades.

La indemnización se calculará para las empresas de servicios regulares sobre una mensualidad del salario base, segunda columna y antigüedad, y para los servicios discrecionales se sustituirá la segunda columna por el plus extrasalarial del artículo 50 del Convenio.

El trabajador que pretenda acogerse a este beneficio deberá formular solicitud con un mes de antelación al cumplimiento de la edad, y el pago se realizará mediante el abono de tres mensualidades al momento de jubilarse y el resto en sucesivas mensualidades.

No existirá derecho a esta indemnización en el caso de que el trabajador de 64 años se jubile al amparo del Real Decreto 2708/1981, de 19 de octubre, ni en los supuestos de contratos de relevo o de sustitución.

CAPÍTULO II

DISCRECIONALES

Artículo 50. — *Salarios*

Las retribuciones de los trabajadores de Servicios Discrecionales constarán de dos conceptos: salario base y plus extrasalarial:

- Año 2015-Salario base: 1.637,40 euros.
- Año 2016-Salario base: 1.657,87 euros.
- Año 2017-Salario base: 1.682,74 euros.

Plus extrasalarial

En atención a las peculiares características que concurren en el Servicio Discrecional de Viajeros, en el que los conductores se ven obligados a realizar gastos de manutención a su costa, por cuanto transcurre un excesivo período de tiempo desde el comienzo de la jornada hasta su terminación, las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus conductores mensualmente la cantidad de 133,30 euros en el año 2015, 134,97 en el año 2016 y 136,99 euros en el año 2017, que tendrán la consideración de dieta por tratarse de una indemnización de gastos.

Plus de cobranza

Durante la vigencia de este convenio, para aquellos casos de Conductor Perceptor se abonará el plus de cobranza por importe de 58,71 euros.

51. artikulua. — Aparteko ordainsariak

Hiru (3) aparteko ordainsari ordainduko direla bermatzen da, 1.690,12 eurokoa bakoitza, 2015ean, 1.711,25 eurokoak, 2016an eta 1.736,92 eurokoak, 2017an. Egun hauetan emango dira:

1. Martxoaren 15ean.
2. Uztailaren 15ean.
3. Abenduaren 15ean.

Martxoko ordainsaria egutegiko urtearen barruan ordainduko da, modu proportzionalen.

52. artikulua. — Antzinasuna

Hitzarmen honen eraginpeko langileek antzinasun-osagarri pertsonala izango dute. Hala, aldian behin soldata igoko zaie enpresa berari eskainitako zerbitzu-denboragatik, gehienez, bi biurteko eta bost bosturteko ordainduko zaizkie: 36,61 euro biurteko bakoitzeko eta 73,18 euro bosturteko bakoitzeko, 2015ean, 37,07 euro biurteko bakoitzeko eta 74,09 euro bosturteko bakoitzeko eta 37,63 euro biurteko bakoitzeko eta 75,20 euro bosturteko bakoitzeko, 2017an.

53. artikulua. — Oporrak

Ordainsaria

Opor-egunen ordainsaria 2003/88/EE Zuzentarauaren 7.1 artikuluko aurreikuspenetara eta horrekin loturik eman diren epaietara (besteak beste, Auzitegi Nazionalaren 2014ko irailaren 17koa eta 2014ko abenduaren 11koa) egokitzearen, opor-egunetako ordainsarian honako kontzeptu hauek sartzea erabaki dute aldeek (izan ere, epai horien arabera, lanaldi arruntaren ohiko kontzeptuekin ordaindu behar da):

- Garraio Diskrezionalak: oinarritzko soldata, soldataz kanpoko plusa, kobrantza-plusa eta gaueko lanaren plusa (azken 2 horiek ohikoak direnean).
- Garraio Erregularrak: oinarritzko soldata, hitzarmeneko plusa eta gaueko lanaren plusa (azken hori ohikoa denean).

Aurreko bi ataletako osagarriak modu irregularrean ordaintzen badira, opor-egunen aurreko urteko batez bestekoaren arabera ordainduko dira. Eta modu erregularrean kobratzekoei dagokienez, azken zenbatekoaren arabera.

Enpresaren batek opor-egunak, oro har, hobeto ordaintzen baldin baditu, hitzarmen hau sinatu arte bezalaxe ordaintzen jarraituko du.

Era berean, opor-egunetan ordainsari aldakorrek ordaintzeko betebeharra ezarri duten epaiak aldatuz gero, opor-egunen ordainsariari buruzko atal hau indarrik gabe geratuko dela erabaki da, eta opor-egun horiek legez dagokion moduan ordainduko dira.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresaren beharrak direla-eta oporrak ekainaren 15etik irailaren 15era bitarteko aldi-tik kanpo hartu behar dituzten Zerbitzu Diskrezionalak langileei konpentsazioa emango zaie: 5 opor-egun gehiago edo 267,62 euro.

54. artikulua. — Ibilgailuak garbitzea

Lanaldiaren barruan jardun gabeko orduak dituen gidariak ibilgailua garbitu eta mantentzeko baliatu ahal izango ditu ordu horiek, baldin eta beharrezko bitartekoak eskura baditu. Zeregin horietan sartutako orduak lanordutzat hartuko dira.

55. artikulua. — Gaueko lana, berezian eta erregularrean

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, gaueko hamarretatik goizeko seietara lan egiten dutenek, 1,72 euroko plusa jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko, gaueko lanaren plus gisa.

Artículo 51. — Pagas extraordinarias

Se garantizan tres (3) pagas extraordinarias en cuantía de 1.690,12 euros en el año 2015, de 1.711,25 euros en el año 2016 y 1.736,92 euros en el año 2017, distribuidas de la siguiente forma:

1. 15 de marzo.
2. 15 de julio.
3. 15 de diciembre.

La paga de marzo se abonará proporcionalmente dentro del año natural.

Artículo 52. — Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios en cuantía de 36,61 euros para los bienios en el año 2015, 37,07 euros en el año 2016 y 37,63 euros en el año 2017, y de 73,18 euros para los quinquenios en el año 2015, 74,09 euros en el año 2016 y 75,20 euros en el año 2017.

Artículo 53. — Vacaciones

Retribución

Con el fin de adaptar la retribución de las vacaciones a las previsiones del artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE y a las sentencias dictadas en relación con la misma (entre otras las de la Audiencia Nacional de 17 de septiembre de 2014 y del 11 de diciembre de 2014), según las cuales se deberán retribuir con los conceptos habituales de la jornada ordinaria, las partes acuerdan que en la retribución de las vacaciones se incluyan los siguientes conceptos, siempre que los venga percibiendo el trabajador con anterioridad a las vacaciones:

- Transportes Discrecionales: salario base, plus extrasalarial, plus cobranza y plus nocturnidad (estos 2 últimos cuando sean habituales).
- Transportes Regulares: salario base, plus convenio y plus nocturnidad (este último cuando sea habitual).

Los complementos de los dos apartados anteriores que se abonen de forma irregular, se abonarán según el promedio del año anterior a la fecha de las vacaciones. Y en cuanto a los de cobro regular, según su importe último.

En el supuesto de que alguna empresa viniese abonando las vacaciones de forma más beneficiosa en su conjunto, seguirá retribuyendo las mismas como hasta la fecha de la firma de este convenio.

Igualmente se acuerda que en el supuesto de que sean modificadas las sentencias que han establecido la obligatoriedad de abonar las retribuciones variables durante las vacaciones, este apartado de retribución de las vacaciones quedará sin efecto, abonándose las mismas como legalmente corresponda.

Durante la vigencia de este convenio, los trabajadores de Servicios Discrecionales que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, serán compensados en 5 días más o 267,62 euros.

Artículo 54. — Limpieza de vehículos

El conductor que dentro de la jornada laboral tenga horas de no ocupación efectiva podrá dedicarlas a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance y el tiempo invertido se computará como horas efectivas de trabajo.

Artículo 55. — Nocturnidad discrecional y regular

Durante la vigencia de este convenio, el personal que preste servicios entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de 1,72 euros por hora trabajada, en concepto de nocturnidad.

III. KAPITULUA ERREGULARARRAK

56. artikulua. — *Ordainsariak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileen ordainsariak 1. eranskinean azaldu dira. Oinarritzko soldata eta lanegun bakoitzeko bigarren zutabe bat biltzen dituzte (hitzarmen-plusa), igandeak eta jaiegunak barne, eta ordaindutako opor eta lizentzien arabera zenbatuko dira.

Zenbait lan-kategoriak bigarren zutabe hori jasoko dute, eta enpresa bakoitzak dagozkion kontzeptuei aplikatuko die jasotze hori: garbiketa, ibilgailuen kontserbazioa, kobratzaile eta gidari hartzaileen likidazioagatiko aparteko lana, pizgarriak, primak, plusak, sariak eta abar, indarreko Garraioen Lan Ordenantzan zehaztutako kategorien definizioaren arabera.

Orobat, Gidari Hartzaileari soldata-osagarri bat ordainduko zaio kobratze-eginkizunengatik, taulen hirugarren zutabeaz ezarritako zenbatekoan.

57. artikulua. — *Aparteko ordainsariak*

Aparteko ordainsariak hiru izango dira (3): hilabete bakoitzeko hitzarmenaren oinarritzko soldataren 30 egun, gehi antzinasuna eta soldata-taularen bigarren zutabea (56. artikulua, hilekoa).

Ordainsari horiek honela egun hauetan banatuko dira:

1. Martxoaren 15ean.
2. Uztailaren 15ean.
3. Abenduaren 15ean.

58. artikulua. — *Antzinasuna*

Zerbitzu erregularretako langileek enpresa berean eskaintako zerbitzuen denboraren araberrako aldizkako igoera izango dute antzinasunagatiko osagarri gisa: bi biurteko eta bost bosturteko, gehieze ere.

Antzinasunagatiko osagarri pertsonalaren zenbatekoa biurteko bakoitzeko kalkulatu da. Bosturteko bakoitzeko, aldiz, soldata-taulan ezarritakoa aplikatu da.

59. artikulua. — *Lanaldi trinkoa*

Bulegoko langileei dagokienez, enpresek lanaldi trinkoa mantenduko dute orain artean hori baliatu duten tokietan, eta langileekin ados jarrita ezarri ahal izango dute orain artean baliatu ez duten langile guztientzat, ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte.

60. artikulua. — *Gidariaren betebeharrak*

Eskatzen bazaio, egindako zerbitzuari, ibilgailuaren egoerari, eta karburagailu eta lubrifikatzaileen kontsumoari buruzko informazioa bildu beharko du egunero, idatzita. Orobat, liburua beteko du arauen arabera, bai eta, hala badagokio, bidaia-orriak ere, eta lantegiko langileari lagunduko dio, gidari-lanaren ardura hartu behar ez duenean.

61. artikulua. — *Subrogazioa*

Hitzarmenaren ondorengotzari eta subrogazioari dagokienez, 9 plaza —gidaria barne— baino gehiagoko trakzio mekanikoko ibilgailuen bitartez bidaiarien errepide bidezko garraioari buruzko Estatuko Esparru Akordioan (2015eko otsailaren 26ko BOE) araututakoari esanbidez atxikitzea erabaki dute aldeek.

62. artikulua. — *Eskola-garraioko agiria*

Eskola-garraioko agiria lortzearen zenbatekoa enpresaren kultura izango da, zerbitzu hori eskaintzen duen gidariari eskatzen bazaio.

63. artikulua. — *Igande eta jaiegunetako dieta*

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, igande eta jaiegunetako zerbitzu erregularretan lan egiteagatik (atsedenaldi konpentsagarria barne), 5,56 euroko dieta edo gehikina jasotzeko eskubidea izango du langileak.

CAPÍTULO III REGULARES

Artículo 56. — *Retribuciones*

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio y que figuran en el anexo 1 comprenden un salario base y una segunda columna (plus convenio) por cada día de trabajo efectivo que incluyan los domingos y días festivos y se computará en vacaciones y licencias retribuidas.

Esta segunda columna la cobrarán las categorías laborales cuya percepción será aplicada por cada empresa a los distintos conceptos que le afecten, como limpieza, conservación de vehículos, trabajo extra por liquidación de cobradores y conductores perceptores, incentivos primas, pluses, premios, etc. siempre dentro de su categoría laboral, según la definición de categorías especificadas en la vigente Ordenanza Laboral de Transportes.

Asimismo se fija un complemento salarial del Conductor-Perceptor por sus funciones de cobro, en la cuantía fijada en la tercera columna de las tablas.

Artículo 57. — *Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias serán tres (3), de 30 días de salario base convenio cada mes, más antigüedad y segunda columna (artículo 56 Mensual) de la tabla salarial.

Estas pagas serán distribuidas de la forma siguiente:

1. 15 de marzo.
2. 15 de julio.
3. 15 de diciembre.

Artículo 58. — *Antigüedad*

Los trabajadores de los servicios regulares disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será por cada bienio y por cada quinquenio lo establecido en la tabla salarial.

Artículo 59. — *Jornada de trabajo intensiva*

Las empresas, con respecto al personal de Oficina, mantendrán la jornada intensiva allí donde la vinieran disfrutando y podrán establecerla de acuerdo con los trabajadores, para todo aquel personal que no venía disfrutando de ésta, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 60. — *Obligaciones del conductor*

Si se le exige, deberá dar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricantes, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, en su caso las hojas de ruta y ayudando habitualmente al operario del taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar.

Artículo 61. — *Subrogación*

Por lo que se refiere a la sucesión convencional y subrogación, las partes se remiten de forma expresa a lo regulado por el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor («BOE» de 26 de febrero de 2015).

Artículo 62. — *Carné de transporte escolar*

El importe de la obtención del carné de transporte de escolares será por cuenta de la empresa cuando sea exigido al conductor que preste este servicio.

Artículo 63. — *Dieta en domingos y festivos*

Durante la vigencia de este convenio, los trabajos en servicios regulares los domingos y festivos con descanso compensatorio darán derecho al trabajador al percibo de una dieta o suplido de 5,56 euros.

64. artikulua. — Hitzarmena ez aplikatzeko klausula. Ituna

Hitzarmen hau sinatu duten alderdien borondatea da hitzarmen kolektiboaren esparruan hitzartutako edukia bere osotasunean betetzea, indarrean dagoen bitartean. Dena den, aldi baterako hitzarmena ez aplikatzeko beharra sortuko balitz, enpresak eta langileak konponbide ez-traumatikoak bilatzen saiatuko dira, Langileen Estatutuaren 82.3. artikulua jasotzen duenari jarraituz.

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, lan-hitzarmenean ezarritako baldintzak aldatzen hasteko; hori egiten hastera doazela adierazi behar zaio hitzarmeneko batzorde paritarioari. Gai horiei buruzko akordio bat negoziatzeko legezkoztat jotako aldeek adostasunik lortzen ez badute, PRECOren prozedurei jarraitu beharko die, enpresaburuak bere proposamenetan atzera egiten ez badu behintzat. Lanbidearteko akordio honetan arautzen den arbitraje-prozedurak alderdien arteko adostasuna beharko du.

2. Aurretik, hala ere, desadostasunak hitzarmeneko Batzorde Paritarioa eramango dituzte alderdiek; batzordeak, gehienez ere, zazpi eguneko epea izango du erabakitzeke, desadostasuna aurkeztu denetik.

3. Kontsulta-aldia hasten duen enpresak alegatutako arrazoiak egiaztatzen dituen agiriak eman behar dizkie langileei, kontsulta-aldia hasiera doala adierazten duen unean berean. Kontsulta-aldiaren hasieran enpresak eman beharreko agiriak langileen ordezkariak 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 badiote.

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

5. Langileen legeko ordezkariarik ez badago, kontsulta-aldia hasten duen unean, idatziz jakinaraziko die enpresak langileei aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatuko duen batzordea izendatzeko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakolari jarraituz; 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 negoziatio-batzordean parte hartzeko. Aukeraketa hori kontsulta-aldiaren lehenengo 5 egunetan egin behar da.

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

Artículo 64. — Cláusula de descuelgue. Pacto

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 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 período 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 período de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del período de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del período de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores 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 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, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del período 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 Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores 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 período 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.

ORDAINSARIEN TAULA 2015

Kategoriak	Oinarrizko soldata euro, hileko	2. zutabea. 56. art. euro, hileko	58.2. art. Lan. Ord. euro, hileko
Zerbitziburua	1.797,53	324,66	
Ikuskatzaile nagusia	1.622,65	324,66	
Atalburua	1.466,65	445,51	
Bulegoburua	1.424,57	400,36	
1. mailako ofiziala	1.307,90	324,66	
2. mailako ofiziala	1.272,89	324,89	

TABLA SALARIAL 2015

Categorías	Salario base Mensual euros	2.ª Columna art. 56 Mensual euros	Art. 58.2 Ord. Lab. Mensual euros
Jefe de Servicio	1.797,53	324,66	
Inspector Principal	1.622,65	324,66	
Jefe de Sección	1.466,65	445,51	
Jefe de Negociado	1.424,57	400,36	
Oficial de 1.ª	1.307,90	324,66	
Oficial de 2.ª	1.272,89	324,89	

Kategoriak	Oinarrizko soldata euro, hileko	2. zutabea. 56. art. euro, hileko	58.2. art. Lan. Ord. euro, hileko	Categorías	Salario base Mensual euros	2.ª Columna art. 56 Mensual euros	Art. 58.2 Ord. Lab. Mensual euros
Administrari laguntzailea	1.258,75	244,10		Auxiliar Administrativo	1.258,75	244,10	
16-18 urteko izangaia	985,68			Aspirante 16-18 años	985,68		
1. mailako geltokiburu edo administrazio-burua	1.496,87	415,49		Jefe de Estación o Adm. 1.ª	1.496,87	415,49	
2. mailako geltokiburu edo administrazio-burua	1.424,57	400,37		Jefe de Estación o Adm. 2.ª	1.424,57	400,37	
Ibilbideko administrazio-arduraduna	1.272,87	324,66		Encargado Admón. en ruta	1.272,87	324,66	
Txartel-saltzailea	1.253,06	309,54		Taquillero	1.253,06	309,54	
Kontsignako arduraduna	1.248,35	279,31		Encargado de consigna	1.248,35	279,31	
Faktoreak	1.253,06	309,54		Factores	1.253,06	309,54	
Salgai-banatzzailea	1.243,66	249,04		Repartidor Mercancías	1.243,66	249,04	
Mutilak	1.243,66	249,04		Mozos	1.243,66	249,04	
1. mailako trafikoburua	1.312,59	350,92		Jefe de Trafico 1.ª	1.312,59	350,92	
2. mailako trafikoburua	1.307,90	324,66		Jefe de Trafico 2.ª	1.307,90	324,66	
3. mailako trafikoburua	1.303,17	295,21		Jefe de Trafico 3.ª	1.303,17	295,21	
Ikuskatzaileak	1.307,90	324,66		Inspectores	1.307,90	324,66	
Gidari hartzailea	1.307,90	324,66	146,89	Cond. Perceptor	1.307,90	324,66	146,89
Gidariak	1.307,90	324,66		Conductores	1.307,90	324,66	
Kobratzaileak	1.248,35	279,25		Cobradores	1.248,35	279,25	
Koipeztatzaileak	1.248,35	279,25		Engrasadores	1.248,35	279,25	
Zerbitzuko mutila	1.243,66	249,04		Mozo de servicio	1.243,66	249,04	
Ibilgailu-garbitzaileak	1.243,66	249,04		Lavacoches	1.243,66	249,04	
Lantegiko burua	1.466,65	445,73		Jefe de taller	1.466,65	445,73	
Kontramaisua edo arduraduna	1.415,15	339,82		Contramaestre o Encargado	1.415,15	339,82	
Taldeburua	1.317,30	385,23		Jefe de equipo	1.317,30	385,23	
1. mailako ofiziala	1.307,90	324,66		Oficial de 1.ª	1.307,90	324,66	
2. mailako ofiziala	1.272,89	324,66		Oficial de 2.ª	1.272,89	324,66	
3. mailako ofiziala	1.248,35	279,25		Oficial de 3.ª	1.248,35	279,25	
Lantegiko langilea	1.243,66	249,04		Mozo de taller	1.243,66	249,04	
1. urteko ikastuna	950,73	52,28		Aprendiz 1. año	950,73	52,28	
2. urteko ikastuna	985,68	52,28		Aprendiz 2 año	985,68	52,28	
Faktura-kobratzailea	1.243,66	249,04		Cobrador facturas	1.243,66	249,04	
Telefonista	1.243,66	249,04		Telefonista	1.243,66	249,04	
Atezaina	1.243,66	249,04		Portero	1.243,66	249,04	
Jagole edo zaindaria	1.243,66	249,04		Vigilante o Guarda	1.243,66	249,04	
Mandataria	985,68	52,28		Botones	985,68	52,28	

ORDAINSARIEN TAULA 2016

Kategoriak	Oinarrizko soldata euro, hileko	2. zutabea. 56. art. euro, hileko	58.2. art. Lan. Ord. euro, hileko
Zerbitzuburua	1.820,00	328,72	
Ikuskatzaile nagusia	1.642,93	328,72	
Atalburua	1.484,98	451,08	
Bulegoburua	1.442,38	405,36	
1. mailako ofiziala	1.324,25	328,72	
2. mailako ofiziala	1.288,80	328,95	
Administrari laguntzailea	1.274,48	247,15	
16-18 urteko izangaia	998,00		
1. mailako geltokiburu edo administrazio-burua	1.515,58	420,68	
2. mailako geltokiburu edo administrazio-burua	1.442,38	405,37	
Ibilbideko administrazio-arduraduna	1.288,78	328,72	
Txartel-saltzailea	1.268,72	313,41	
Kontsignako arduraduna	1.263,95	282,80	
Faktoreak	1.268,72	313,41	
Salgai-banatzzailea	1.259,21	252,15	
Mutilak	1.259,21	252,15	
1. mailako trafikoburua	1.329,00	355,31	
2. mailako trafikoburua	1.324,25	328,72	
3. mailako trafikoburua	1.319,46	298,90	
Ikuskatzaileak	1.324,25	328,72	
Gidari hartzailea	1.324,25	328,72	148,73
Gidariak	1.324,25	328,72	
Kobratzaileak	1.263,95	282,74	
Koipeztatzaileak	1.263,95	282,74	
Zerbitzuko mutila	1.259,21	252,15	
Ibilgailu-garbitzaileak	1.259,21	252,15	
Lantegiko burua	1.484,98	451,30	
Kontramaisua edo arduraduna	1.432,84	344,07	
Taldeburua	1.333,77	390,05	
1. mailako ofiziala	1.324,25	328,72	
2. mailako ofiziala	1.288,80	328,72	
3. mailako ofiziala	1.263,95	282,74	
Lantegiko langilea	1.259,21	252,15	
1. urteko ikastuna	962,61	52,93	
2. urteko ikastuna	998,00	52,93	
Faktura-kobratzailea	1.259,21	252,15	
Telefonista	1.259,21	252,15	
Atezaina	1.259,21	252,15	
Jagole edo zaindaria	1.259,21	252,15	
Mandataria	998,00	52,93	

TABLA SALARIAL 2016

Categorías	Salario base Mensual euros	2.ª Columna art. 56 Mensual euros	Art. 58.2 Ord. Lab. Mensual euros
Jefe de Servicio	1.820,00	328,72	
Inspector Principal	1.642,93	328,72	
Jefe de Sección	1.484,98	451,08	
Jefe de Negociado	1.442,38	405,36	
Oficial de 1.ª	1.324,25	328,72	
Oficial de 2.ª	1.288,80	328,95	
Auxiliar Administrativo	1.274,48	247,15	
Aspirante 16-18 años	998,00		
Jefe de Estación o Adm. 1.ª	1.515,58	420,68	
Jefe de Estación o Adm. 2.ª	1.442,38	405,37	
Encargado Admón. en ruta	1.288,78	328,72	
Taquillero	1.268,72	313,41	
Encargado de consigna	1.263,95	282,80	
Factores	1.268,72	313,41	
Repartidor Mercancías	1.259,21	252,15	
Mozos	1.259,21	252,15	
Jefe de Trafico 1.ª	1.329,00	355,31	
Jefe de Trafico 2.ª	1.324,25	328,72	
Jefe de Trafico 3.ª	1.319,46	298,90	
Inspectores	1.324,25	328,72	
Cond. Perceptor	1.324,25	328,72	148,73
Conductores	1.324,25	328,72	
Cobradores	1.263,95	282,74	
Engrasadores	1.263,95	282,74	
Mozo de servicio	1.259,21	252,15	
Lavacoches	1.259,21	252,15	
Jefe de taller	1.484,98	451,30	
Contramaestre o Encargado	1.432,84	344,07	
Jefe de equipo	1.333,77	390,05	
Oficial de 1.ª	1.324,25	328,72	
Oficial de 2.ª	1.288,80	328,72	
Oficial de 3.ª	1.263,95	282,74	
Mozo de taller	1.259,21	252,15	
Aprendiz 1. año	962,61	52,93	
Aprendiz 2 año	998,00	52,93	
Cobrador facturas	1.259,21	252,15	
Telefonista	1.259,21	252,15	
Portero	1.259,21	252,15	
Vigilante o Guarda	1.259,21	252,15	
Botones	998,00	52,93	

ORDAINSARIEN TAULA 2017

Kategoriak	Oinarritzko soldata euro, hileko	2. zutabea. 56. art. euro, hileko	58.2. art. Lan. Ord. euro, hileko
Zerbitziburua	1.847,30	333,65	
Ikuskatzaile nagusia	1.667,57	333,65	
Atalburua	1.507,25	457,85	
Bulegoburua	1.464,02	411,44	
1. mailako ofiziala	1.344,11	333,65	
2. mailako ofiziala	1.308,13	333,88	
Administrari laguntzailea	1.293,60	250,86	
16-18 urteko izangaia	1.012,97		
1. mailako geltokiburu edo administrazio-burua	1.538,31	426,99	
2. mailako geltokiburu edo administrazio-burua	1.464,02	411,45	
lilbideko administrazio-arduraduna	1.308,11	333,65	
Txartel-saltzailea	1.287,75	318,11	
Kontsignako arduraduna	1.282,91	287,04	
Faktoreak	1.287,75	318,11	
Salgai-banatzalea	1.278,10	255,93	
Mutilak	1.278,10	255,93	
1. mailako trafikoburua	1.348,94	360,64	
2. mailako trafikoburua	1.344,11	333,65	
3. mailako trafikoburua	1.339,25	303,38	
Ikuskatzaileak	1.344,11	333,65	
Gidari hartzailea	1.344,11	333,65	150,96
Gidariak	1.344,11	333,65	
Kobratzaileak	1.282,91	286,98	
Koipeztatzaileak	1.282,91	286,98	
Zerbitzuko mutila	1.278,10	255,93	
lilgailu-garbitzaileak	1.278,10	255,93	
Lantegiko burua	1.507,25	458,07	
Kontramaisua edo arduraduna	1.454,33	349,23	
Taldeburua	1.353,78	395,90	
1. mailako ofiziala	1.344,11	333,65	
2. mailako ofiziala	1.308,13	333,65	
3. mailako ofiziala	1.282,91	286,98	
Lantegiko langilea	1.278,10	255,93	
1. urteko ikastuna	977,05	53,72	
2. urteko ikastuna	1.012,97	53,72	
Faktura-kobratzailea	1.278,10	255,93	
Telefonista	1.278,10	255,93	
Atezaina	1.278,10	255,93	
Jagole edo zaindaria	1.278,10	255,93	
Mandataria	1.012,97	53,72	

Gainontzeko kontzeptuak	Ordainsarien taula 2015	Ordainsarien taula 2016	Ordainsarien taula 2017
6. art. Presentzia-orduak	11,73	11,73	11,73
<i>Zaindariaren jaieguna</i>			
Jai ez duenarentzat	68,41	68,41	68,41
Jai duenarentzat	34,22	34,22	34,22
Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina	43,92	43,92	43,92
<i>Dietak</i>			
Ostatu-gaua eta gosaria	35,47	35,47	35,47
Bazkaria	13,51	13,51	13,51
Afaria	13,51	13,51	13,51
Dieta osoa, guztira	62,49	62,49	62,49
Laneguneko txangoa	40,73	40,73	40,73
lgande eta jai-egunetako dieta, 63. art.	5,56	5,56	5,56
<i>lgande eta jai-egunetan lan egitea</i>			
Egun osoa	114,87	114,87	114,87
Egun erdia	57,11	57,11	57,11
Gaueko ordua	1,72	1,72	1,72
<i>Antzinatasunen taula</i>			
2 urte	44,99	45,55	46,23
4 urte	89,97	91,09	92,46
9 urte	179,89	182,14	184,87
14 urte	269,82	273,19	277,29
19 urte	359,75	364,25	369,71
24 urte	449,66	455,28	462,11
29 urte	539,61	546,36	554,56

AUTOBUS-ZERBITZU BEREZIAK

Kontzeptua	2015	2016	2017
Oinarritzko soldata	1.637,40	1.657,87	1.682,74
Soldataz kanpoko plusa (50. art.)	133,30	134,97	136,99
Kobrantza plusa	58,71	58,71	58,71
Aparteko ordainsariak	1.690,12	1.711,25	1.736,92
Antzinatasuna, biurtekoa	36,61	37,07	37,63
Antzinatasuna, bosturtekoa	73,18	74,09	75,20

TABLA SALARIAL 2017

Categorías	Salario base Mensual euros	2.ª Columna art. 56 Mensual euros	Art. 58.2 Ord. Lab. Mensual euros
Jefe de Servicio	1.847,30	333,65	
Inspector Principal	1.667,57	333,65	
Jefe de Sección	1.507,25	457,85	
Jefe de Negociado	1.464,02	411,44	
Oficial de 1.ª	1.344,11	333,65	
Oficial de 2.ª	1.308,13	333,88	
Auxiliar Administrativo	1.293,60	250,86	
Aspirante 16-18 años	1.012,97		
Jefe de Estación o Adm. 1.ª	1.538,31	426,99	
Jefe de Estación o Adm. 2.ª	1.464,02	411,45	
Encargado Admón. en ruta	1.308,11	333,65	
Taquillero	1.287,75	318,11	
Encargado de consigna	1.282,91	287,04	
Factores	1.287,75	318,11	
Repartidor Mercancías	1.278,10	255,93	
Mozos	1.278,10	255,93	
Jefe de Trafico 1.ª	1.348,94	360,64	
Jefe de Trafico 2.ª	1.344,11	333,65	
Jefe de Trafico 3.ª	1.339,25	303,38	
Inspectores	1.344,11	333,65	
Cond. Perceptor	1.344,11	333,65	150,96
Conductores	1.344,11	333,65	
Cobradores	1.282,91	286,98	
Engrasadores	1.282,91	286,98	
Mozo de servicio	1.278,10	255,93	
Lavacoches	1.278,10	255,93	
Jefe de taller	1.507,25	458,07	
Contraaestre o Encargado	1.454,33	349,23	
Jefe de equipo	1.353,78	395,90	
Oficial de 1.ª	1.344,11	333,65	
Oficial de 2.ª	1.308,13	333,65	
Oficial de 3.ª	1.282,91	286,98	
Mozo de taller	1.278,10	255,93	
Aprendiz 1.º año	977,05	53,72	
Aprendiz 2º año	1.012,97	53,72	
Cobrador facturas	1.278,10	255,93	
Telefonista	1.278,10	255,93	
Portero	1.278,10	255,93	
Vigilante o Guarda	1.278,10	255,93	
Botones	1.012,97	53,72	

Resto de conceptos	Tabla salarial 2015	Tabla salarial 2016	Tabla salarial 2017
Art. 6.º Horas de presencia	11,73	11,73	11,73
<i>Fiesta patronal</i>			
Quien no disfrute	68,41	68,41	68,41
Quien disfrute	34,22	34,22	34,22
Quebranto moneda	43,92	43,92	43,92
<i>Dietas</i>			
Pernoctación y desayuno	35,47	35,47	35,47
Comida	13,51	13,51	13,51
Cena	13,51	13,51	13,51
Total dieta completa	62,49	62,49	62,49
Excursión día laborable	40,73	40,73	40,73
Dieta Domingos y Festivos Art. 63	5,56	5,56	5,56
<i>Trabajo Domingo y Festivo</i>			
Día completo	114,87	114,87	114,87
Medio día	57,11	57,11	57,11
Hora nocturna	1,72	1,72	1,72
<i>Tabla Antigüedades</i>			
2 años	44,99	45,55	46,23
4 años	89,97	91,09	92,46
9 años	179,89	182,14	184,87
14 años	269,82	273,19	277,29
19 años	359,75	364,25	369,71
24 años	449,66	455,28	462,11
29 años	539,61	546,36	554,56

DISCRECIONALES

Concepto	2015	2016	2017
Salario Base	1.637,40	1.657,87	1.682,74
Plus Extrasalarial, art. 50	133,30	134,97	136,99
Plus cobranza	58,71	58,71	58,71
Pagas extras	1.690,12	1.711,25	1.736,92
Antigüedad Bienio	36,61	37,07	37,63
Antigüedad, Quinquenio	73,18	74,09	75,20

Kontzeptua	2015	2016	2017
55. artikulua. Gau-plusa	1,72	1,72	1,72
Oporrak, 53. art.	267,62	267,62	267,62
Jaiegun eta lanegunetako txangoak, 39. art.	29,29	29,29	29,29

AUTOBUS-ZERBITZU BEREZIAK ETA ERREGULARRAK

Kontzeptua	2015	2016	2017
Gidabaimena kentzea	1.453,50	1.453,50	1.453,50
Atzerrirako dietak	207,90	207,90	207,90

(III-31)

●

Concepto	2015	2016	2017
Art. 55., Nocturnidad	1,72	1,72	1,72
Vacaciones Art. 53	267,62	267,62	267,62
Excursiones en festivos y laborables Art. 39	29,29	29,29	29,29

DISCRECIONALES Y REGULARES

Concepto	2015	2016	2017
Retirada de carnet	1.453,50	1.453,50	1.453,50
Dietas extranjero	207,90	207,90	207,90

(III-31)

●