

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (AP8 autobidea) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002402012005 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko abuztuaren 31an enpresako zuzendaritzak eta empresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko irailaren 11n aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegia arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatutoko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko urriaren 2a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (5791)

Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (AP8 autobidea). 2019-2022 hitzarmen kolektiboa.

1. artikulua. Xedea eta lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honen bidez, Bidelan Gipuzkoako Autobideak S.A. enpresaren eta AP-8 autobidean Gipuzkoako Lurralde Historikoko zentroetan enpresaren zerbitzuan jarduten duten langileen arteko lan-harremanak arautu nahi dira.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (Autopista AP8) (código 20002402012005).

ANTECEDENTES

Primero. El día 31 de agosto de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 11 de septiembre de 2020 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial el País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial el País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 2 de octubre de 2020.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5791)

Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (autopista AP8). Convenio colectivo 2019-2022.

Artículo 1.º Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Bidelan Gipuzkoako Autobideak S.A. y el Personal a su servicio en la Autopista AP-8, que trabaja en los centros que se ubican en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

2. artikulua. Langileak eta funtzioak.

Hitzarmen honen indarraldian, jardunean dauden langileak hartuko ditu eraginpean hitzarmen kolektibo honek, betiere langileen kategoría 1. eranskinean azaltzen bada.

Indarrean dagoen araudian aurreikusitakoaren arabera, A-8 autobidean aldi baterako kontratatzen diren langileei ere hitzarmen hau aplikatuko zaie. Hitzarmenean itundutako urteko lanaldia baino lanaldi laburragoko kontratuetan, lanean emandako orduen proportzio berean ordainduko da lansaria. Enpresarekin dituzten lan harremanen gainerako alderdiei hitzarmen honetan arautzen ez direnei dagokienez, kontuan hartuko da zer ezartzen den bana-banako lan-kontratuan eta indarrean dagoen legerian.

3. artikulua. Denbora.

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2019eko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmen hau 2022ko urriaren 30ean iragarriko da; beraz, egun horretatik aurrera hasi ahal izango da hitzarmen hau ordezkatzeko duen beste hitzarmen bat negoziatzeko.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedaturikoaren ondorioetarako, beren beregi erabakitzen da ezen, amaiera iragarrri eta itunduriko iraupena amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko duela harik eta alderdiek hitzarmen hau ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

4. artikulua. Lana antolatzea.

Lanaren antolamendu teknikoa eta praktikoa Enpresaren Zuzendaritzari dagokio, baina egokiak diren legezko arauen eta xedapenen arabera. Horrez gain, Enpresaren Zuzendaritzak informazioa emango dio eta entzun egingo dio langileen ordezkaritza organoari, gauzatu baino lehen, interesdunengan eragin nabarmena eta zuzena izan dezaketen antolamendu edo funtzionamendu arloko gaietan.

5. artikulua. Konpentsatzea eta xurgatzea.

Hitzarmen honetan jasotako baldintzek osorik ordezkatzeko dituzte orain arte aplikatu diren arauak. Klausula hau ezartzean, Langileen Estatutuak eta aplikatu daitezkeen gainerako lan-xedapenek xedatutakoa hartu da aintzat; eta, oro har harturik, hitzarmeneko xedapenak onuragarriagoak dira hitzarmenaren eraginpeko langileentzat orain arte indarrean egon diren arauak baino.

Oro har langileren bati onartutako baldintzak kalifikazio bereko langileentzat hitzarmen honetan ezarri direnak baino onuragarriagoak badira, baldintza horiek errespetatzeko dira, baina banan-banan, hala dagokien langileei bakarrik.

Oro har baloratu beharko da etorkizunean lan arauak aplikatzeko aukera; eta hitzarmen honetan itundutako baldintzek konpentsatzeko eta xurgatzeko dituzte beste arau horiek, betiere, hitzarmen honetakoak, oro har hartuta, besteen azpitik ez badaude.

Berariaz, eta goian esandakoaren salbuespen bakar gisa, printzipio horrek ez du eraginik izango etorkizunean eman daitezkeen arauetan, urteko zenbaketari eta benetan lan egindako denborari dagokionez, arau horiek eragin onuragarriagoa badute 8. artikuluan eta 1.go eranskinean jasotako ordutegi arauetan.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Enpresa Zuzendaritzak eta Batzordeak adostu beharko dituzte aldaketa kolektibo guztiak.

6. artikulua. Hitzarmena interpretatzeko eta zaintzeko batzorde paritarioa.

Batzorde Paritarioa arduratuko da hitzarmenean itundutakoa zaintzeaz eta betetzeaz. Batzorde hori osatzeko dute hitzar-

Artículo 2.º Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará al personal en activo durante el tiempo de vigencia del Convenio, cuya categoría esté incluida entre las que figuran en el anexo n.º 1.

Al personal temporal que pueda ser contratado para trabajar en la Autopista AP-8, en cualquiera de las modalidades previstas en la Legislación vigente, le será de aplicación este Convenio. Para los supuestos de contratación con jornada anual inferior a la pactada en el Convenio, la retribución será proporcional al número de horas trabajadas. Respecto a los demás aspectos de su relación laboral con la Empresa que no estuvieran regulados en este Convenio, se regirán por lo establecido en su Contrato Laboral individual y la Legislación vigente.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre del año 2022.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado el día 30 de octubre de 2022, por lo que a partir de esa fecha podrá iniciarse la negociación de otro Convenio que sustituya a éste.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4.º Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones de las disposiciones legales pertinentes. La Dirección de la Empresa, además, informará y oír al Órgano representativo de los Trabajadores, de manera previa a su ejecución, en todas aquellas cuestiones de organización o funcionamiento que, de forma sustancial, afecten directamente a los interesados.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente Cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los Trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiera algún Trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los Trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarían aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los Trabajadores a quienes afectasen.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Expresamente, y como única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, en cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, los regímenes horarios y que se reflejan en el artículo 8 y el anexo 1.

Durante la vigencia de este convenio las modificaciones de carácter colectivo que pudieran darse requerirán de un acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 6.º Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

La Comisión Paritaria se encargará de la vigilancia y cumplimiento de lo convenido y estará formada por uno de cada orga-

men hau sinatu eta langileak ordezkatzan dituzten erakunde sindikal guztien ordezkariak bat sindikatuko edo langileen elkar-terko eta enpresako beste horrenbeste ordezkariak.

Batzordea hala behar den guztietan bilduko da, alderdiren batek horretarako eskaera egin ondoren. Bilera egin baino bost egun lehenago egin beharko zaie deia Batzordeko kideei, eta aztergaien zerrendako proposamenak epe hori bete aurretik aurkeztu beharko dira. Alabaina, deia egiten duen alderdiaren ustez premia dagoenean, ez dira baldintza horiek bete beharko. Batzordeari eta Enpresaren Zuzendaritzari bileraren akta bidaliko zaie, eta bilera hartutako erabakiak aplikatuko dira.

7. artikulua. Laneko plantilla.

Etorkizunean enpresako lanpostuak gutxitzea ekar dezaketen egoerei dagokienez, enpresak interes handiz aztertuko du lanpostuak gutxitzeko egon daitezkeen arrazoi bereziak, hartara, langileen interesen alde egin daitezkeen guztia egiteko asmoz bideragarria bada eta horren ondorioz egitura honda-tzen ez bada, xurgatu daitezkeen langileak xurgatzeko, eta, hori bideragarria ez bada, ahalik eta traturik egokiena aurkitzeko egoera horretan dauden langileen egoera konpontze aldera.

Hortaz, bada, enpresak hitz ematen du, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, behar diren bilerak egingo dituela langileen ordezkariekin, langileek berek hala eskatu ondoren, informazioa emateko eta, hala behar denean, egoki diren erabakiak hartzeko.

Bidesariak automatizatzeko proiektua plantila finkoko lan baldintzak errespetatuz egingo da, pleguan jasota dagoen bezala. Enpresa Batzordearekin batera lan egingo da proiektu honen alderdi sozialean dagokionez. Horrela, erretiratutako bidesariko langileen lanpostuen amortizazioak bermeekin eta behar den funtzionamendurekin egin daitezten.

Aldaketa teknologikoengatik ez da kaleratze kolektiborik egingo.

8. artikulua. Lanaldia.

Ohiko lanaldian lan eraginkorreko urteko ordu kopurua izango da langile guztientzat:

- 2019. urtean: 1.648 ordukoa.
- 2020. urtean: 1.648 ordukoa.
- 2021. urtean: 1.640 ordukoa.
- 2022. urtean: 1.640 ordukoa.

Egungo egutegiak eta zikloak 1 eranskineko a atalean daudenak dira.

Egunean, inoiz ezin izango da bete zortzi lanordu efektibo baino gehiago, salbu enpresak eta batzordeak adostutako egutegietan.

Salbuespen modura, 9 ordu bete ahal izango dira, esate baterako, errefortzuak direla-eta zatituta egin behar diren txandetan (goizez eta arratsalde). Horretan bat etorri ezik, Opor Batzordeak ebatziko du auzia.

Langileek txandak aldatu ahal izango dituzte lankideekin, eta jaiegunak ere bai; eta aldaketa horiek txanda trukatzan duten langileek berek erregulatuko dituzte. Arduradunari aldaketa horien berri emango zaio, ondorio horretarako prestatutako inprimakia betez.

Langileen artean epe luzera adostutako txanda aldaketak berrikusi egingo dira alderdietako bat iraupen luzeko ABE prozesu batean dagoenean, lan zikloak egokitzen direla bermatzeko, bereziki aldaketak bereziak direnean eta lan zikloen erregulartasunarekin hausten direnean.

Edozein lan ziklotan, 14 egunez jarraian lan egiten bada, guxtienez 2 egunean hartuko da atseden (egun horien gauak bar-

nización sindical o agrupación de trabajadores representante de los Trabajadores firmantes del presente convenio y el mismo número de representantes por la empresa.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité y a la Dirección de la Empresa, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

Artículo 7.º Plantilla de trabajo.

Para todas aquellas situaciones que en el futuro pudieran producirse y afecten a la reducción de los puestos de trabajo la Empresa estudiará, con el mayor interés, las particulares circunstancias que coincidieran en el motivo de dicha reducción, a fin de que, con la mejor disposición en la defensa de los intereses de los Trabajadores, se buscase, siempre que fuera viable y no se produjera un deterioro en su estructura, la absorción del número de los Trabajadores que fuese factible o, de no serlo, el trato de mejor disposición para la solución de la situación que afectase a los Trabajadores que se encontraran en tal caso.

A tal fin la Empresa se compromete a mantener, durante la vigencia de este Convenio, cuantas reuniones fueran necesarias con los Representantes de los Trabajadores a petición de éstos, al objeto de informar y tomar, en su caso, cuantas decisiones pudieran ser necesarias.

El proyecto de automatización de los peajes se llevará a cabo respetando las condiciones laborales de la plantilla fija tal y como marca el pliego de condiciones, se trabajará conjuntamente con el Comité de Empresa lo relativo a este proyecto en la parte social de modo que las amortizaciones de los puestos del personal de peaje jubilado se realice con garantías y acorde al funcionamiento necesario.

No se realizarán despidos colectivos por cambios tecnológicos.

Artículo 8.º Jornada de trabajo.

El número de horas anuales de trabajo efectivo en jornada ordinaria, será para todo el personal:

- Durante el año 2019: 1.648 horas anuales.
- Durante el año 2020: 1.648 horas anuales.
- Durante el año 2021: 1.640 horas anuales.
- Durante el año 2022: 1.640 horas anuales.

Los ciclos de los calendarios actuales son los que figuran en el anexo 1. Apartado a.

En ningún caso podrán realizarse más de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo al día a excepción de los calendarios acordados entre Empresa y Comité.

En casos excepcionales como turnos que se necesitan hacer partidos (mañana y tarde), por refuerzos, etc. se podrán aplicar la 9 hora. En caso de discrepancias se someterá a la decisión de la Comisión de Vacaciones.

Los trabajadores podrán cambiar sus turnos, así como sus días de fiestas entre sus compañeros, estos cambios se regularán entre los propios cambiantes. Dichos cambios, se harán saber al responsable rellenando el impreso preparado al efecto.

Los cambios de turno acordados a largo plazo entre trabajadores se revisarán cuando alguna de las partes esté en un proceso de IT de larga duración, al objeto de garantizar la adecuación de los ciclos de trabajo, en especial cuando los cambios sean especiales y rompan con la regularidad de los ciclos de trabajo.

En cualquier ciclo de trabajo, en 14 días corridos se descansará un mínimo de 2 días (con sus noches), excepto para los ca-

ne), salbu 8 lanegun baino gehiago jarraian (9, 10 edo 11 egun jarraitu) metatzen diren kasuetan. Kasu horietan lan egindako egunen ondorengo 3 egunetan gutxienez hartuko da atseden. Ezin da egin 11 lanegun jarraitu baino gehiagoko ziklorik eta 8 atseden egun izango dituzte, gutxienez, hilean. Gutxieneko egun kopuru hori proportzionalki kalkulatu da langilea bertan aritu ez bada oporrerengatik, aldi baterako ezintasunagatik edo beste egoera batzuenagatik.

Lan egutegiak ahalik eta gehien egokituko dira itundutako urteko orduetara, eta erregularizazioa ezinbestekoa den min-mora murriztuko da.

Errugazietarako irizpideak 1. eranskinetik c atalean jasota daude.

2019ko martxoaren 8ko 8/2019 Errege Dekretuan oinarrituta, enpresak lanaldiaren eguneroko erregistroa bermatuko du, eta bertan langile bakoitzaren lanaldiaren hasierako eta bukaerako ordutegi zehatza jasoko da, lan-parteen eta jaurtizailerearen bidez. Informazio hori eskuragarri izango du Batzordeak.

9. artikulua. Kontratazioak.

— Plantillan kontratu berria duten langileak.

Kontuan hartuta enpresak etengabe ematen duen zerbitzu publikoa eta jasotzen diren beharrak bai egutegiko hutsuneetan, bai sendotzeetan, gaixotasunetan, ordaindutako baimenetan, eta abarretan, horiek ezin badira aurreikusi, kontratazio berriko langileek plantillan egun dauden langile finkoek ez bezalako lan erregimena izan ahaliko dute (eta hori zehaztuko da lan kontratuan). Ondorioz, goizeko, arratsaldeko edo gaueko edozein txandatan lan egitea egokitu ahaliko zaie, lanaldi zatituan, laburtuan edo zatikakoan bezalaxe. Hala eta guztiz ere, urteko lanaldia hitzarmen honetan ezarritakoa izango da, eta ordainsaria, berriz, kasuan kasuko kategorio profesionalerako zehaztua.

Langile horiek, bestalde, kontratatatu ohi diren Aldi Baterako Langileen multzotik kontratatuko dira. Kontratatzeke, kontuan hartuko da jardueraren eta antzinasunaren ebaluazioa.

Aldizkako langileak aniztasun planean partehartzeko lan egingo da, beste arloko poltsetan partehartzea ahalbideratuz.

Aldizka, aldi baterako kontratatutako langileen zerrenda antzinasuna zehaztuta bidaliko zaio Enpresa Batzordeari, jakitun egon dadin.

— Denbora partzialeko langile finkoak.

Langile horiek aintzakotzat hartuko dira letra libreak, kategoriak eta abar aukeratu ahal izan dituzten, antzinasunaren arabera (kontuan hartuz zein egunetan egin zitzaizen lehenengo kontratua).

— Obra Kontratuak.

Langileen Estatutuaren 15.1 a) artikuluan eta 2720/1998 Errege Dekretuaren 2.1 artikuluan jasotako ahalmenaren barruan, enpresaren ohiko jardueraren barruan berezko iazera duten eta obra edo zerbitzu kontratuekin bete daitezkeen lanak edo lanak identifikatzea erabaki da.

Hitzarmen hau negoziatu duten alderdiek erabaki dute autobidean arian arian egiten ari den automatizazio prozesuak egoera puntualak ekarriko dituela eta aldi baterako bete beharko direla. Alde horretatik, automatizazioa arian arian ezartzen denez, baliteke autobideko zerbitzuguneetan aldi baterako langile hutsuneak izatea, eta horiek, automatizazio prozesua ezartzearekin bukatuko badira ere, aldi baterako bete beharko dira zerbitzuan akatsak saihesteko.

Horregatik, aldi baterako kontratazioak egin ahal izateko, obra edo zerbitzu modalitatearen bidez, automatizazio prozesua pixkanaka ezartzearen ondorioz sortzen diren langile-beharrak

esos en los que se acumulen más de 8 días de trabajo seguidos (9, 10 u 11 días seguidos), donde se deberá descansar un mínimo de 3 días a continuación de los días trabajados. No se permiten ciclos de trabajo de más de 11 días de trabajo seguidos y dispondrán de un mínimo de 8 días de descanso mensual. Este número mínimo de días se calculará proporcionalmente en los meses en que el trabajador hubiese tenido ausencias por vacaciones, incapacidad temporal, u otras circunstancias.

Los calendarios de trabajo se ajustarán todo lo posible a las horas anuales pactadas, reduciendo la regularización al mínimo indispensable.

Los criterios para las regulaciones están recogidos en el anexo 1, apartado c.

En base al RD8/2019 de 8 de marzo de 2019, la empresa garantizará el registro diario de jornada que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora mediante los partes de trabajo y el lanzamiento. Esta información estará disponible para el Comité.

Artículo 9.º Contrataciones.

— Personal de nueva contratación en Plantilla.

Habida cuenta del servicio público que presta la Empresa con carácter permanente y las necesidades que se producen, tanto en huecos de calendario, como en refuerzos, enfermedades, licencias retribuidas, etc., y cuya previsión es totalmente imposible de efectuar con antelación, el personal de nueva contratación podrá tener, y así figurará en su contrato de trabajo, un régimen de trabajo distinto al del personal fijo de plantilla en la actualidad y, por consiguiente, podrá ser contratado para trabajar en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche, así como en jornada partida y jornada reducida o parcial, si bien su jornada anual será la establecida en el presente Convenio y su retribución la fijada para la categoría profesional correspondiente.

Este personal será contratado entre el colectivo de Trabajadores Eventuales que se vienen contratando habitualmente. Se tendrá en cuenta a efectos de contratación la evaluación del desempeño y la antigüedad.

Se trabajará asimismo para que el personal eventual de peaje pueda participar en el plan de polivalencia y formar parte de las bolsas de eventuales de otras áreas.

Periódicamente se enviará al Comité de Empresa para su conocimiento la relación del personal eventual contratado detallando la antigüedad.

— Personal fijo a tiempo parcial.

Estos trabajadores serán tenidos en cuenta para la posibilidad de optar a letras libres, categorías, etc., teniendo en cuenta la antigüedad, contabilizando la fecha en que se les hizo el primer contrato.

— Contratos de Obra.

Dentro de la facultad recogida en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.1 del Real Decreto 2720/1998 se acuerda identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio.

Las partes negociadoras del presente convenio acuerdan considerar que el proceso de automatización que se está llevando a cabo progresivamente en la autopista, conllevará situaciones puntuales que deberán ser cubiertas temporalmente. En este sentido, al realizarse progresivamente la implantación de la automatización ello puede conllevar que en las estaciones de servicio de la autopista se produzcan vacíos temporales de personal, que si bien finalizarán con la implantación del proceso de automatización, habrán de cubrirse temporalmente para evitar deficiencias en el servicio.

Por ello, se acuerda identificar como susceptible de realizar contrataciones temporales mediante la modalidad de obra o servicio, las necesidades de personal que se produzcan como con-

identifikatzea erabaki da. Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek kontuan hartu dute egoera horrek berezko izaera eta autonomia duela enpresaren ohiko jardueraren barruan, eta egoera hori, automatizazio prozesuaren bilakaeraren ondorioz, aldi baterako izango dela.

Kontratu mota hori arrazoi hauengatik suntsiaraziko da:

a) Automatizazio prozesuaren ondorioz prozesua mantentzea beharrezkoa ez denean.

b) Automatizazio prozesua ez denez ezarpen prozesu uniforme, kontratuak pixkanaka iraungiko dira. Egoera horrek zein langileri eragingo dien zehazteko, antzinasun txikiena dutenak aukeratu dira lehenik, eta, betiere, langileen ordezkariak entzungo zaie.

Hitzarmen kolektibo honek indarra hartzen duenetik aurrera sinatzen diren obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuak ezin izango dira lau urtetik gorakoak izan, eta, beraz, Langileen Estatutuaren 15.1 a) artikulua ezartzen duen 3 urteko gehienezko epea urtebetean luzatuko da.

10. artikulua. Txanda finkoak / letrak esleitzea.

Hitzarmen honen indarraldian, letrak esleitu ahaliko dira, ahal dela aldizkako finkoei, erretiroek eta zereginen antolaketak horretarako aukera ematen badute.

Automatizazio prozesuaren bidez, bidesari erretiroak amortizatu egingo dira, eta lanpostu hutsak sortzen dituzten gainerako arloetako erretiroak, ahal dela, balioaniztasun planean sartzen diren bidesariko langile finkoek beteko dituzte, behar diren zerbitzu mailak eta langileen egitura bermatuz betiere. Ordainleku langile finkoek lehenetsuneko eskubidea izango dute.

Hutsik geratzen diren letrak eta txanda finkoak (egutegia) esleitzean, kontuan izango da nork duen antzinasun gehien enpresan eta aldean.

Bestalde, eszedentziak, txanda finkoko letratzat ezin direnez jo eta ezin direnez horrela kudeatu, betiere urteko egutegia egin baino lehen eskatzen badira, behin-behinean modu onuragarriagoan esleitu ahal izango dira, antzinasuna eta aldizkako langileen egoera kontuan izanik; helburua beti izango da interesdunek aukerarik onuragarriena izatea (beraz, ez da soilik antzinasuna lehenetsiko). Aukera hori arduradunak kudeatuko du.

11. artikulua. Lanaldi etengabeko atsedenaldia.

Eguneko lanaldi etengabearen iraupena sei orduetik gorakoa denean, hamabost minutuko atsedenaldia egongo da. Atsedenaldi hori lan efektiboko denboratzat hartuko da, eta bakarria izango da laneko txanda bakoitzean.

Lanaldi etengabean aritzen diren enpresako langile guztiei aplikatuko zaie.

Antolakuntza aldetik guztiz garrantzitsua denez, langileek zorrotz beteko dute dagokien atseden-txanda, hori ez betetzeak gorabehera larriak eragin baititzake betetzen duten zerbitzuan.

Bidesarian, atsedenaldia aplikatzeko, goizeko txandan, 9:00etatik aurrera egingo da ibilaldia ordainlekuetatik; arratsaldeko txan-dan, 17:30etik aurrera, eta gaueko txandan, 1:00etik aurrera.

Automatizazioaren garapenak aukera ematen duen neurrian, banakako atsedenak beharren arabera Kudeaketa egin ahal izango da.

secuencia de la implantación progresiva del proceso de automatización, considerando las partes firmantes del presente convenio, que dicha situación tiene sustantividad y autonomía propia dentro de la actividad ordinaria de la empresa, siendo una situación que por la propia evolución del proceso de automatización será temporal.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

a) Cuando el proceso de automatización haga innecesario el mantenimiento del mismo.

b) Dado que el proceso de automatización no es un proceso de implantación uniforme, la extinción de los diversos contratos que haya se irá produciendo gradualmente. A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad y, en todo caso, será oída la Representación de los Trabajadores.

Los contratos celebrados por obra o servicio determinado suscritos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no podrán tener una duración superior a cuatro años, ampliándose por tanto en un año el plazo máximo de duración de 3 años que establece el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.º Asignación de turnos fijos / letras.

Durante la vigencia de este convenio se podrán asignar letras, preferiblemente a fijos discontinuos, cuando las jubilaciones y la organización de las tareas lo permita.

Con el proceso de automatización las jubilaciones de peaje podrán ser amortizadas y las jubilaciones del resto de áreas que generen vacantes, serán cubiertas preferiblemente por el personal fijo de peaje que se incluya en el plan de polivalencia, siempre garantizando los niveles de servicio y la estructura de personal necesaria. El personal fijo de peaje tendrá derecho preferente.

La asignación de letras y turnos fijos (calendarios) en caso de que queden vacantes, se asignarán siempre teniendo en cuenta las personas con más antigüedad en la Empresa y Zona.

Por otro lado, y partiendo de que las excedencias no pueden ser consideradas ni gestionadas como las letras de turnos fijos, siempre y cuando se soliciten con anterioridad a la confección de los calendarios anuales, se podrán asignar temporalmente de manera más favorable, teniendo en cuenta la antigüedad y la situación del colectivo discontinuo, buscando siempre la opción más beneficiosa para los interesados (con lo que no se primará exclusivamente la antigüedad). Esta opción deberá ser gestionada por el responsable.

Artículo 11.º Descanso en jornada continuada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de una duración a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo y será único por turno de trabajo.

Se aplicará a todo el personal de la Empresa con este tipo de jornada continuada.

Dada la importancia organizativa que implica, los trabajadores respetarán escrupulosamente su turno de descanso, ya que su incumplimiento acarrea incidencias importantes en el servicio prestado.

Para aplicar dicho descanso, concretamente en el área de peaje se realizará el recorrido por las estaciones de Peaje a partir de las 9:00 horas en el turno de mañana, a partir de las 17:30 horas en el turno de tarde y a partir de la 1:00 de la madrugada en el turno de noche.

En la medida en que el desarrollo de la automatización lo posibilite se podrá realizar una gestión más acorde con las necesidades de descanso individuales.

Gainerako lan bulegoetan, aldiz, enpresak eta langileek erabakiko dute; eta, adostasunera heldu ezean, Opor Batzordeak erabaki beharko du.

12. artikulua. Lan-txandetako erreleboak.

Erabakitako ordutegiaren baitan izango dira, eta ezin izango da printzipioz lanpostutik alde egin harik eta hurrengo langilea postura iritsi arte; betiere, aldaketa bi orduren buruan egiten bada. Aparteko ordutzat joko da langilearen eguneko egutegian ezarritako lanaldia amaitzen den unetik sartzen den denbora hori. Irizpide hori aplikatuko da, hala lanaldi osoko kasuetan, nola lanaldi partzialekoetan.

Lanean hasten den langileari, kasu horretan, lanean has-teko abisua egiten zaion unetik aurrera zenbatuko zaio lanaldia

Laneko txanda hasi eta gero, ezin izango da txandaren irau-pena laburtu.

13. artikulua. Gabonetako lana.

Gabonetan, langileek 75 euroko diru konpentsazioa jasoko dute, baldin eta lan egin behar badute abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara arte eta abendu-aren 31ko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara arte; haien lanaldia zortzi ordutik beherakoa bada, zati proportzionala or-dainduko zaie.

Gabonetako lañaren antolaketa 1. Eranskinen d. atalean zehazten da.

14. artikulua. Ordainsariak.

2019an Hitzarmenean bilduriko langileek 2. eranskinean kategoria bakoitzerako azaltzen den diru kopuru gordina jasoko dute hilero. Aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 0,9a aplikatuko da.

2020. urtean, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1a aplikatuko da.

2021. eta 2022. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsu-moko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1a aplikatuko da (KPIa negatiboa izanez gero, % 1eko igoera bermatuko da).

Igoera horiek ezingo dira izan % 3tik gorakoak.

15. artikulua. Haborokinak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresako langile guz-tiei ordainduko zaizkie udako eta Gabonetako haborokinak; hain zuzen, 2. eranskinaren aurreneko zutabearen kategoria bakoitze-rako jasota dagoen hileko bat.

2019an aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 0,9a aplikatuko da.

2020. urtean, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1a aplikatuko da.

2021. eta 2022. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsu-moko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1a aplikatuko da (KPIa negatiboa izanez gero, % 1eko igoera bermatuko da).

Igoera horiek ezingo dira izan % 3tik gorakoak.

Udako haborokina ekainaren 15ean ordainduko da, eta Ga-bonetakoa aldiz, abenduaren 15ean.

16. artikulua. Martxoko paga.

Urtero martxoaren 15ean aldi batean ordainduko da.

2019rako aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 0,9a aplikatuko da.

En las demás áreas, se acordará entre empresa y trabaja-dor, quedando en manos de la Comisión de Vacaciones la deci-sión en caso de no llegar a acuerdos.

Artículo 12.º Relevos en turnos de trabajo.

Se efectuarán de acuerdo con el horario fijado, no debién-dose, abandonar el puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo del Trabajador entrante, siempre que esta incorporación se realice en el plazo de dos horas, considerándose en este caso el tiempo de prolongación de la jornada como horas ex-traordinarias, a partir de la finalización de la jornada estable-cida en el calendario diario del trabajador. Este criterio se apli-cará tanto a los supuestos de jornada completa como a los de jornada reducida o parcial.

En este caso para el Trabajador entrante, se le computará la jornada desde el momento en que fue avisado para su incorpo-ración.

Una vez iniciado el turno de trabajo, no se podrá acortar la duración establecida para el mismo.

Artículo 13.º Trabajo en Navidad.

A los trabajadores que les corresponda trabajar en los días de Navidad, desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre a las 22:00 h del día 25 de diciembre, y de las 22:00 h del día 31 de diciembre a las 22:00 h del día 1 de enero se le abonará una compensación económica de 75 € y en caso de ser su jornada menor de ocho horas la parte proporcional.

La organización del trabajo en navidad se especifica en el anexo 1 apartado d.

Artículo 14.º Retribución.

El personal comprendido en el Convenio percibirá mensual-mente durante el año 2019 la cantidad bruta que, para cada ca-tegoría, figura en el anexo 2. Se aplicará una subida correspon-diente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año an-terior más 0,9 %.

Para el año 2020 se aplicará una subida correspondiente al Ín-dice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 %.

Para los años 2021 y 2022 se aplicará una subida corres-pondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 % (en caso de que el IPC fuera negativo se garan-tiza una subida del 1 %).

Dichas subidas no podrán ser superiores al 3 %.

Artículo 15.º Gratificaciones.

Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a todos los Empleados de la Empresa incluidos en el presente Convenio, a razón de una mensualidad, de las que figuran para cada categoría, en la segunda columna del anexo 2.

Para el año 2019 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 0,9 %.

Para el año 2020 se aplicará una subida correspondiente al Ín-dice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 %.

Para los años 2021 y 2022 se aplicará una subida corres-pondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 % (en caso de que el IPC fuera negativo se garan-tiza una subida del 1 %).

Dichas subidas no podrán ser superiores al 3 %.

La Gratificación de Verano se abonará el 15 de junio, y la de Navidad el 15 de diciembre.

Artículo 16.º Paga de marzo.

Se abonará de una sola vez el día 15 de marzo de cada año.

Para el año 2019 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 0,9 %.

2020. urtean, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1a aplikatuko da.

2021. eta 2022. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1a aplikatuko da (KPIa negatiboa izanez gero, % 1eko igoera bermatuko da).

Igoera horiek ezingo dira izan % 3tik gorakoak.

17. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko orduak 2. eranskinean kategoría bakoitzerako jaso den zenbateko gordinaren arabera ordainduko dira.

Alabaina, langileak aparteko orduak sartzen baditu, aukera izango du ordu horiek konpentsatzeko atsedenaldia hartzeko; atsedenaldi hori hartzea aukeratuz gero, bi atsedene ordu hartuko ditu lanean emandako aparteko ordu bakoitzeko. Ordu hauek lanaldi erregulazioen trataera izango dute. Enpresak eta langileak adostu beharko dute noiz hartu konpentsazio-atseдена, egin eta hurrengo lau hilabeteetan.

Nagusiaren edo arduradunaren akats baten ondorioz, bi langile batera aurkezten badira lanpostu berbererako, alde egiten duen langileari aparteko ordu bat ordainduko zaio.

Langile bati lanera itzultzeko deitzen bazaio bere lan egutegiko atsedene-egun edo lan tarteren batean lanaldia hasteko ordua baino bi orduko tarte laburragoaz, aparteko bi ordu zenbatuko zaizkio hartzeko edo ordaintzeko.

Lehen aipatutako balioak kalkulatzeko, Langileen Estatutuak eta aplikatu daitezkeen gainerako lege-arauek ezarritakoa hartu da aintzat.

Abenduaren 22ko 2064/1995 Errege Dekretuan ezarritako ondorioei begira, langileen eta enpresako ordezkariak erabaki dute, sektoreko jardueraren izaera ikusita, egiturazko aparteko orduak ondoko arrazoi hauen ondorioz sartu behar diren horiek direla:

- Egunean izandako ustekabeen ondoriozkoak.
- Zirkulazioa bat batean ugaritzearen ondorioz egindakoak.
- Egunean lanaldia ustekabez luzatzearen ondorioz egindakoak.
- Nagusi batek emandako aginduen ondorioz egindakoak.
- Zerbitzuko premiak direla eta langileren bat hari dagokion ordainlekua ez den beste ordainleku batera eraman behar duen egindakoak. Oro har, langile horrek esaten zaion tokian egingo du lanaldi osoa, eta salbuespeneko denbora gisa ordainduko zaio joan-etorria egiteko sartu behar izan duen ohiz kanpoko denbora.
- Nagusi batek egindako akatsaren ondorioz, bi langilek lanpostu bererako aldi berean aurkezten direnean eta batek alde egin behar duenean sartutako orduak.
- Egunean izandako ezinbesteko arrazoen ondorioz egindakoak (adibidez, aurretik ikusi ezin den eguraldi txarrak eragindakoak).
- Langileak bere ohiko lantokitik beste batera joatearen ondoriozkoak.
- Egunean aurrez ikusi ezin diren egoeren ondoriozkoak eta lehen aipatutako Errege Dekretuaren 24. artikulua 3. idatzatzen jasota daudenak.

Ordainsari orokorrean barne hartu da txandako eta likidazioko denboraren konpentsazioa; eta, hori dela eta, aparteko orduak sartuz gero, ez da bestelako konpentsaziorik eman behar ko kontzeptu horrengatik.

Enpresak ordu extren erlazioa zein arrazoiak azalduko dizkio Komiteari hala eskatutuz duenean.

18. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasun osagarri modura, hitzarmen honek hartzen dituen langileek aldizkako igoera izango dute Enpresari eman-

Para el año 2020 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 %.

Para los años 2021 y 2022 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 % (en caso de que el IPC fuera negativo se garantiza una subida del 1 %).

Dichas subidas no podrán ser superiores al 3 %.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con el importe bruto que, para cada categoría, figura en el anexo 2.

No obstante, el trabajador podrá optar en cada ocasión en que realice horas extraordinarias por su compensación mediante descanso, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria. Estas horas recibirán el tratamiento de regulaciones de jornada. El momento del disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando por error de un superior o responsable se presenten dos trabajadores para el mismo puesto, al trabajador que se tenga que marchar se le abonará una hora extraordinaria.

Si un trabajador es llamado, en día o momento de descanso en su calendario laboral, para incorporarse a su puesto con un tiempo inferior a dos horas sobre la hora de inicio de la jornada de trabajo se le computarán dos horas extras, a disfrutar o abonar.

Los valores citados han sido calculados de conformidad con lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre que, dada la naturaleza de la actividad del sector, se considerarán horas extraordinarias estructurales aquellas que hayan de realizarse como consecuencia de:

- Por ausencias imprevistas en el día.
- Por aumentos sobrevenidos de tráfico.
- Por ampliación imprevista de la jornada diaria.
- Por órdenes de un superior.
- Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún trabajador a una estación distinta a la que se encuentra adscrito dicho trabajador, como norma, general, realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, abonándose como tiempo extraordinario el necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta.
- Cuando por error de un superior, se presenten dos trabajadores al mismo puesto de trabajo y uno se tenga que marchar.
- Las que tengan su motivo en causas de fuerza mayor en el día (por ejemplo, las ocasionadas por inclemencias imprevisibles del tiempo).
- Las que sean debidas a desplazamientos del personal a distinto centro de trabajo del suyo habitual.
- Las que sean consecuencia de situaciones imprevisibles en el día, y cualesquiera otras de las comprendidas en el Apartado 3.º del artículo 24 del Real Decreto antes mencionado.

En la retribución general se encuentra ya incluida la compensación del tiempo de relevo y liquidación, por lo que no procederá ninguna compensación adicional por este concepto en el caso de realización de horas extraordinarias.

La empresa remitirá la relación de horas extraordinarias, así como los motivos cuando el Comité lo solicite.

Artículo 18.º Antigüedad.

Los Trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumen-

dako zerbitzu denboragatik. Bi biurteko eta bost bosturteko izango dira, gehienez, eta honako zenbateko hauekin ordainduko dira:

- 83,68 euro gordin hilean, biurteko bakoitzeko.
- 131,14 euro gordin hileko, bosturteko bakoitzeko.

Honela sortuko da zenbateko horiek jasotzeko eskubidea:

Bi urteko antzinatasuna izan ondoren: Biurteko 1.

Lau urteko antzinatasuna izan ondoren: Biurteko 2.

Bederatzi urteko antzinatasuna izan ondoren: Biurteko 2 eta bosturteko 1.

Bederatzi urtetik aurrera, bestalde, bosturtekoak igarotakoan bakarrik sortuko da kobratzeko eskubidea.

Antzinatasuneko urteek sortutako igorak biurtekoa edo bosturtekoa bete, eta hurrengo hilabetearen lehenengo egunetik aurrera hasiko dira kobratzen.

19. artikulua. *Sortutako kopuruen izaera eta ordaintzeko modua.*

Hitzarmen honetan ezarritako kopuru guztiak gordinak dira, eta, beraz, Gizarte Segurantzako kuotak eta zergak kendu behar dira, horiek langileen kontura izango baitira.

Enpresak eskumena izango du hileko ordainsariak eta aurrerakinak ordaintzeko txeki edo banku edota aurrezki erakundeak egindako transferentzia bidez. Txeki bidez ordaintzea aukeratzeko badu, txekia kobratzeko ematen den denbora langileen kontura izango da.

Banku-transferentziaren egiaztatzea ordaintzetaren baliozko frogaz izango da.

Hitzarmen hau sinatu aurretik enpresan baja izan diren langileei atzerapenak ordaintzeari dagokionez, sei hileko epean egin ahal izango da gehienez, egun horretatik hasita.

20. artikulua. *Oporrak.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek enpresan duten antzinatasuna edozein delarik ere hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute, eta, oro har, egun horiek segidan hartuko dituzte, nahi duten garaian. Alabaina, langileari edo enpresari hala komeni bazaio, etenda hartu ahal izango dira oporrak, bi alditan: Aldi bakoitza 15 egunekoa izango da, eta langileak nahi duenean hartuko du.

Urte naturalak aurrera egin ahala sartutako langileak direnean, urte horren barruan gozatuko dituzte proportzioan kalkulaturako oporrez abenduaren hogeita hamar bitarte kalkulaturako.

Azaroaren 30a baino lehen erregistratu behar dira oporraldi eskaera guztiak, egun libreterako lehentasunak ere zehaztuz, horrelakorik izanez gero.

Oporrak eskatu ondoren, langile batek, bidezko arrazoiak izanda, oporraldia aldatu behar balu, arduradunarekin adostu ahal izango du oporrak aldatzeko aukera.

«Oporretako batzordeak» oporren egutegia eta horrek lanpean izango dituen ondorioak aztertuko ditu. Alderdi batek nahiz besteak deialdia egin ondoren bilduko da Batzordea. Bestalde, enpresako ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideen artean hautatutako langileek osatuko dute (proportzionalki ordezkatuak).

Batzorde horrek finkatuko du zer lehentasun izango duten taldeek opor egunak hautatzeko, bai talde bakoitzaren barruan, bai eta lan sail bakoitzaren barnean. Koadranteak eta hautatze-txandak, berri, urtarrilaren 31 iritsi aurretik argitaratuko dituzte iragarki taula guztietan.

to periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa consistente, como máximo, en dos bienios y cinco quinquenios, que se abonarán con los siguientes importes:

- 83,68 euros brutos mensuales por cada bienio.
- 131,14 euros brutos mensuales por cada quinquenio.

El derecho al cobro de estos importes se generará de la forma siguiente:

A los dos años de antigüedad: 1 bienio.

A los cuatro años de antigüedad: 2 bienios.

A los nueve años de antigüedad: 2 bienios y 1 quinquenio.

A partir de los nueve años el derecho al cobro se generará únicamente por quinquenios.

Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo 19.º *Naturaleza y forma de pago de los devengos.*

Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo de los Trabajadores.

La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas mediante cheque o transferencia a través de entidad bancaria o de ahorro. Si la modalidad de pago utilizada fuera de cheque bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del Trabajador.

El comprobante de la transferencia bancaria será prueba válida del pago.

El pago de los atrasos del personal que hubiera causado baja en la empresa con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio podrá realizarse en el plazo máximo de 6 meses contados a partir de dicha fecha.

Artículo 20.º *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. que, por regla general, se tomarán en forma ininterrumpida y cuando le interese al trabajador, si bien, por conveniencia del Trabajador y la Empresa, podrán fijarse dos periodos discontinuos, de 15 días cada uno, que será a conveniencia del trabajador.

Cuando se trate de Trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el 31 de diciembre.

Todas las solicitudes de los periodos de vacaciones deberán estar registradas para antes del 30 de noviembre, especificando si cabe las preferencias para los huecos libres.

Una vez solicitadas las vacaciones y si en algún caso y existiendo un motivo justificado un trabajador tuviera la necesidad de cambiar su periodo vacacional, éste podrá acordar con su responsable la posibilidad de cambio.

La «Comisión de vacaciones» estudiará el calendario de vacaciones y, por consiguiente, su repercusión en el calendario de trabajo. Se reunirá oportunamente previa convocatoria de cualquiera de las partes, y estará formada por representantes de la Empresa y Trabajadores seleccionados de entre sus miembros del Comité de Empresa (representados proporcionalmente).

Esta comisión establecerá, en los grupos a efectos de vacaciones, el orden de prioridad en la elección de fechas, dentro de cada uno de estos grupos y en cada uno de los departamentos de trabajo, quienes publicarán en todos los tablones de anuncios antes del 31 de enero de cada año, los cuadrantes y los turnos de elección.

Opor Batzordeak aztertuko ditu lanaldia erregularizatzearn sortzen diren bestelako gaiak ere; betiere, langileak zuzeneko agintariari gai horiek aurrez azaltzen badizkio. Baina hitzarmena ulertzeko arazoak daudenean, kalterik egin gabe hitzarmena interpretatzeko eta zaintzeko Batzorde Paritarioak dituen zereginnei.

Opor Batzordea alde batek eskatzean bilduko da lan horiek aztertzeko; oso garrantzitsua izango da oporrak kudeatzeko gertakari inportanteak gertatu baino lehenago batzartzea (urte-amaierako oporrak kudeatzeko, oporraldiko tarte libreak kudeatzeko, egutegi berri emateko, eta abar). Nolanahi ere, gune edo kolektibo zehatz bati buruzko gaiak tartean daudenean, Enpresako Batzordeak behar beharrezkoak diren kideak bakarrik deituko ditu (esaterako, gaiak eragiten dion gune edo arloko ordezkariak).

Hitzarmen honen eranskinean jasoko dira batzorde horrek oporren arloan hartzen dituen erabakiak, eta alderdiek hitzarmena bezalaxe bete beharko dituzte.

Oporrei dagokienez, lan talde bakoitzaren barruan, txandaka hautatuko dira egunak, aurreko urteetan erabili den arauari jarraiki.

Opor egunak zenbatzeko, oporrak direla eta lanean huts egindako aurreneko egunean hasi eta lanera itzuli aurreko bezpera egunera bitartean igarotakoak hartuko dira kontuan.

Langileak ezin baditu oporrak dagokion garaian hartu oporrak hasi aurretik aldi baterako ezintasun egoeran dagoelako, alta jasotzen duenean hartuko ditu, alderdi biek adosten duten aldian.

Hartu gabeko orduak datorren urteko egutegiaren arabera zenbatuko dira egutegi erregularra duten langileentzat; egutegi etena duten langileentzat, aldiz, zati proportzionala hartuko da. Adibidez: Luzapenean egutegian esleitutako ordu kopurua 24koa izango balitz, hurrengo urteko lanaldia 1.648-24 ordukoa izango litzateke, luzapeneko orduak kenduta, hain zuzen ere.

Haurdunaldiagatik aldi baterako ezintasun prozesu bat hasi eta, jarraian, amatasunagatik kontratua eten duelako urteko oporrak adostutako egunetan hartu ezin izan dituen langileak opor horiek bertan behera utz ditzake amatasun baimena amaitu arte, eta posible izango da eskubide hori urte naturalek kanpo erabiltzea, amatasuna urte horren ondoren amaitzen bada.

Oporraldia hasi ondoren edozein arrazoi dela eta langilea aldi baterako ezintasun egoeran geratzen bada, oporrak eten egingo dira, eta aldi baterako ezintasun prozesua amaitutakoan hartuko dira opor horiek, alderdi biek adosten duten aldian.

Arlo bakoitzeko oporren erregularizazioa 1.go eranskineko b atalean jasotzen da.

21. artikulua. Gaixotasuneko edo istripuko baka.

Enpresak aldi baterako ezintasuneko prestazioen osagarri bat ordainduko die aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei egoera horretan dauden bitartean: Hartara, prestazioaren eta osagarriaren artean baja egunei dagozkien soldataren ehuneko ehun (% 100) jasoko dute; hori kalkulatzeko, kontuan hartuko dira 1. eranskinean kategoría bakoitzerako agertzen den hileko ordainsaria; hau da, lanean egon izan balitz jasoko lukeen diru-kopuru bera, baldin eta langileak aurrerago zehazten diren arauak betetzen baditu. Ez dira barne hartuko berez bertaratzea eskatzen duten plusak (adibidez, jaieguna eta gaueko berezia).

Artikulu honetan itundutako empresa prestazioak jasotzeko eskubidea izateko, baldintza hauek bete behar dituzte aldi baterako ezintasunagatik bakan dauden langileak:

La Comisión de Vacaciones tratará además de las cuestiones que se susciten a propósito de la regularización de jornada, siempre que dichas cuestiones hubieran sido planteadas con anterioridad por el trabajador a su mando directo, sin menoscabo de las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia cuando surjan controversias respecto a la interpretación del Convenio.

La Comisión de vacaciones se reunirá cuando cualquiera de las partes lo solicite al objeto de tratar estos temas, siendo de especial importancia que se reúna con antelación a acontecimientos importantes en la gestión de vacaciones (gestión de vacaciones a final de año, gestión de los huecos libres del periodo vacacional, comunicación de calendarios, etc.). En todo caso y cuando se traten temas específicos de una zona o colectivo concreto el Comité de Empresa limitará el número de asistentes a los estrictamente necesarios (por ejemplo, representantes de la zona o área afectada).

Los acuerdos de esta Comisión en materia de vacaciones se realizarán como anexo al presente Convenio y obligarán a las partes como si del mismo Convenio se tratara.

Dentro de cada grupo de trabajo, a efectos de vacaciones, la elección de fecha de las mismas se hará de forma rotativa, siguiendo la normativa que se ha venido utilizando en años anteriores.

El cómputo de días de vacaciones se realizará desde el primer día de trabajo, en que se falte por este motivo, hasta la víspera inclusive del día de incorporación efectiva al trabajo.

Cuando un Trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en las fechas en que le corresponden, por una Incapacidad Temporal iniciada con anterioridad al comienzo del periodo vacacional, realizará las mismas una vez haya causado alta, en el periodo acordado por ambas partes.

Las horas pendientes se computarán según el calendario del año entrante para trabajadores con calendario regular y la parte proporcional en el caso de trabajadores con calendario discontinuo. Por ejemplo, si en la prolongación el número de horas asignadas en el calendario fuese de 24, la jornada anual del año siguiente serían 1.648-24 horas correspondientes a esa prolongación.

La trabajadora que no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales en las fechas acordadas por tener iniciado un proceso de IT derivado de embarazo seguido del periodo de suspensión del contrato por maternidad, podrá aplazar las mismas a la finalización del permiso de maternidad, siendo posible hacer uso de este derecho fuera del año natural si la finalización de la maternidad excede del mismo.

Si una vez iniciado el periodo vacacional, el Trabajador se viese afectado por una Incapacidad Temporal por cualquier causa, se interrumpirán las vacaciones, disfrutándolas una vez terminado el proceso de IT, en el periodo acordado por ambas partes.

La concreción por áreas de las vacaciones se regula en el anexo 1 apartado b.

Artículo 21.º Bajas por enfermedad o accidente.

Al personal en situación de Incapacidad Temporal, la Empresa le abonará, durante el período que permanezca en tal situación, un complemento a las prestaciones de incapacidad temporal, de tal forma que, entre ambos, perciba el cien por ciento (100 %) de los salarios correspondientes a los días de baja, calculados según la retribución mensual que para su categoría figura en el Anexo 1, como si hubiera estado trabajando, siempre que dicho personal se sujete a las normas que más abajo se establecen. No estarán incluidos los pluses que por su propia naturaleza exijan la presencia, como por ejemplo, el de festivo y el especial de nocturnidad.

Requisitos a los que debe ajustarse el personal en situación de baja por Incapacidad Temporal para tener derecho a percibir las prestaciones de la Empresa pactadas en el presente artículo:

a) Gaitzaren eta gaitza sendatzeko bidearen arabera, jo-kaera jakin bat izateko eskatu ahal izango zaio.

b) Ezin izango da egoitzaz aldatu enpresari aurrez jakina-razi gabe.

c) Langileak bere lanaldia hasi baino bi ordu lehenago jgu-txienez jakinarazi behar dio Enpresari gaixo dagoela edo istripua izan duela, eta baja parte ofiziala aurkeztu beharko du, dagokion sendagileak baja eman eta hurrengo hiru egunen buruan; be-rreste-agiriak ere epe berean aurkeztu beharko ditu. Alta parte-ari berari dagokionez, hurrengo 24 orduen barruan aurkeztu be-harko du; aurretik, arduradunari abisatu beharko dio lan jardun-aldiaren hasiera aurretik (altaren berri izan bezain pronto), lana egokiro antola dezan.

d) Enpresak eskumena izango du tartean dauden langileei eskatzeko Zuzendaritzak zehazten duen medikuaren azterke-tara joan daitezen. Mediku horrek baja justifikatzeko edo ez jus-tifikatzeko egiten duen diagnosia funtsezkoa izango da arestian adierazitako osagarria ordaintzeko.

Gaixotasun edo istripu bakan dagoen langileren batek geratu nahi badu arestian aipatutako arauetatik kanpo, Giza Baliabi-deen arloari eskatu beharko dio, eta, era berean, egoki iruditzen zaizkion alegazioak aurkeztu beharko dizkio; hartara, burutza horrek erabakiko du baztertze hori egokia den ala ez.

Langileren batek artikulua honetan ezarritako baldintza guz-tiak betetzen ez baditu edo kontrolak egiteari uko egiten badio, aldi baterako ezintasunagatik legeak finkatutako prestazioa bai-zik ez du jasoko, eta ez du enpresaren osagarririk jasotzeko es-kubiderik izango aldi baterako ezintasuna dela eta bakan da-goen bitartean.

Horretaz gain, ekintza edo jokabide jakin batzuk direla eta baja egoera eragiteko edo luzatzeko asmoa dagoela ondoriozta daitekeen kasuetan, Enpresaren Zuzendaritzak aukera izango du bertan behera uzteko aldi baterako ezintasunaren presta-zioaren osagarria; horretarako, baldintza bakarra izango da era-bakia berrestea Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Bat-zorde Mistoko kide diren langileen ordezkariak.

Aldi baterako ezintasun-egoerako lan-orduak zenbatzea.

Langile batzuek urte hasieratik izango dute egutegian urteko lanaldian zenbat ordurako egin zaien kontratua, kontuan hartu gabe egutegi hori erregularra («letrakoa») ala etena den. Langile horiek bakan egonez gero (aldi baterako ezintasunean), lanean emandako ordu modura zenbatuko dira langile horiek bakan egon bitartean egutegi horren arabera lanean eman behar izango lituz-keten orduak.

Kontratututako urteko lanaldiaren ordu-kopurua egutegian esleitura ez duten langileei dagokienez, honako hau zenbatuko da lanean emandako lanaldi modura: Bajan emandako egun-ko-purua bider lanegun bati dagokion lanaldiaren zati proportzio-nala. Honela kalkulatu da zati proportzional hori: Langile horrentzat kontratatutako urteko orduen kopurua zati 335 (1. adibi-dea: 1.300 ordu/335 egun = 3,88 ordu baja-egun bakoitzeko; 2. adibidea: 1.648 ordu/ 335 egun = 4,92), edo zati 336 bisurtean.

Salbuespenak:

— Orioko egutegia, berriz, erregularizat joko da; betiere, or-duak ikasturte hasieran esleitura baditu eta langilearen urteko lanaldia osatzen badu, eta gainerako orduak oporrak banatzean kobratze sarrera bereko lankideei esleitzen bazaizkie.

22. artikulua. Soldata aldatzea langileak gaixotasuneko edo istripuko baja duenean.

Langileak aurkeztutako baja edo alta agiriak konfidentzialak izango dira.

Langileren bat gaixotasuneko edo istripuko bakan dagoe-nean, egoera horretan dagoen bitartean, enpresan egiten diren soldata igoerak edo berrikuspenak aplikatuko zaizkio.

a) Se le podrá exigir un comportamiento acorde con la do-lencia y el procedimiento de curación.

b) No podrá cambiar de residencia sin previa comunica-ción a la Empresa.

c) Deberá comunicar a la Empresa mínimamente dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, y presentar a la misma el parte ofi-cial de baja dentro de los tres días siguientes a su expedición por el Facultativo y en el mismo plazo los partes de confirma-ción. En relación al parte físico de alta, se deberá entregar en las 24 horas siguientes, previo aviso al responsable antes de la incorporación (tan pronto tenga conocimiento del alta), para una adecuada organización del trabajo.

d) La Empresa tendrá la facultad de poder exigir a los Tra-bajadores afectados que se sometan al reconocimiento del Fa-cultativo que determine la Dirección. El diagnóstico de este Fa-cultativo respecto a la justificación o no de la baja, será deter-minante en orden al abono del complemento contemplado.

Si algún Trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente quisiera quedar excluido de las normas antes citadas, debería solicitar, alegando los motivos que considerase oportu-nos, dicha exclusión al área de Recursos Humanos, la cual de-cidiría sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

Si algún Trabajador rehusara cumplir los requisitos o some-terse a los controles establecidos en este artículo, percibiría so-lamente la prestación de incapacidad temporal legalmente es-tablecida, sin derecho a ningún complemento a cargo de la Em-presa, durante el tiempo que continúe en dicha situación por in-capacidad temporal.

Por otra parte, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o pro-longar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá su-primir el complemento de las prestaciones de incapacidad tem-poral, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de los Trabajadores que formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Cómputo de horas trabajadas en caso de I. T.

Para aquellos trabajadores que tengan asignadas por calen-dario al comienzo del año el total de las horas de su jornada anual contratadas, independientemente de que este calendario sea regular («de letra») o discontinuo; se computará como horas trabajadas en caso de baja (IT) las que conforme a dicho calen-dario tuviese que haber realizado el trabajador durante el pe-riodo en que hubiese causado baja.

Para aquellos trabajadores que no tenga asignadas por ca-lendario el total de las horas de su jornada anual contratada; se computará como jornada trabajada el resultado de multiplicar el número de días de baja por la parte proporcional de jornada co-rrespondiente a un día de trabajo, calculada como el cociente entre el número anual de horas contratadas para dicho traba-jador divididas entre 335 (Ejemplo 1: 1.300 horas/335 días = 3,88 horas x día de baja; Ejemplo 2: 1.648 horas/335 días = 4,92), o 336 días en caso de año bisiesto.

Se hace una excepción con:

— Calendario de Orio, se considerará como calendario regu-lar siempre y cuando tengan las horas asignadas al comienzo del año, completando la jornada anual del trabajador, asig-nando el resto de horas con el reparto de las vacaciones de compañeros de la misma estación de cobro.

Artículo 22.º Modificación de salarios en baja por enfer-medad o accidente.

Los partes de baja o de alta entregados por el trabajador, serán confidenciales.

Cuando algún Trabajador se encuentre de baja por enferme-dad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que el mismo permanezca en esta situación.

Berre horretatik kanpo utzi dira, aurreko artikuluen araberan, bertan ezarritako osagarria gehiago jasotzen ez duten langileak.

23. artikulua. Bizitza eta istripu aseguru.

Gizarte Segurantzako afiliazioa eta laneko istripuen nahi-taezko aseguru gorabehera, enpresak hitz ematen du, bere kon-tura, bizitza eta istripu aseguru egingo diela langileei.

Kapital hauek aseguratu dira:

	Heriotza Muerte	Lanerako ezintasun iraunkor absolutua Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo	Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa Incapacidad permanente total para la profesión habitual
Gaixotasuna dela-eta Por enfermedad	30.000 €	30.000 €	30.000 €
Istripua dela-eta Por accidente	60.000 €	80.052 €	30.000 €

Istripua dela eta kalte ordaina eman gero, kapitalak ez dira metatuko.

Aseguru konpainiak onartzen dituen unean sartuko dira in-darrean adierazitako arriskuak eta kapitalak.

Hala kapitalak nola bermatutako arriskuak igoz gero, ez dira barne hartuko orain dauden edo izapidetzen ari diren kasuak.

Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren konturako sarrera bat egin behar izanez gero aseguru horien primak direla eta, soldaten frogagiritik kenduko zaizkie sarrera horiek interes-dunei.

Aurreko hitzarmenetan egin izan den bezala, «istripua dela eta» esaten denean, barne hartu behar dira hala lan istripuak nola lanetik kanpokoak.

24. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresak bitarteko egokiak ezarriko ditu, bere kontura, langi-leek urtean behin osasun azterketa egin dezaten lanpostu bakoitzaren berariazko protokoloetan oinarrituta. Gainera, honako osasun-proba hauek egingo zaizkie langile guztiei: Analisiak: UPYs pro-fila emaitza altua denean, hori osatzeko, kolesterol azterketa eta PSA (prostata 50 urte baino gehiagokoei), EKG elektrokardiogra-ma, azterketa fisiko orokorra arriskuen arabera, anamnesia eta oinarritzko osagarria.

Azterketa egiteko datak eta aldizkakotasuna: Urtean behin egingo da azterketa urte osoan zehar, oro har, edo LAPLak zein prebentzio zerbitzuak ezarritako aldizkakotasunarekin.

Azterketa lanorduetatik kanpo eginez gero, aparteko ordu bat ordainduko da. Langileak 2 orduko konpentsazioa hartu ahal izango du, urteko lanaldian erregulatuko dena eta kilometroak ordainduko dira.

Azterketak bi aste lehenago jakinarazi beharko dira, eta aha-legina egingo da irailean ez egiteko, hilabete horretan langile asko oporretan daudelako.

Enpresak hitz ematen du osasun azterketaren emaitzak ja-kinaraziko dizkiela interesdunei hilabeteko epean.

Kutsatzaileen neurketak: Prebentzio zerbitzuak arriskuen eba-luazioan ezartzen duenean edo lan-inguruabarrek hala gomen-datzen dutenean egin beharko dira kutsatzaileen neurketak, edo prebentzio arloko ordezkarien batek arrazoiren batekin eskatzen ditutenean.

Se excluye de esta garantía a aquellos Trabajadores que, de acuerdo con el Artículo anterior, hayan dejado de percibir el complemento que en el mismo se establece.

Artículo 23.º Seguro de vida y accidentes.

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete a asegurar a su personal con un Seguro de Vida y otro de Accidentes, a cargo exclusivo de la Empresa.

Los capitales a asegurar serán:

En caso de indemnización por siniestro, los capitales no se-rían acumulables.

Los riesgos y capitales indicados entrarían en vigor a partir de la aceptación de los mismos por la Compañía de Seguros.

Tanto el aumento de capitales como los riesgos garantiza-dos, no incluirían los casos que actualmente puedan estar en curso o tramitación.

En el supuesto de que se tuviera que hacer ingreso a cuenta de I.R.P.F. por las primas de estos seguros, dichos ingresos a cuenta se deducirán a los interesados en el correspondiente re-cibo de salarios.

Se especifica que, tal como ha venido siendo en anteriores Convenios, por «Accidente» debe entenderse tanto accidente la-boral como no laboral.

Artículo 24.º Vigilancia de la salud.

La Empresa establecerá, a su cargo, los medios adecuados para que sus Trabajadores, una vez al año, pasen un reconoci-miento médico en base a los protocolos específicos de cada puesto. Además, las pruebas sanitarias comunes a todos serán las siguientes: Analítica: perfil UPYs, que se completa con estu-dio de colesterol en caso de dar alto y PSA (próstata a los mayo-res de 50 años), electrocardiograma ECG, exploración física ge-neral según riesgos, Anamnesis y complemento básico.

Fechas de realización y periodicidad: el reconocimiento por norma general se realizará con una periodicidad anual durante todo el año o bien con la periodicidad que marque la LPRL o el servicio de prevención.

Caso de efectuarse el reconocimiento fuera de las horas de trabajo, se abonará una hora extraordinaria. El trabajador podrá optar a la compensación de 2 horas que se regularán en la jor-nada anual y se abonará el kilometraje.

Los reconocimientos deberán anunciarse con dos semanas de antelación y se procurará que no tengan lugar en septiem-bre, mes en el que un grupo significativo de los trabajadores se encuentra de vacaciones.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los interesados el resultado médico en el plazo de un mes de cono-cidos dichos resultados.

Mediciones de contaminantes: las mediciones de contami-nantes deben realizarse cuando lo marque el servicio de pre-vencción en la evaluación de riesgos o cuando las circunstancias de trabajo lo aconsejen, o algún delegado de prevención las pida con su debido razonamiento.

25. artikulua *Joan-etorriko gastuak.*

— Dietak:

Zerbitzua dela eta beren egoitzatik atera behar duten langileek eskubidea izango dute joan-etorriek sortutako gastuak es-taliko dituen kalteordaina jasotzeko (dietak).

2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetako dieta osoa zerbitzua dela eta langile batek ohiko egoitzatik kanpo bazkaldu, afaldu eta gaua igaro behar duenean sortuko da, eta 21 euro izango dira egunean; horri, bestalde, enpresak erreserbatutako hotelaren prezioa gaineratu behar zaio.

20199, 2020., 2021. eta 2022. urteetako dieta erdia, hau da, destakamendu kasuetan (zerbitzua dela eta, langileak egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu behar duenean) sortzen dena 13 eurokoa izango da.

Ordutegi partitua duten langileei ordainduko zaie dieta erdia, hain zuzen, lanaldiaren aurreneko aldia bukatzen denetik bigarrena hasi bitartean ordu eta erdiko edo gutxiagoko atsedena aldia dutenei.

— Kilometrajea:

Zerbitzua dela eta egin beharreko joan-etorriak langilearen autoan egiten direnean, 0,42 zentimo ordainduko zaizkio ibilitako kilometro bakoitzeko.

Hirugarren eranskinean, kilometraje taula bat sartu da, eta hor San Sebastián hartu da lantokitatzat; beraz, hori kontuan hartu behar da kilometrajea aplikatzeko.

Zerbitzuko premien ondorioz langile batek joan etorriko ohiko bi bidaia baino gehiago egin behar badu, 3. eranskineko koadrantearen arabera ordainduko zaizkio kilometrajeko gastuak, eguneko ibilbide luzeenari dagozkionak.

26. artikulua. *Gizarte funtsa.*

Hitzarmenean barne harturiko langileei eta horien seme-alabei ikasten laguntzeko Gizarte Funtse eratzeari begira, Enpresak hilean 7,10 euro jarriko ditu langileko; betiere, langilearen lan-kontratuan aurreikusitako iraupenak urtebetea gainditzen badu. Denbora partzialeko langile finkoen ekarpena beren lanaldiaren arabera izango da.

Zenbateko horiek hilean ordainduko dira, eta enpresak zenbatekoak jartzen dituzten langileen zerrenda egingo du.

Langileen ekarpena hilean 5,58 euro izango da, eta hilabete bakoitzeko nominatik kenduko da, baita Udako eta Gabonetako haborokinetik ere.

Ekarpen horiek hilean sartuko dira, eta langileen zerrenda eta ekarpenen zenbatekoak bidaliko zaizkio Enpresa Batzordeari.

Gizarte Funtse hau beronen funtzionamendua arautzen duen araudiaren arabera aplikatuko da. Arautegia aldatu nahi izanez gero, langileen eta enpresako ordezkariak parte hartu beharko dute.

27. artikulua. *Autopista erabiltzeko paseak.*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek eskubidea izango dute txartel pertsonala izateko A-8 autobidea doan erabiltzeko Gipuzkoako Lurraldeko ibilbide guztietan.

Txartel hori langilearen izenean egongo da eta norberak erabiltzekoa eta besterenezina da.

Indarrean dauden arauak jarraiki erabiliko da txartela.

Arau horiek bete ezik, txartela baliogabetuko da.

Lan harremanak bukatuz gero, enpresari itzuli beharko zaio txartela, likidazioa kobratu aurretik.

28. artikulua. *Ordaindutako baimenak.*

Langileak, epe barruan egindako ohar eta/edo justifikazioaren ondotik, lanera ez joan eta soldata jasotzeko baimena izango du, jarraian datozen arrazoiak eta denbora agertzen badira:

Artículo 25.º *Gastos de desplazamientos.*

— Dietas:

El personal que se desplace de su residencia por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (dietas).

La dieta completa para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 que se devengará cuando la realización de un servicio obligue al Trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de 21 euros diarios más hotel, reservado por la Empresa.

La media dieta para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 que se devengará en caso de destacamento (entendiéndose por tal, aquel que obligue al Trabajador a comer o cenar fuera de su residencia), será de 13 euros.

Se abonará la media dieta a los trabajadores con horario partido, cuyo descanso entre la finalización de la primera parte de la jornada y el comienzo de la segunda parte de la jornada sea de una hora y media o menos.

— Kilometraje:

Cuando los desplazamientos por causas del servicio se realicen en coche propiedad del Trabajador, se abonará por kilómetro recorrido la cantidad de 0,42 céntimos de euros.

Se adjunta tabla de kilometraje en la que se incluye San Sebastián como centro de trabajo, por lo que se tendrá en cuenta para la aplicación del kilometraje, Anexo 3.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador deba realizar más desplazamientos que los dos ordinarios de ida y vuelta, se le abonarán los gastos de kilometraje según cuadrante (anexo 3)) correspondientes al trayecto más largo de la jornada.

Artículo 26.º *Fondo social.*

Al objeto de constituir un Fondo Social para ayuda de estudios del personal incluido en el Convenio y sus hijos, la Empresa aportará, la cantidad de 7,10 euros mensuales por cada Trabajador cuyo contrato de trabajo tuviera una duración prevista superior a un año. La aportación de los trabajadores fijos a tiempo parcial será proporcional a su jornada de trabajo.

Estos importes serán ingresados mensualmente y la Empresa facilitará relación de los trabajadores aportantes.

La aportación de los Trabajadores será de 5,58 euros mensuales y se deducirán de la Nómina de cada mes, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad.

Dichas aportaciones, se ingresarán mensualmente facilitando al Comité de Empresa la relación de personal y las cantidades.

La aplicación de este Fondo Social se realizará de acuerdo con el reglamento que regula su funcionamiento. Para modificar este reglamento deberán intervenir los Representantes de los Trabajadores y de la Empresa.

Artículo 27.º *Pases de utilización de la autopista.*

Todos los Trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a disponer de una tarjeta personal para utilizar la Autopista AP-8 en el tramo guipuzcoano con carácter gratuito en todos los recorridos que efectúen en el Territorio de Gipuzkoa.

Dicha tarjeta, que será nominativa, es de uso personal e intransferible.

La utilización de la tarjeta citada se efectuará de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

El incumplimiento de las mismas supondrá la anulación de la tarjeta.

Caso de extinción de la relación laboral, la repetida tarjeta deberá entregarse a la Empresa, previamente al cobro de la liquidación correspondiente.

Artículo 28.º *Licencias y permisos retribuidos.*

El Trabajador previo aviso y/o justificación en plazo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

GGBBk erreferentzia-taula bat egingo du baliozkotzat jotzen dituen justifikanteekin, eta eguneratuta mantenduko du.

RR. HH. facilitará una tabla de referencia con los justificantes considerados válidos, manteniéndolo actualizado.

ER	Arrazoia	Iraupena	Oharrak
A	Ezkontza	Hemezortzi (18) egun natural	Langilea oporraldian ezkontzen bada, oporrekin pilatu ahal izango du ezkontza-baimena. Izatezko bikoteek baimen hori baliatzeko aukera izango dute, honako baldintza hauekin: - Ezkontzaren pareko izanik, baimena baliatzeko eskubidea ematen duen gertakaria haxe da: gai horretan eskuduna den administrazio publikoaren izatezko bikoteen erregistroan inskribatzea bikotea. - Pertsona berarekin lotzeagatik (hau da, ezkontzeagatik edo izatezko bikote egiteagatik) behin baino ezin izango da baliatu baimen hori. - Izatezko bikoteen kasuan, ezin izango da baimena baliatu baldin eta aurreko bost urteetan baliatu baldin bada, betiere heriotzaren kasua edo, egoeraren arabera, bestelako kasu bereziren bat salbuespen izanik.
B	Bigarren graduako odol-ahaideen (gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak eta bilobak) edo ezkontza-ahaidetasunen (seme-alabak, ezkontidearen anai-arrebak eta bilobak) arteko ezkontzak	Egun natural bat (1)	Ezkontza eguna (Giza Baliabideek aztertu beharreko gaia da)
C	Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak	Beharrezko denbora	Lanaldiaren barnean egin behar direnean. (Norberarenak, arrazoi horrengatik lagundu beharrekoak kenduta).
D	Seme-alaben, biloben, seme-alabaordeen edo bilobaordeen bataioa	Egun natural bat (1)	Bataio-eguna lanegunean denean.
E	Bularreko haurra bederatzi hilabete bete arte zaintzea	- Ordu eta erdiko edoskitze metatua lanegun bakoitzeko, eten denetik jarraian egiten bada, erditu ondoko 16 asteak ere hartuz. - Ez bada horrela egiten, ordu bat edo 30 minutu, lanaldiaren murrizketa egunerokoa bada	Langileak (gurasoak: aita eta ama) lanetik ordubete ateratzeko eskubidea izango dute langileek. Denbora hori bi zatitan banatu ahal da. Kasu anitzetan, baimenaren iraupena proportzioan handituko da. Horren ordez, lanaldia ordu erdiz murriztu edo lanaldi osoetan metatzeko aukera egongo da, betiere enpresaren adostasunarekin. Aldi baterako ezintasun baja edo bestelako absentsia bat izateagatik ez dagokion baimen denbora hartu bada, urteko lanaldiarekin erregularizatuko da. Baimen hau banakako eskubidea da eta ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.
F	Seme-alaben, biloben, seme-alabaordeen edo bilobaordeen jaunartzea	Egun natural bat (1)	Lanegunean denean.
OSASUNA, KONTSULTAK, OSPITALERATZEA, HERIOTZA			
G	Sendagilearenean kontsulta izatea eta hara laguntzea.	Beharrezko denbora	Baimen hau kontsulta mediko propioa eta seme-alaba, guraso, aita-amaginarra eta bikoteari laguntzeko ere erabili ahal izango da, betiere behar bezala egiaztatzen bada nahitaezkoa dela horiei laguntzea. Abusuren bat atzemanaz gero, Batzorde Paritarioak aztertuko du. Betiere, behar bezala justifikatuta: Seme-alabak: 18 urtetik beherakoak Gurasoak eta aita-amaginarrebak: > 65 18 - 65 artekoak: laguntzeko arrazoiak egiaztatu behar dira.

ER	Arrazoa	Iraupena	Oharra
H	Lehen graduko odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidea, aitagarreba-amaginarrebak, suhi-errainak, aita-amaginarrebaordeak edo seme-alabaordeen) gaixotasun larria edo ospitaleratzea	Lau (4) lanegun	Ospitalizaziotzat hartuko dira, bai etxeko ospitalizazioa, bai ohea okupatuta duen ospitale batean sartzea. Horrek, beraz, ospitale kanpoko kontsulta salbuesten du. Zatitu ahal izango dira egunez (ospitaleratzeetan bakarrik) ospitalizazioak irauten duen bitartean. Ospitaleratzeak hiru egun baino gutxiago irauten badu, lizentzia ospitaleratze-denborara mugatuko da. Etxeko ospitalizazioak ospitalekoaren ondoren, ez du inola ere beste baimen bat hartzeko eskubiderik emango.
I	Bigarren graduko odol-ahaideen (aitona-amonak, anai-arrebak eta bilobak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidearen aitona-amonak, ezkontidearen anai-arrebak eta anai-arreben ezkontideak) gaixotasun larria edo ospitaleratzea	Bi (2) lanegun Lau (4) lanegun etxe berean bizi bazara	Ospitalizaziotzat hartuko dira, bai etxeko ospitalizazioa, bai ohea okupatuta duen ospitale batean sartzea. Horrek, beraz, ospitale kanpoko kontsulta salbuesten du. Zatitu ahal izango dira egunez (ospitaleratzeetan bakarrik) ospitalizazioak irauten duen bitartean. Ospitalizazioa egun batekoa bada, egun horretara mugatuko da lizentzia. Etxeko ospitalizazioak ospitalekoaren ondoren, ez du inola ere beste baimen bat hartzeko eskubiderik emango.
J	Lehen graduko odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidea, aitagarreba-amaginarrebak, suhi-errainak, aita-amaginarrebaordeak edo seme-alabaordeen) heriotza	Lau (4) lanegun	Heriotzaren ondoko 7 egunetan hartu ahalko dira.
K	Bigarren graduko odol-ahaideen (aitona-amonak, anai-arrebak eta bilobak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidearen aitona-amonak, ezkontidearen anai-arrebak eta anai-arreben ezkontideak) heriotza	Bi (2) lanegun Lau (4) lanegun etxe berean bizi bazara	Heriotzaren ondoko 5 egunetan hartu ahalko dira.
L	Hirugarren graduko odol-ahaideen (osaba-izebak eta ilobak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidearen osaba-izebak edo iloba propioak) heriotza	Egun natural bat (1)	Heriotzaren eguna ala hiletaren eguna hartu ahal izango da.
M	-Ospitaleratzerik eskatzen ez duen eta sedazioarekin etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa. -Sedazioa jarriko den eta etxean atsedean hartzea eskatzen duten proba medikoengatik.	Bi (2) egun natural	Bigarren mailako odolkidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna arteko senideak. Beharrezkoa izango da honako hauek frogatzea: - Medikak hala aginduta, sedazioa jarriko den eta etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa. - Medikak hala aginduta, sedazioa jarriko den eta etxean atsedean hartzea eskatzen duten proba medikoak. Etxean egun batez atsedean hartzeko agintzen denean, lizentzia egun horretarako izango da.
B, H, I, J, K eta M kasuetan, epea egutegiko beste hiru egunez luzatu ahal izango da, honako honen arabera: - 200-400 km (joan eta etorri): egun 1 - 401-600 km (joan eta etorri): 2 egun. - 601 km-tik gora: 3 egun. Baimena ezingo da ez zatitu ez luzatu.			
Ezkontzako loturarik gabe elkarrekin bizi diren bikoteei eta/edo izatezko bikoteei, bizikidetzari hori gutxienez 2 urtez jarraian frogatzen badute. B, D, F, G, H, I, J, K, L eta M kasuetako ordaindutako lizentziak eta baimenak aplikatuko zaizkie.			
Legezko tutorearen kontzeptua sartu da eta gurasoen kontzeptuaren parekoa izango da; hala, tutore horrek gurasoen izaera berdina izango du, gurasorik ez dagoen kasuan.			

ER	Arrazoiak	Iraupena	Oharra
H atalean - Lehen graduak odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) gaixotasun larria edo ospitaleratzea, baimen-egun bat gehiago hartzeko aukera izango da, ospitaleratze hori hilabetetik gorakoa bada eta langilearen eskubidea den baimen ordaindua amaitu bada.			
ADMINISTRAZIO-KUDEAKETAK, EPAIKETAK, BETEBEHAR PUBLIKIOAK, AZTERKETA OFIZIALAK, BESTELAKOAK			
N	Ohizko bisitokia aldatzea	Egun natural bat (1)	Lanaldian bertan egiten bada
O	Betebehar publikoekin bete behar izatea	Beharrezko denbora	-Langilea epaimahaikidea, edo lekuko, auzi-jartzailea edo demandatua denean. -Langilea zinegotzia denean, osoko bilkura eta/edo batzordeetara joateko. Legeriak ezarritakoaren arabera jardungo da. - Mahaiburu, hauteskunde-mahaiko kide, ikuskatzaile edo ahaldun gisa, legegintzako ikur bezala jardungo da.
P	Titulu ofizialak eskuratzeko azterketak	Beharrezko denbora	Indarrean dauden xedapenek ezartzen dutenaren arabera, matrikularen eta azterketa egitearen egiaztagiriak aurkeztu beharko dira.
Q	Epaiketa edo lege agerraldi batean lekukoa edo salatua izatea, enpresako kontuak direla-eta.	Beharrezko denbora	Helburu horretarako erabiltzen diren orduak atsedean orduak badira, lan egindako orduak balira bezala zenbatuko dira eta kilometrajea eta aparkalekuko gastua ordainduko dira, halakorik bada.
R	Kamioia gidatzeko baimena berriztatzea	Ordu bat (1)	Lanpostuko eginkizunak betetzeko beharrezkoa bada, eta, betiere, langilearen laneko ordutegia eta berriztapena egiten den zentroan jendeari arreta emateko ordutegia aldi berean badira.
S	Hezur-muinaren dohaintzak	Beharrezko denbora	Emaila boluntarioa izanez gero, dohaintza behar duen paziente batekin bateragarria izatea.

REF	Motivo	Duración	Observaciones
MATRIMONIO, NACIMIENTOS, CONCILIACIÓN			
A	Matrimonio	Dieciocho (18) días naturales	Si el Empleado se casara durante el periodo vacacional, podrá acumular la licencia por matrimonio a las vacaciones. Las parejas de hecho podrán disfrutar de este permiso bajo las siguientes condiciones: - El acontecimiento que determina el reconocimiento del derecho al permiso, como análogo a la boda, es la inscripción de la pareja en el registro de parejas de hecho de la administración pública competente en esta materia. - No podrá disfrutarse el permiso más de una vez por una unión (entendiendo por unión tanto boda como pareja de hecho) con la misma persona. - Para las parejas de hecho, no podrá disfrutarse el permiso si se hubiese disfrutado anteriormente en un periodo de cinco años, salvo casos de fallecimiento u otros especiales que en función de las circunstancias se concediesen.
B	Matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (padres/madres, hijos/as, hermanos/as y nietos/as) o afinidad (hijastros/as, hermanos/as del cónyuge y nietastros/as)	Un (1) día natural	Día celebración del matrimonio (a analizar por parte de RR.HH.)
C	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	El tiempo necesario	Siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. (Propias, quedando excluidas las de acompañamiento por este motivo).
D	Bautizo de hijos/as, nietos/as, hijastros/as o nietastros/as	Un (1) día natural	Cuando coincida el bautizo con jornada de trabajo.

REF	Motivo	Duración	Observaciones
E	Cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses	-1 h 30 min lactancia acumulada por día laborable si se disfruta seguido a la suspensión del contrato por nacimiento, disfrutándose también las 16 semanas seguidas al parto -En caso contrario 1 h ó 30 min si la reducción de jornada es diaria	Las personas trabajadoras (madres y padres) tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos múltiples. Se podrá sustituir por una reducción de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas, siempre con acuerdo de la empresa. Si se hubiese disfrutado un tiempo de permiso por este concepto que no correspondiese, por existir una baja de incapacidad temporal u otro tipo de ausencia, se regularizaría con la jornada anual. Este permiso es un derecho individual sin que pueda transferirse al otro progenitor.
F	Primera comunión de hijos/as, nietos/as, hijastros/as o nietastros/as	Un (1) día natural	Cuando la primera comunión coincida con día de trabajo.
SALUD, CONSULTAS, HOSPITALIZACIONES, FALLECIMIENTO			
G	Consulta médica y acompañamiento	El tiempo necesario	Consulta médica propia y acompañamiento a hijos/as, padres/madres, suegros/as y cónyuge siempre que se justifique debidamente por escrito la necesidad de acompañamiento. En caso de detectar abusos, será analizado por la Comisión Paritaria. Siempre que se justifique debidamente: Hijos/as: menores 18 años. Padres/madres y suegros/as: > 65. Entre 18 - 65: justificando causas acompañamiento.
H	Enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad (padres/madres e hijos/as) o afinidad (cónyuge, suegros/as, yernos/nueras, padrastro/madrastra e hijastros/as)	Cuatro (4) días laborales	Entendiendo como hospitalización, tanto la hospitalización domiciliaria, como el ingreso en un centro hospitalario con ocupación de cama, lo que excluye, por tanto, la consulta externa hospitalaria. Podrán ser fraccionados por días mientras dure la hospitalización. Si la hospitalización dura menos de tres días, la licencia se limitará al tiempo de hospitalización. En ningún caso, la hospitalización domiciliaria seguida de la hospitalaria, dará derecho a un nuevo permiso.
I	Enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad (abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) o afinidad (abuelos/as del cónyuge, hermanos/as del cónyuge y cónyuges de los hermanos/as)	Dos (2) días laborales Cuatro (4) días laborales en caso de convivir en el mismo domicilio	Entendiendo como hospitalización, tanto la hospitalización domiciliaria, como el ingreso en un centro hospitalario con ocupación de cama, lo que excluye, por tanto, la consulta externa hospitalaria. Podrán ser fraccionados por días mientras dure la hospitalización. Si la hospitalización es de un solo día, la licencia se limitará a ese día. En ningún caso, la hospitalización domiciliaria seguida de la hospitalaria, dará derecho a un nuevo permiso.
J	Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad (padres e hijos/as) o afinidad (cónyuge, suegros/as, padrastro/madrastra e hijastros/as)	Cuatro (4) días laborales	Se podrán disfrutar dentro de los 7 días siguientes al día del fallecimiento.
K	Fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad (abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) o afinidad (abuelos/as del cónyuge, hermanos/as del cónyuge y cónyuges de los hermanos/as)	Dos (2) días laborales Cuatro (4) días laborales en caso de convivir en el mismo domicilio	Se podrán disfrutar dentro de los 5 días siguientes al día del fallecimiento.

REF	Motivo	Duración	Observaciones
L	Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad (tíos/as y sobrinos/as) o afinidad (tíos/as y sobrinos/as carnales del cónyuge)	Un (1) día natural	Se podrá elegir entre el día de fallecimiento o el funeral.
M	-Intervención quirúrgica sin hospitalización y con sedación que precise reposo domiciliario -Por pruebas médicas con sedación que precisen reposo domiciliario	Dos (2) días naturales	Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siendo necesario justificar: - La intervención quirúrgica con sedación y la necesidad de reposo domiciliario prescrita por el médico. - Las pruebas médicas realizadas con sedación y la necesidad de reposo domiciliario prescrita por médico. En caso de que el reposo domiciliario esté prescrito para 1 solo día, la licencia se limitará a ese día.
En los casos B, H, I, J, K y M el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más, según lo siguiente: - De 200 km a 400 km (Ida y Vuelta): 1 día. - De 401 km a 600 km (Ida y vuelta): 2 días. - Más de 601 km: 3 días. No dando lugar a su fraccionamiento en relación al permiso, ni a su ampliación.			
Para las parejas que convivan sin vínculo matrimonial y/o para las parejas de hecho, que acrediten esta convivencia con una duración ininterrumpida de al menos 2 años, les será de aplicación las licencias y permisos retribuidos B, D, F, G, H, I, J, K, L y M.			
Se incorpora el concepto tutor/a legal y se equipará al de los padres, el cual tendrá en su caso la misma consideración que el de los padres en ausencia de los mismos.			
En el apartado H- Enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad (padres/madres e hijos/as), se podrá optar a un día más de licencia en el momento que dicha hospitalización exceda de un mes y se haya agotado el permiso retribuido al que el/la trabajador@ tiene derecho.			
GESTIONES ADMINISTRATIVAS, JUICIOS, DEBERES PÚBLICOS, EXAMENES OFICIALES, OTROS			
N	Traslado de domicilio habitual	Un (1) día natural	Cuando coincida con la jornada laboral el hecho inmediato.
O	Cumplimiento de deber de carácter público inexcusable	Tiempo imprescindible	- Cuando el trabajador es citado como jurado o testigo y demandante o demandado. - Cuando el trabajador sea elegido como concejal para asistencia a plenos y/o comisiones. En estos casos se actuará como marca la legislación. - Como Presidente, vocal de mesa electoral, interventores o apoderados, se actuará como marca la legislación.
P	Exámenes para la obtención de un título oficial	Tiempo imprescindible	De acuerdo con lo que se establece en las disposiciones vigentes, mediante exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes.
Q	Asistencia a juicios o comparecencias legales como testigo o denunciado, por asuntos de la empresa.	El tiempo necesario	Si las horas utilizadas por este fin fuesen de descanso, se computarían como trabajadas y se abonará el kilometraje y gastos de parking si los hubiera.
R	Renovación del permiso de conducir del camión	Una (1) hora	En el caso de que sea necesario en el desempeño del puesto de trabajo y siempre y cuando coincida el horario laboral del trabajador con el horario de atención al público del centro en el que se realiza la renovación.
S	Donaciones de médula ósea	El tiempo necesario	En el caso de ser donante voluntario y llegar a ser compatible con un paciente que precise de la donación.

* Ordaindu gabeko baimena: gehienez 80 ordu kopurukoa izango da urteko: betiere, urtean behin bakarrik eskatzen bada, eta, gutxienez, 40 ordu iraungo du, inolako etenik gabe. Behar edo justifikazio bat dela eta emango da, eta hilabete lehenago abisatu beharko da, gutxienez. Ordaindu gabeko lizentzia hau onartuko da eskatutako aldirako eta kontratazio-gaitasunaren arabera.

Ordaindu gabeko baimen kasu hauetan, hala nola justifikatu gabeko absenzietan, enpresak legez ezarrita dagoen bezala jokatuko du: gertakizun arruntengatik kotizatuko du egun horien

* Permiso no retribuido: máximo anual de 80 horas: siempre y cuando se solicite una única vez al año, con una duración mínima de 40 horas y de forma continuada. Partirá de una necesidad o justificación y deberá avisarse con un mínimo de un mes de plazo. La aceptación de esta licencia no retribuida estará sujeta al periodo solicitado y la capacidad de contratación.

En estos supuestos de permisos no retribuidos, así como en otros similares como el caso de ausencias injustificadas, la empresa actuará como legalmente está establecido: cotizará por

gatik, gutxieneko oinarriagatik, eta langileak jarduerarik gabe dagoela jakinaraziko dio Gizarte Segurantzari.

Oro har, ahal izanez gero, gutxienez 4 egun lehenago egingo dira eskaerak, ordezipena kudeatu ahal izateko hala badagokio eta behar bezalako zerbitzua bermatu ahal izateko.

Absentzia horiek guztiak behar bezala frogatu behar dira, kasuan kasuko ziurtagiria entregatuz gehienez astebeteko epean, baimenaz gozatzen hasten denetik aurrera. Ziurtagiria entregatzen ez bada edo hura jakinarazten ez bada, ez da baimenik emango.

29. artikulua. Nahitaezko lekualdatzea.

Langilea nahitaez lekualdatzen denean, alegia, ohiko bizi toki iraunkorretik beste batera aldatu behar duenean, Enpresa Batzordeari horren berri emango zaio, eta, gero, langileari ordaina emango zaio hainbat kontzepturengatik; hona hemen kontzeptuak:

- a) Langileak eta haren karguan dauden senideek bidaiekin egindako gastuak.
- b) Altzariak eta lanabesak lekuz aldatzea.
- c) Kalte-ordaina emango zaio, urteko soldataren % 25aren parekoa.

Zehapena betetze aldera egin beharreko nahitaezko lekualdaketak ez dira artikulua honetan barne hartu.

Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkari ere, lekualdaketa hori gauzatu baino 2 hilabete lehenago.

Mugigarritasun geografikoko kasu guztietan, enpresaren neurria borondatezkoa izango da langilearentzat, eta, langileak onartu ezean, ezin izango da gauzatu.

30. artikulua. Laneko jantziak.

Laneko jantziak dira ekoizleak autobideko erabiltzaileen aurrean behar bezala azaltzeko edota egoera batzuetan edo guztietan zereginak egoki betetzeko erabili behar dituenak.

Enpresak bere kontura ordainduko du laneko jantziak erosteko, egiteko eta berritzeko gastua.

Laneko jantziak enpresako bulegoetan baizik ez dira erabiliko; eta, kanpoan erabiliz gero, hori hutsegite arintzat edo hain larria ez den hutsegitetzat joko da, eta zehatzeko modukoa izango da, betiere, lana dela eta edo lanaren ondorioz gertatu ez bada.

* Bidesaria, Komunikatuak.

Uniforme hau emango zaie langileei:

- 2 Galtza (gizon/emakume) edo gona.
- 2 Mahuka motzeko polo/alkandora (gizon/emakume).
- 2 Mahuka luzeko alkandora (gizon/emakume).
- 2 Jertse (gizon /emakume).
- Zamarra 1.
- Ordainlekuetan, Txaleko islatzaile 1.

Haurdun dauden langileek aukera izango dute, ohiko uniformea erabiltzea deseroso egiten zaienetik, beren egoerara egokituriko galtza urdin iluna janzteko. Behin Giza Baliabideetako arloari jakinarazi eta egiaztagiria aurkeztu eta gero, galtzen kostua nominarekin ordainduko da: 50 euro, gehienez.

BI urterik behin, 55 euro ordainduko dira oinetakoak erosteko; diru hori 2020 eta 2022ko irailan ordainduko zaie kanon kobratzaileei eta kontrol zentruko langileei.

contingencias comunes por esos días, por la base mínima y comunicará la situación de inactividad de la persona trabajadora a la Seguridad Social.

Las solicitudes deberán realizarse con un mínimo de 4 días, como norma general y siempre que sea posible, para poder gestionar la sustitución si procede y garantizar un servicio en condiciones.

Todas las ausencias deberán ser debidamente acreditadas, entregando el correspondiente justificante en un plazo máximo de una semana a partir del disfrute de dicha licencia. En caso de no entregar el justificante, así como de ausencia de comunicación, no será tratada como licencia retribuida.

Artículo 29.º Traslados forzosos.

Cuando el Trabajador sea trasladado forzosamente, entendiéndose por traslado el cambio permanente del domicilio habitual, y una vez informado el Comité de Empresa, será resarcido por los siguientes conceptos:

- a) Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo.
- b) Traslado de mobiliario y enseres.
- c) Abono de una indemnización igual al 25 % del sueldo anual.

No quedan comprendidos en este Artículo aquellos traslados forzosos motivados por sanción.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su efectividad.

En todos los casos de movilidad geográfica la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Artículo 30.º Prendas de trabajo.

Son prendas de trabajo aquellas que el trabajador debe emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la Autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

La Empresa sufragará, a su costa, la adquisición, confección y renovación de las prendas de trabajo.

El uso de la prenda de trabajo será limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de ella se considerará como falta leve o menos grave, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

* Peaje y Centro Control.

El uniforme que se facilitará será el siguiente:

- 2 Pantalones (hombre/mujer) o faldas.
- 2 Polos/Camisas de manga corta (hombre/mujer) para verano.
- 2 Camisas de manga larga (hombre/mujer) para invierno.
- 2 Jerseys (hombre/mujer).
- 1 Parka.
- 1 Chaleco reflectante (solo peaje).

Las trabajadoras embarazadas podrán a partir del momento en el que su uniforme habitual no sea cómodo para su uso, vestir un pantalón de color azul marino adaptado a su situación. Una vez notificado al área de Recursos Humanos y aportado el correspondiente justificante, se abonará en nómina el coste del pantalón con un tope de 50 euros.

Cada dos años se abonará la cantidad de 55 euros para adquisición de Zapatos que se abonará en la nómina del mes de septiembre del año 2020 y 2022 a los cobradores de canon y trabajadores de Centro Control.

Oinetako egokiak erabiliko dira, zola egoera onean dutenak, orpoari eusten diotenak eta hatzak babestuta dituztenak. Zoru irristakorrak, oinetako solteak, oin babesgabea eta takoi altua kudituz.

* Mantentze-lanak eta Kontserbazioa, Ordainlekuko Maki-neria.

Ekipamendu hau emango zaie langileei:

- 2 Galtza.
- 2 Polo.
- 2 Alkandora.
- 2 Txaketa edo jertse.
- Zamarra 1.
- Euritako jantzi oso 1.
- Segurtasun-oinetako pare bat, goretex edo antzeko mintz 1.
- Neguko txano 1.

Oro har, udako jantzi berriak maiatzean banatuko dira eta negukoak, berriz, irailean.

Norbanakoen ezaugarriak edo osasun egoera direla eta, Bide-lanek lanpostuko eskakizunak betetzeko jarritako norbera babes-teko arropa edo ekipoen erabilerarekin bateraezintasunen bat duen pertsona orok lehenbailehen jakinarazi beharko dio Giza Ba-liabideen Sailari, egoera baloratu eta pertsonarentzat eta lanpos-tuaren eskakizunentzat irtenbide egokia eman ahal izateko.

Laneko uniformearen inguruan eskatu ahal diren jokaerei dagokienez:

- Alkandorak edo poloak galtza barruan eraman beharko dira.
- Zapata iluna eraman beharko da (Bidesari eta Kontrol Zen-troan).
- Ezin izango dira erabili uniformeari ez dagozkion osaga-riak, hala nola txanoak, txalekoak, etab.
- Harrapatzeko arriskua dagoenean (kabinatik kanpo), ikus-pen handiko txalekoa eraman beharko da, lotuta.

Arrazoia edozein izanda ere enpresa uzten duten langileek lan-jantziak itzuli beharko dizkiote enpresari.

31. artikulua. Lanpostuen definizioa.

- Lehen mailako kobratzailea.

Zeregin hauek dute lehentasuna:

- Bidesariko langileen funtzioak.
- Langileak gorabeheren arabera banatzea (koardanteeta-tik kanpo).
- Dagozkion ordainleketan moneta trukatzeko sor daitez-keen arazoak konpontzea, horretarako eman dizkioten funtsak erabiliz edo horiek agortzen direnean goi-goiko nagusiarengana joz.
- Larrialdietan, zirkulazioa antolatzea, hau da, bideak zabal-tea edota ixtea eta seinale egokiak jartzea.
- Ohiz kanpoko kasuetan eta ustekabeetan, goiko nagusiei galdetzea.
- Kobratzaileei behar duten laguntza ematea.
- Kanon kobratzailea.

Bidesariaren zenbatekoa biltzeaz eta/edo garraiatzeaz, zain-tzeaz eta zenbatzeaz arduratzen da; eta, era berean, zereginak behar bezala betetzeko egin beharreko moneta trukeak egiten ditu.

Se empleará calzado adecuado con la suela en buen es-tado, que sujete el talón, y queden los dedos protegidos. Evitar el uso de suelas resbaladizas, calzado suelto, pie desprotegido, y el tacón alto.

* Mantenimiento y Conservación, Maquinaria de Peaje.

El equipo que se facilitará será el siguiente:

- 2 Pantalones.
- 2 Polos.
- 2 Camisas de manga larga.
- 2 Chaquetas o Jerseys.
- 1 Cazadora.
- 1 Traje de Agua Completo.
- 1 Calzado de Seguridad, Goretex o membrana similar.
- 1 Gorro de invierno.

La ropa se repondrá siempre que haga falta, a criterio del responsable.

Toda persona que por sus características individuales o es-tado de salud presente alguna incompatibilidad con el uso de prendas o equipos de protección individual dispuestos por Bide-lan para dar cumplimiento a las exigencias del puesto de tra-bajo, deberá comunicarlo a la mayor brevedad a RR.HH.-PRL para que valoren la situación y se pueda dar una solución ade-cuada para la persona y las exigencias del puesto.

En relación a las conductas exigibles entorno al uniforme la-boral:

- Las camisas o polos deberán llevarse por dentro del pan-talón.
- Se deberá llevar calzado oscuro (Peaje y Centro Control).
- No se podrán utilizar complementos que no sean propios del uniforme, tales como gorros, chalecos, etc.
- En las situaciones de exposición al riesgo de atropello (fuera de la cabina), se deberá llevar el chaleco de alta visibili-dad abrochado.

Los Trabajadores que cesen por cualquier causa al servicio de la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de tra-bajo que se les hayan facilitado.

Artículo 31.º Definición de puestos de trabajo.

- Cobrador/a de Primera.

Con carácter primordial realizará las siguientes funciones:

- Funciones propias del cobrador de peaje.
- Distribución del personal según incidencias (fuera de cua-drantes).
- Resolver los problemas relativos a los cambios de mo-neda en las Estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su supe-rior inmediato en caso de agotarse aquéllos.
- En casos de emergencia, organización del tráfico en cuanto a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.
- Consultar al personal superior en casos anormales o no previsibles.
- Atender las necesidades de los cobradores.
- Cobrador/a de Canon.

Es el Empleado dedicado a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Horretarako, nagusiek emandako lan arauak bete beharko ditu, hala agiri egoeren arloan nola behar den makineria erabiltzeko, prestatzeko eta zaintzeko, bideetan dauden gailuak eta egin beharreko kontrol-lanak ere bai.

Kobratzaile bakarra behar duten ordainleketan arituko da ordainlekuko kobratzailea, edo hainbat kobratzaile behar dituzten horietan, edozein bidesari sistema duten ordainleketan, ibilgailuen sarreran nahiz irteeran, kobratzeko prozedura automatikoarekin edo eskuzko prozedurarekin, kabina barruan zein kanpoan, beharrezkoak diren zeregin guztiak betetz, hala bideetan nola ordainlekuan bertan, dena ondo ibil dadin. Hau da, bideetan edo ordainlekuaren zabalgunean edo eraikinean bertan, zerbitzu hobezina eskaintzeko egin behar den guztia egingo du.

Bide itzulgarrian (sarrera eta irteera) edozein bidetan bezala lan egingo du, eta hala behar denean, sarrerara zein irteerara aldatuko da.

Kabina itzulgarriak behar bezala prestatuta egongo dira, alde batetik zein bestetik kobratu ahal izateko, eta beti erabiltzailearen aurrez aurre, hari bizkarra eman gabe. Kabinatik itxi eta ireki daitezkeen hesiak jarriko dira, eta ondo prestatuko dira atzerako ispiluekin.

Langile bakarra behar duten ordainleketan, orain arte bezalaxe jarraituko da lanean, irteeran eta sarreran, alegia. Hala behar denean errefortzuak jartzeko erabili izan den ratioa kontuan hartuko da.

Salbuespen berezietan, bi pertsona aritu ahal izango dira bide itzulgarrian, esaterako, trafikoko ugaririk dagoenean eta, beraz, auto ilara handiak sortzen direnean, eta dauden kabinak aski ez direnean ilarak gutxitzeko, ordainlekuan bide liberik ez dagoenean (kobratzailerik gabekoak), TAG-ren bide eskusiboa ez bada eta Bidegik kobratzailerik ez jartzeko agindu ez badu, edo makineria matxuratu denean, eta denbora laburra behar denean hori konpontzeko. Langile horiek aukeran izango dute bilketa berarekin edo bilketa desberdinekin lan egitea.

Orientazio moduan, hona hemen ohiko zereginak: Ordainlekuko eta haren eranskinetako argiteria piztea eta itzaltzea, bide automatikoetan kuxkak aldatzea, seinaleak jartzea eta trafikorako informazioa ematea egoeraren eta jasotako aginduen arabera, trafikoko gailuak aldatzea hala eskatzen zaionean edo ordainlekua edota autobideko zirkulazioa ondo ibil dadin hala behar denean, komunikazioak, etab.

Horrez gain, tratu egokia eman behar die autobideko erabiltzaileei, ahalik eta txukunen, garbien eta zuzenen azalduko beharko du haien aurrean, erabiltzaileek autobidean ibiltzeko dituzten premiei buruz eskatzen dizkieten argibideak emango ditu, eta aurkezten dizkieten erreklamazioez arduratuko da, ahoz konponduz edo erreklamazio orriak banatuz, ezarrita dagoen prozedurarekin bat etorruta.

Ahalik eta arinen jakinarazi beharko ditu ordainlekuko makinerian atzematen dituen akatsak, bai eta deskribapen honetan aintzat hartu ez ditugun bestelakoak, finkatutako arauak jarraiki.

- Mantentze-lan, artapena eta operazioko ofiziala.

Lanbide bat menperatzeaz gain, «C» motako gida baimena du, eta haren lanbideari dagozkion zeregin bereziak egiten ditu lehentasunez, bai eta autobidea eta haren instalazioak behar bezala ibiltzeko beharrezkoak diren mantentze lanak, artapeak eta operazioak ere. Dagokion nagusiak ezarriko dizkio jardura lehentasunak.

Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones de control que deban efectuarse.

El Cobrador de Peaje, actuará bien en Estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquéllas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en Estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada y/o salida de vehículos, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la Estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que deba realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la Estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

Se trabajará en la vía reversible (entrada y salida) como en cualquier vía, cambiando a entrada / salida cuando la situación lo requiera.

Las cabinas reversibles tendrán que estar preparadas para que, a la hora de cobrar de un lado o de otro, se esté de cara al usuario y no de espaldas. Se pondrán barreras que se puedan cerrar y abrir desde dentro de la cabina y estarán preparadas con espejos retrovisores.

En estaciones que tenga que estar un trabajador solo, trabajará como se viene haciendo hasta ahora, de entrada y salida. Se tendrá en cuenta la ratio que se viene utilizando para poner refuerzos si es necesario.

En casos muy excepcionales, como tráfico denso que esté creando retenciones importantes y que con las cabinas existentes no se pueda quitar la retención y siempre que no queden en la estación vías libres (sin cobrador), a no ser que sea vía exclusiva de TAG y sea ordenado por Bidegi que se mantenga sin cobrador, o por avería de maquinaria, que se necesite un tiempo corto para su reparación, podrán trabajar dos personas en la vía reversible, teniendo opción a trabajar con la misma recaudación o recaudaciones distintas.

A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la Estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la Estación o de la circulación en la Autopista, comunicaciones, etc.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con el usuario de la Autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre circulación por la Autopista pueda tener el usuario, así como atender las reclamaciones que puedan presentársele, ya sea resolviéndolas verbalmente, o bien facilitándole las hojas de reclamaciones, de acuerdo con el procedimiento establecido.

Estará obligado a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

- Oficial de Mantenimiento, Conservación y Operación.

Es el Trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C», realiza, con preferencia, las labores propias de su oficio específico, además de las inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la Autopista y sus instalaciones. La preferencia en sus actividades será establecida por su superior correspondiente.

1. eta 2. mailako ofizialak izan daitezke, lanbideko ezagupen mailaren, egiaztatutako esperientziaren, eta egindako lanen kalitatearen arabera.

Zeregin nagusien artean, honako hauek dira nabarmenenak:

1. Autobidea, instalazioak, makineria, ibilgailuak, sailak, eta autopistari lotutako guztia mantentzea, kontserbatzea, konpontzea, garbitzea eta margotzea, horretarako behar diren makinak eta osagaiak erabiliz.

2. Eraginkortasunez parte-hartzea era guztietako ezbeharak prebenitzeko, murrizteko edo ezabatzeke zereginetan.

3. Hala behar denean, zirkulaziorako seinaleak jartzea eta orientazioaz arduratzea.

4. Erabiltzaileak edo haren ibilgailuak behar duen laguntza ematea, enpresak ezarritako arauak jarraiki.

5. Hala behar denean, elurra kentzea eta urgariak botatzea, makineria egokia erabiliz.

- Peoi espezialista.

Langile honek ezagutza berezirik behar izan gabe ahalegina, arreta eta trebetasuna jartzen du esleitzen zaizkion kontserbazio, mantentze, edo operazio lanak egiteko. Zerbitzuak hartzen duen alderdia oso zabala denez, joan etorriak egin behar ditu; horretarako, «B» motatako gida-baimena eduki behar du ibilgailuak gidatzeko, eta mota horretako ibilgailuak erabili beharko ditu laneko premiek hala eskatzen diotenean.

- Peoia.

Langile honek, gehienbat, ahalegin fisikoa egiten du mantentze, kontserbazio eta operazio arloan agintzen dizkieten zereginak betetzeko, lanabes eta oinarrizko tresna batzuk erabiliz.

- Kontrol zentruko langilea:

Mendeko langile honek datuak jasotzeaz eta bidaltzeaz eta, halaber, daukan komunikazio-sarearen bidez deiak hartzeaz arduratzen da, bai eta komunikazio bide horiek laguntza-zerbitzuekin harremanetan jartzeaz ere. Gorabeherak indarrean da goen ustiapen eskuliburuaren arabera kudeatuko ditu. Kontrol zentroan dauden sistema guztien gorabeherak eta matxurak jakinaraziko ditu.

Interesekoak diren datuen erregistroa edukiko du, adierazten zaion garrantziaren arabera sailkatuta.

Gorabeheren partea prestatuko du egunero, eta emandako zerbitzuaren berri jasotzeko egin behar den administrazio lana egingo du.

- Mantenu elektronikoko koordinatzailea.

Hona, oro har eta besteak beste, mantentze elektrikoaren koordinatzailearen eginkizun nagusiak:

Bere arloari dagozkionak, hala nola, ekipoak, makineria eta eremuari dagozkion instalazioak ezagutu, mantendu eta instalatzea; arloan behar diren trafikiko kontrolatzaileen neurketa eta kontrolak egitea, muntatzea, mantentzea, konpontzea; datuak biltzea eta abar; seinalatze sistema automatikoak maneiatu, egokitu eta konpontzea (horien elikadura edozein dela ere); telefonoa, interfonoa, SOS sistema, irratia eta egon litekeen edozein komunikazio sistema abian jartzea, eta ordainleketako bideen muntatu eta konpontzea, eta abar.

Horiez gain, beharrezkoa bada, mantentze elektrikoaren eskumen arloan laborategian egin beharreko hobekuntza sistemetan laguntzea; mantentze elektronikoko taldearen eguneroko jardunak antolatzea arloko arduradunarekin batera, eta beste edozein ere bai, nahitaezkatzat jotzen bada bere kategoriako ardua eta gaitasun teknikoaren mugen barnean mantentze elektrikoaren zerbitzua ondo ibiltzeko.

Se clasifican en Oficiales de 1.ª y 2.ª según el grado de conocimiento de su oficio, experiencia acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

Entre sus principales cometidos, se destacan:

1. Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la Autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la Autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

2. Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.

3. Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieran.

4. Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.

5. Retirada de la nieve y rociado de fundentes, utilizando la maquinaria adecuada cuando las necesidades lo exijan.

- Peón Especialista.

Es el Trabajador que, sin necesitar conocimiento especial, aporta su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos propios para la conservación, mantenimiento y operación que se le asigne. La necesidad de desplazamiento, motivada por la extensión de la zona donde sus servicios son precisados, requiere poseer permiso de la clase «B» para conducir vehículos automóviles, los cuales habrá de utilizar cuando las necesidades de trabajo lo exijan.

- Peón.

Es el Trabajador que para realizar las tareas encomendadas referentes al Mantenimiento, Conservación y Operación, utiliza principalmente el esfuerzo físico, con ayuda de útiles y herramientas elementales.

- Operario de Centro control.

Es el Empleado subalterno que tiene como funciones la recepción y transmisión de datos y llamadas a través de la red de comunicaciones de que disponga, y la colaboración por estos medios de comunicación, con los servicios de ayuda. Gestionará las incidencias de acuerdo al manual de Explotación vigente. Notificará las incidencias y averías de todos los sistemas que se encuentran en el centro de control.

Llevará un registro de los datos de interés, según el orden de importancia que se le indique.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

- Coordinador de Mantenimiento Electrónico.

Las principales funciones del Coordinador de mantenimiento electrónico (mantenimiento de maquinaria) en general y entre otras, serán las siguientes:

Las propias de su área tales como conocer, mantener e instalar los equipos, maquinaria e instalaciones propias del ámbito; realizar las mediciones y controles del área necesarias, montaje, mantenimiento, reparación, recogida de datos, registro, etc. de controladores de tráfico, manejo, acondicionamiento y reparación de sistemas automáticos de señalización, sea cual fuere su fuente de alimentación; y puesta en servicio, instalación y mantenimiento de telefonía, interfonía, sistemas de SOS, radio y de cualquier sistema de comunicación que hubiera, montaje y reparación de vías de peaje, etc.

Además de las mencionadas, en caso necesario, apoyo en las mejoras de sistemas bajo el área competencial de mantenimiento electrónico a llevar cabo en el laboratorio; organizar las tareas diarias del equipo de mantenimiento electrónico junto al responsable del área, así como cualesquiera otras que, dentro de los límites de responsabilidad y competencia técnicas propias de la categoría, se consideren necesarias para el buen funcionamiento del servicio de mantenimiento electrónico.

- Mantenu elektronikoko ofiziala.

Langile honek behar adinako ezagutzak ditu dagokion lan bide berezia egiteko, eta, horrez gain, «B» motako gidabaimena dauka; lehenetsunez, ordainlekuko ekipamenduak eta sistematik instalatu, kontrolatu, konpondu eta zaintzen ditu, bai eta autobideko komunikaziokoak eta seinatzekoak ere. Lana behar bezala bete ahal izateko erabili ohi diren teknikak aldatu baitira gai izan beharko du sistema berrietara birziklatzeko eta egokitzeko.

Ordenagailuak muntatzen eta desmuntatzen (konpontzen) jakin behar du, eta bideen funtzionamenduko softwarea eta oro har sistema eragileak erabiltzen ere bai. Era berean, elektrizitateari, automatismoei, elektronikari eta mekanikari buruzko ezagutzak izan behar ditu, LH 2ko mailakoak edo horren antzekoak.

Lehenetsunezkatzat adierazitako lanez gain, mantentze lan orokorrak ere egin ahal izan ditu enpresaren Zuzendaritzaren ustez langile horiek kontrolatu beharreko autobidean eta horren instalazioetan. Diskrezioz ibili beharko da datuak tratatzean eta ordainlekuko makineriaren funtzionamenduan eta tratamenduan.

1., 2. eta 3. mailako ofizialak daude, jakintza mailaren, egiaztatuturiko esperientziaren eta buruturiko lanen kalitatearen arabera.

Adibidez, eta sakon aztertzeo asmorik gabe, honako hauek izango dira zeregin nagusiak eta prestatzeko epeak:

- * 3. mailako ofiziala.

Arestian adierazitako oinarritzko ezagutzak eduki beharko ditu. Kategoria honetarako, kontuan hartzen da ezen, langileak beste enpresa batzuetan esperientzia badu ere, egokitze aldia sei hilabetekoa izan daitekeela gutxienez Bidelanen lan sistemei eta makinei buruz jakin beharrekoak ezagutzeko.

- * 2. mailako ofiziala.

Especializazio hau eduki beharko du:

— Ordenagailuak, mantentze lanak, konponketa lanak; programak erabiltzea; datuak ateratzea; taulak kargatzea, e.a.

— Magnetoskopiaok, monitoreak eta telebistako kamerak ezagutzea, mantentzea eta instalatzea.

— Beste horrenbeste egitea elikatze ekipamenduekin (iturriak eta SALak).

— Lurrak neurtzea eta kontrolatzea.

— Aire egokituko ekipamenduak muntatzea, mantentzea eta garbitzea.

— Telefonía, interfonía, SOS sistemak, irratia eta bertan dagoen edozein komunikazio-sistema abian jartzea, instalatzea eta mantentzea.

— Trafikoko kontagailuak muntatzea, mantentzea, konpontzea, datuak biltzea, e.a. tzea eta konpontzea; berdin izanik elikatze iturria zein den (txartelak, portikoak, trafikoko seinaleak edo informazioko seinaleak, e.a.).

— Ordainlekuko bide automatikoak eta eskuzkoak muntatzea eta konpontzea, bai sarrerakoak, bai irteerakoak, hala sistema irekikoak, nola sistema txikikoak.

— Matxurako tiketak prestatzea.

— Bere kargura dituen osagaietako ekipamendu elektronikoak eta mekanikoak konpontzea, in situ edo tailerrean.

— Bere arduraeko sistemen prebentzio-arloko mantentze-lanak egitea.

- Oficial de Mantenimiento Electrónico.

Es el trabajador que, con conocimientos suficientes para llevar a cabo su oficio específico y en posesión de permiso de conducir de clase «B», realiza con preferencia la instalación, control, reparación y vigilancia de los equipos y sistemas de control de peaje, así como los de comunicaciones y señalización de la autopista. Con el fin de poder cumplir su trabajo, dado el cambio que se da en las técnicas empleadas, debe ser capaz de reciclarse o adaptarse a los nuevos sistemas.

Debe dominar los ordenadores en su faceta de montaje y desmontaje (reparación), así como el manejo del software de funcionamiento de las vías y en general de sus sistemas operativos. Igualmente debe tener conocimientos sobre electricidad, automatismos, electrónica y mecánica a nivel de un título en FP2 o similar.

Además de las labores indicadas como preferentes, podrán realizar las comunes al mantenimiento general de la autopista y sus instalaciones que por la Dirección de la empresa se estime deben ser controladas por este personal. Se exige discreción y confidencialidad total en el tratamiento de los datos y funcionamiento y estado de los sistemas de maquinaria de peaje.

Se clasifican en Oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª, según el grado de conocimiento, experiencia acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

A título de ejemplo, y sin tratar de ser exhaustivos, se citan como principales cometidos y tiempo de formación los siguientes:

- * Oficial de 3.ª

Se exigen los conocimientos básicos indicados anteriormente. El periodo de adaptación en esta categoría se considera que pudiera ser de seis meses como mínimo (aunque el trabajador tuviera experiencia previa en otras empresas), para conocer lo imprescindible sobre los sistemas de trabajo y la maquinaria de Bidelan.

- * Oficial de 2.ª

Precisa una cierta especialización en:

— Ordenadores mantenimiento, reparación, manejo de programas, extracción de datos, carga de tablas, etc.

— Conocer, mantener e instalar magnetoscopios, monitores y cámaras de TV.

— Ídem. de equipos de alimentación (fuentes y SALs).

— Control y medición de tierras.

— Montaje, mantenimiento y limpieza de equipos acondicionadores de aire.

— Puesta en servicio, instalación y mantenimiento de telefonía, interfonía, sistemas de SOS, radio y de cualquier sistema de comunicación que hubiera.

— Montaje, mantenimiento, reparación, recogida de datos, etc. de contadores de tráfico. Manejo, acondicionamiento y reparación de sistemas automáticos de señalización, sea cual fuera su fuente de alimentación (carteles, pórticos, señales de tráfico o de información, etc.).

— Montaje y reparación de vías de peaje automáticas y manuales, tanto de entrada como de salida, y de sistema abierto como de cerrado.

— Preparación de tickets de avería.

— Reparaciones in situ o en taller de todos los equipamientos electrónicos y mecánicos procedentes de elementos que estén a su cargo.

— Realización de mantenimiento preventivo de los sistemas bajo su responsabilidad.

Egokitzapen aldia hiru urtekoa izango da, gutxienez, behar besteko trebakuntza lortzeko arestian zerrendatutako zereginak egokiro egiteko eta orobat erantzukizun gehiagoko eginkizunak eta beste langileen lana gainbegiratzeko betebeharrak egiteko.

* 1. mailako ofiziala.

Langile horrek, 3. eta 2. mailako ofizialei eskatzen zaiena egitez gain, begiratu du behar bezala dabilzala enpresak bere kargura uzten dituen instalazioak, eta prebentzio eta zuzentze lanak egingo ditu horretarako.

Beheragoko mailetako langileei lagunduko die, eta haiek egingo dituzten jarduerak egokiak ote diren zainduko du.

Etengabe egokituko eta birziklatuko ditu bere ezagutzak erabiltzen diren sistema berrietara, eta gaitasuna izan beharko du eza-gutza berri horiek beheagoko kategorietako lankideei irakasteko.

Ekipoak hobeto funtzionatzeko proposamenak egingo ditu.

Kategoria Aldaketak:

Enpresaren eskumena da kategoria aldaketak arautzea. Prozedura bati jarraituko dio horretarako, eta prozedura horren oinarri eta gai nagusien berri emango die langileei. Enpresak, hala dagokionean, kategoria aldaketen berri emango dio Enpresa Batzordeari.

Prozedura hau enpresak eguneratu ahal izango du beharrezkoa denean eta eguneratu edo berrikusi dela jakinarazi beharko du.

32. artikulua. Enpresa batzordea.

Zuzendaritzak Enpresa Batzordearekin batzartuko da, alderdietatik edozeinek horrelakorik eskatzen duenean, informazioa emateko Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritako gaiei buruz eta Autobidea ustatzeko emakidaren egoerari buruz, egungo egoeraren aldean aldaketarik jazotzean.

Duten berriazko funtzioagatik, bileretara joan ahalko dira jorratu beharreko gairen baten berri eman behar duten langileak eta horretarako deialdia jasotzen dutenak.

33. artikulua. Lan arriskuen prebentzioa.

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkari- parekide izango du, eta bere gain hartu ditu Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legean araututako betebeharrak eta lege-kompetentziak, baita indarrean dauden gainerako xedapenak ere, Segurtasun eta Osasun politika egokia erabaki, zaindu eta perfektionatzearren.

Batzorde hori osatuko dute langileen 3 ordezkari (enpresa-batzordeko kide diren sindikatu bakoitzetik bat) eta enpresaren hiru ordezkari.

2. Bilera-deia eginez gero, bileran parte hartu ahal izango dute beren betebeharren ondorioz eztabaidatzeko gairen baten inguruan informaziorik eman behar duten langileak.

3. Batzordea behar den guztietan elkartuko da alderdi bategi besteak eskatuta; nolahi ere, gutxienez hiru hilean behin. Batzordeko kideei batzordea bildu baino bost egun lehenago egin beharko zaie bilera deia; aztergaien zerrendako proposamenak, berriz, epe hori bete aurretik aurkeztu beharko dira.

Alabaina, baldintza horiek ez dira bete beharko deialdia egin den alderdiaren ustez premia dagoenean. Bilera akta Enpresa Batzordeari eta Zuzendaritzari bidaliko zaie, eta hartutako erabakiak aplikatuko dira.

4. Segurtasun eta Osasun Batzordeak zaintza neurri bereziak hartzeko eska dezake osasuna eta segurtasuna arriskuan eduki lezaketan lanpostuetan.

5. Segurtasun eta Osasun Batzordeak, aldiro aldiro, honako gai hauen inguruko informazioa jasoko du:

— Laneko istripuak.

El periodo de adaptación para tener un dominio suficiente de las tareas anteriormente relacionadas, que habilite para acceder a funciones de mayor responsabilidad y de supervisión del trabajo de otros, se estima en un mínimo de tres años.

* Oficial de 1.ª

Además de lo exigible a los oficiales de 3.ª y 2.ª se responsabilizará del correcto funcionamiento de las instalaciones a su cargo definidas por la empresa, dedicándose a las labores necesarias tanto preventivas como correctoras.

Prestará ayuda a sus compañeros de categorías inferiores y vigilará que sus actuaciones sean las acertadas.

Se le pide continua adaptación o reciclado de sus conocimientos a los nuevos sistemas que se vayan utilizando y capacidad para transmitirlos al resto de sus compañeros de categorías inferiores.

Propondrá mejoras en el funcionamiento de los equipos.

Cambios de categoría:

Es competencia de la empresa la regulación de los cambios de categorías, lo cual realizará en base a un procedimiento, dando a conocer las principales cuestiones y bases del mismo a los trabajadores. La Empresa comunicará al Comité de Empresa cuando proceda los cambios de categoría correspondientes.

Este procedimiento podrá ser actualizado por la empresa cuando sea necesario, debiendo comunicar su actualización y/o revisión.

Artículo 32.º Comité de empresa.

La Dirección se reunirá con el Comité de Empresa a petición de cualquiera de las partes, con objeto de informar de cuantas cuestiones están establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como de la situación de la concesión de la explotación de la Autopista cuando se produzca alguna variación respecto a la situación actual.

Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

Artículo 33.º Prevención de riesgos laborales.

1. El Comité de Seguridad y Salud, con representación paritaria, asume las competencias legales y funciones reguladas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes, al objeto de velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de Seguridad y Salud.

Este Comité está formado por 3 representantes de los trabajadores (uno por cada sindicato miembro del comité de empresa) y tres representantes de la Empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno o algunos de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

3. El Comité se reunirá cuando sea necesario y, en cualquier caso, como mínimo cada tres meses, a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar.

Se exceptúan de los requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité de Empresa y a la Dirección, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

4. El Comité de Seguridad y Salud podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad que se adopten medidas especiales de vigilancia.

5. El Comité de Seguridad y Salud recibirá información periódica sobre:

— Accidentes Laborales.

- Lanbideko gaixotasunak.
- Osasun azterketen emaitza estatistikoak.

6. Batzordeak langileen instalazioen kontserbazio eta garbitasun egoera aztertuko du (aldagelak, komunak, botikinak, etab.).

7. Sustatuko da langileek ahalik eta prestakuntzarik osoena izatea Osasun eta Segurtasun arloan: Langile guztiek, oro har, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek, bereziki, eta aukera emango zaie arlo horietan emandako ikastaroetara joateko.

8. Laneko ezbehar kopuruari buruzko urteko estatistika egingo du Batzordeak. Istripuen Mutuak azterlan bat egingo du ager daitezkeen lanbide gaixotasunei buruz.

34. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

2. eranskinean finkatzen diren zenbatekoak ordainduko dira, kategorio profesionalen arabera.

2019rako aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 0,9a aplikatuko da.

2020. urtean, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1 aplikatuko da.

2021. eta 2022. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera gehi % 1 aplikatuko da.

Igoera horiek ezingo dira izan % 3tik gorakoak.

35. artikulua. Erretiroa.

* Borondatezko erretiro aurreratua.

Borondatezko erretiro aurreratuagatiko kalte ordaina baldintza hauen mende egongo da:

1. Langileak borondatezko erretiro aurreratua hartzeko aukera izatea, erretiroa hartzeko unean indarrean dagoen araudiaren arabera. Gaur egun, araudi horrek baldintza hauek eskatzen ditu borondatezko erretiro aurreraturako:

— Adina: kasu bakoitzean dagokion erretiro-adina baino 2 urte gutxiago, adina murrizteko koefizienteak kontuan hartu gabe.

2020. urtean, 63 urte, 37 urteko edo gehiagoko kotizazioarekin, edo 63 urte eta 10 hilabete, 37 urte baino gutxiagoko kotizazioarekin.

— 35 urteko kotizazio aldia egiaztatzea. Ondorio horietarako, nahitaezko soldadutza eta ordeko gizarte prestazioa kotizazio-denboratzat hartuko dira.

— Pentsioaren zenbatekoak 65 urte betetzean familia egoera dela eta langileari dagokion gutxieneko pentsioaren zenbatekoa gainditu behar du.

2. Enpresan hamar urte edo gehiagoko antzinatasuna duen langileak borondatezko baja hartzen badu enpresan, borondatezko baja hartu eta gehienez ere 15 eguneko epean borondatezko erretiro aurreratua eskatze badu eman diezaioten, borondatezko erretiro aurreratuaren honako kalte ordaina jasoko du:

— 11 hileko soldata, irabazietako partaidetzaren 1/14 eta hileko antzinatasunak.

36. artikulua. Eszedentziak.

Eszedentzia eskatu ahal izango dute plantillako langile finkoek, gutxienez urte bateko antzinatasuna badute, eta arau hauen arabera:

a) Eszedentziaren eskabidea eszedentzia hasi baino hilabete lehenago aurkeztu beharko da gutxienez. Urte bateko edo gehiagoko eszedentzietarako, aurreabisua 2 hilabetekoa izango da.

b) Eszedentziak lau hilabeteko iraupena izango du gutxienez eta bost urtekoa gehienez. Langile horrexek berriro ere es-

— Enfermedades Profesionales.

— Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

6. Se analizará, por parte del Comité, el estado de conservación e higiene de las instalaciones para el personal (vestuarios, aseos, botiquines, etc.).

7. Se promoverá la más completa formación en materia de Seguridad y Salud Laboral del personal en general y en especial de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.

8. El Comité confeccionará una estadística anual sobre siniestralidad laboral. Se hará un estudio sobre posibles enfermedades profesionales por la Mutua de Accidentes.

Artículo 34.º Quebranto de moneda.

Se abonarán las cantidades estipuladas en el anexo 2 según categorías profesionales.

Para el año 2019 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 0,9.

Para el año 2020 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 %.

Para los años 2021 y 2022 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior más 1 %.

Dichas subidas no podrán ser superiores al 3 %.

Artículo 35.º Jubilación.

* Jubilación anticipada voluntaria e indemnización.

La indemnización por jubilación anticipada voluntaria estará condicionada a las siguientes circunstancias.

1. Que el trabajador pueda acceder a la modalidad de jubilación anticipada voluntaria, la cual se registrará por la normativa vigente en el momento del acceso a la jubilación. En la actualidad dicha normativa exige para la jubilación anticipada voluntaria los siguientes requisitos:

— Edad: 2 años inferior a la edad legal de jubilación que en cada caso corresponda, sin que se tengan en cuenta los coeficientes reductores de edad.

En el año 2020, a los 63 años con 37 años o más de cotización, o 63 años y 10 meses con menos de 37 años de cotización.

— Acreditar un período de cotización de 35 años. A estos efectos el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria se considerará como tiempo de cotización.

— El importe de la pensión debe resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al trabajador por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años.

2. El Trabajador que con una antigüedad en la Empresa de diez o más años, cause baja voluntaria en la empresa para que, en el plazo máximo de 15 días desde su baja voluntaria, solicite y se le conceda la jubilación anticipada voluntaria percibirá la siguiente indemnización por jubilación anticipada voluntaria:

— 11 mensualidades de salario, 1/14 de la participación en beneficios y antigüedad mensuales.

Artículo 36.º Excedencias.

El personal fijo en plantilla con una antigüedad mínima de 1 año podrá pedir la excedencia con sujeción a las siguientes normas:

a) La solicitud de excedencia deberá ser formulada con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de inicio de la misma. Para aquellas excedencias de un año o superiores el preaviso será de 2 meses.

b) La duración mínima de la excedencia será de cuatro meses y la máxima de cinco años. Este derecho sólo podrá ser

zedentzia hartu nahi badu, lau urte igaro beharko dira nahitaez aurreko eszedentzia bukatu zenetik. Hala eta guztiz ere, enpresak epe horiek labur litzateke, alderdi bien berrizanak kontuan hartuz. Enpresak kasu partikularrak aztertu ahal izango ditu salbuespen gisa.

c) Enpresan berriro hasteko erabakia eszedentzia bukatu eta hila beteaz igaro aurretik jakinarazi beharko da. Aurreko paragrafoan adierazitakoa bete ezik, enpresan berriro hasteko eskubidea galduko da.

d) Bi urteko edo gutxiagoko eszedentzia hartzen duten langileek, hala nahi badute, besterik gabe hasi ahal izango dira enpresan, aurreko paragrafoan finkatutako aurreabisua betetzen badute.

Bi urtetik gorako eszedentzietan, eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubidea izango du enpresan bere kategorian berean edo antzeko kategorian egon edo sor litezkeen lanpostu hutsak betetzeko.

e) Eszedentzian egondako aldia ez da ondorio baterako ere zenbatuko.

37. artikulua. Atal sindikalak.

Sindikatuak ordezkaritza sindikala izendatu dezakete, agiri bidez egiaztatzen badute plantillan % 15eko afiliazioa dutela, gutxienez; ordezkaritza sindikal horrek, berriz, 20 orduko hileko kreditua izango du.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren arabera izendatutako ordezkaritza sindikalaren ordu-kreditua hiler metatu ahal izango da Enpresa Batzordean dauden sindikatu bereko kideek dute-narekin; hartara, pertsona bakar batek erabili ahal izango du, Batzordeko ordezkaritza eta ordezkaritza sindikalaren artean.

Sindikatu barruan erantzukizuna duen kide batek izendatu beharko du zer langilek erabiliko dituen metatutako orduak, eta, gutxienez hamabost egun lehenago.

Zehapena jarritz gero artikulua honen lehenengo paragrafoaren arabera atal sindikala eratuta duen sindikatu bateko kideren bati, enpresak horren berri izan ondoren langileari zehapena jakinarazteko bidalitako idazkiaren kopia emango dio dagokion atal sindikalari.

Hauteskunde sindikalak: enpresak hauteskunde sindikalaren egunean hauteskunde-mahaian dauden kideei eta izendatutako ikuskatzaileei dagokien dieta ordainduko die (sindikatu edo langileen elkarte bakoitzeko, gehienez, kide bat egongo da). Hauteskunde eguneko ikuskatzaileen orduak zenbatu egingo dira; halere, Enpresa Batzordeak konpromisoa hartzen du lan egitea egokitzen ez zaien ikuskatzaileak izendatzen ahalginduko dela.

38. artikulua. Gau plusa eta jaiegunetako plusak.

— Gaueko lanaren plusa.

Gaueko lanaren plusa 3,55 eurokoa izango da gaueko txandaren lan egindako ordu bakoitzeko.

Ondorio horietarako, 22:00etatik 06:00ak bitartean egindako lana izango da gaueko ordutegia.

— Igandeak eta jaiegunak.

3,40 euroko plusa ezartzen da jaiegunetan lanean emandako ordu bakoitzeko.

Ondorio horietarako, jaiegun izango dira larunbateko 14:00etatik asteleheneko 06:00ak bitarteko orduak eta jaiegunak.

Lantokia eta/edo ordainlekuak dagoen herriko jaieguna de-nean, egun hori jaieguna balitz bezala ordainduko da.

Enpresak argitaratu emango ditu ordainlekuak eta mantentze arloak kokatuta dauden herrietako egutegiak: Laneko jaiak eta tokiko jaiegunak.

ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, no obstante, la empresa podrá acordar acortar estos plazos atendiendo a las necesidades de ambas partes. La empresa podrá estudiar casos particulares de manera excepcional.

c) La decisión de reincorporación en la Empresa deberá ser comunicada a ésta con una antelación no inferior a un mes respecto a la fecha de finalización de la excedencia. Se perderá el derecho a reingreso en la Empresa si no se solicita con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior.

d) Quienes disfruten de excedencia por un periodo de dos años, o menor, podrán optar por la reincorporación automática a la Empresa cumpliendo el requisito de preaviso de la norma c) anterior.

En las excedencias superiores a dos años, el Trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

e) El tiempo de excedencia no se computará a ningún efecto.

Artículo 37.º Secciones sindicales.

Se acuerda que, aquellos Sindicatos que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 % de la plantilla, pueden designar un Delegado Sindical con un crédito horario mensual de 20 horas.

El crédito horario del Delegado Sindical designado con arreglo al párrafo anterior, podrá ser acumulado mensualmente con los miembros de su mismo Sindicato que formen parte del Comité de Empresa y ser utilizado por una sola persona de entre los delegados del Comité y el Delegado Sindical.

La designación del Trabajador que haya de disfrutar de dicha acumulación, deberá ser efectuada por un miembro con responsabilidad dentro del Sindicato de que se trate y con una antelación mínima de quince días.

En caso de sanción a un afiliado a un Sindicato que tenga constituida sección sindical de acuerdo con el párrafo primero de este Artículo, la Empresa, una vez conocida esta circunstancia, entregará copia del escrito dirigido al Trabajador comunicándole la sanción, a la sección sindical correspondiente.

Elecciones sindicales: la empresa abonará las dietas correspondientes al día de las elecciones sindicales de los miembros de la mesa electoral y de los interventores designados (máximo uno por sindicato o agrupación de trabajadores). Se computarán las horas del día de las elecciones de los interventores, no obstante, el Comité de empresa se compromete a intentar disponer de interventores que no les toque trabajar.

Artículo 38.º Plusas de nocturnidad y festivos.

— Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad consistente en 3,55 euros por cada hora trabajada en turno nocturno.

A estos efectos se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

— Domingos y Festivos.

Se establece un plus de 3,40 euros por cada hora festiva trabajada.

A estos efectos se considerará jornada festiva a partir de las 14 horas del sábado hasta las 6 horas del lunes y los festivos.

Cuando coincida una fiesta de la localidad con el centro de trabajo y/o la estación de peaje, ésta se abonará como festiva.

La Empresa, publicará el Calendario de Fiestas laborales y el calendario de fiestas locales en los municipios en que estén ubicadas las estaciones de peaje y las áreas de Mantenimiento.

39. artikulua. Oporretako plus aldakorra.

Langileek, opor egunen arabera, egindako lanari egozten ahal zaizkion soldata osagarrien batez besteko ordainsaria jasoko dute. Kontzeptu aldakor hauek hartzen dira kontuan: gaueko plusak, jaiegunetako plusak eta gabonetako plusa, erreferentziako jardura aldian banaka eta eraginkortasunez sortuak.

Sei hilean behin jasotzen diren plus aldakorren batez bestekoa banaka aztertuko da, eta epea bukatutakoan ordainduko da. Lehenengo sei hilekoan, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, benetan sortutako zenbatekoa uztailako nominan ordainduko da. Eta bigarren sei hilekoari dagokiona, uztailaren 1etik abenduaren 31ra sortutako plusak, hurrengo urteko urtarrileko nominan.

Aldi baterako kontratuen kasuan, eta kontratuaren iraupearen arabera, kontratuaren likidazioan ordainduko da.

40. artikulua. Amatasuneko babesa.

Haurdunaldiaren baldintza bereziak ikusita, gaueko lana langilearen edo fetuaren osasunerako kaltegarria izan daitekeela jotzen bada, eta Gizarte Segurantzako medikuak horrela egiaztatzen badu, enpresak beste ordutegi bateko lanpostua emango dio langile horri, gaueko txandatik kenduta.

41. artikulua. Erabiltzaileekin izandako gatazkak.

Langile batek, dagokion lanaldiaren barruan eta egin behar duen lanari dagokionez, arazoren bat badu eta horren ondorioz epaileak eginbideak egin behar baditu, enpresak langilea babesteko behar diren profesionalak (abokatuak eta prokuradoreak) jarriko ditu langile horren eskura, betiere, Bidelan sozieta-teak langilearen interesekin kontrajarririk dauden interesik ez badu (berdin dio sozieta-tea prozesuan sartuta dagoen alderdia den edo ez) eta langilearen jokaera zehatzeko modukoa ez bada indarrean dagoen araudiari edo ezarri ohi den diziplina araubideari jarraiki.

42. artikulua. Euskararen plana.

Euskararen presentzia, erabilera eta Kudeaketa ziurtatzeko diseinatzen diren ekimen eta planak aurkeztu eta babesteko konpromisoa hartzen da. Horrela, Enpresa Batzordeak planen garapenean eta hobekuntzan parte hartu ahal izango du lanean eta barne harremanetan euskararen erabilera bultzatzeko, pertsonen parte hartzearen aldeko apustua eginez eta beharrezko baliabideak ezarritik.

43 artikulua. Euskararen sustapena.

Enpresak euskararen sustapena bermatzeko konpromisoa hartzen du, langileen arteko ohiko giza harremanetan hura ohituz erabiltzen dela babesteko baliabide guztiak jartzearekin batera. Gauza bera bermatzeko konpromisoa hartzen du erabiltzaileei arreta eskaintzerakoan. Horrela, batetik ahalik eta esfortzu handiena jarriko da barne-prozedurak eta baliabideak euskaraz geroz eta gehiago aurkezteko. Bestalde, euskaraz harremanetan jartzeko gai diren langileak kontratatzen direla bultzatzeko Kontratazio-politika garatzeko esfortzua egingo da.

Egun langile finko direnentzat, urtero euskara ikasteko jarritako aurrekontua izango da abiaburua.

Baldintza orokorrak:

Ikastegiak homologatutako Euskaltegiak edota udal euskaltegiak izan beharko dira, langile guztiei ikasteko aukera bermatze aldera.

Prestakuntza lanorduetatik kanpo eskuratu beharko da.

Gutxienez hilabeteko aurrerapenarekin, langileak GGBBen Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio euskara ikasteko asmoa duela.

Artículo 39.º Plus variable vacaciones.

El personal percibirá, en proporción a los días de vacación generados, la retribución media de los complementos salariales atribuibles al trabajo realizado. Los conceptos variables contemplados son los pluses nocturnos, pluses festivos y el plus de navidad, generados individualmente y de forma efectiva en el periodo de actividad de referencia.

Se analizará individualmente el promedio de los pluses variables percibidos semestralmente, haciéndose efectivo el abono a periodo vencido. La cantidad correspondiente a lo efectivamente generado en el primer semestre, del 1 de enero al 30 de junio, se abonará en la nómina de julio. Y lo correspondiente al segundo semestre, pluses generados del 1 de julio al 31 de diciembre, en la nómina de enero del año siguiente.

En el caso de los contratos temporales, y en función del periodo del contrato, el abono se realizará en la liquidación del mismo.

Artículo 40.º Protección a la maternidad.

Si se estimase que, por las particulares condiciones de un embarazo, la salud de la trabajadora embarazada o la del feto pudieran verse negativamente afectadas por el trabajo nocturno, y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asistiese facultativamente a la trabajadora, la Empresa destinaría a la misma a un puesto con horario diferente, exento del turno de noche.

Artículo 41.º Conflictos con los usuarios.

Cuando un trabajador, dentro de su jornada laboral y en relación directa con su trabajo, resulte afectado por algún problema del que se deriven diligencias judiciales, la Empresa pondrá a su disposición los profesionales (abogados y procuradores) necesarios para su defensa, siempre que la sociedad Bidelan no tenga intereses contrapuestos a los del trabajador (independientemente de que la misma sea o no parte implicada en el proceso) y siempre que la conducta del trabajador no fuera sancionable con arreglo a la normativa vigente o al régimen disciplinario establecido convencionalmente.

Artículo 42.º Plan de euskara.

Se adquiere el compromiso de aportar y apoyar las iniciativas y planes que se diseñen a fin de asegurar la presencia, uso y gestión del euskera. De este modo el Comité de Empresa podrá participar en el desarrollo y mejora de los planes al objeto de impulsar el uso del euskera en el trabajo y en las relaciones internas, apostando por la participación de las personas y estableciendo los recursos necesarios.

Artículo 43.º Promoción del euskara.

La Empresa se compromete a garantizar la promoción del euskara y establecer todos los recursos que sean necesarios para apoyar el uso habitual en las relaciones humanas ordinarias entre el personal, así como en la atención de los usuarios. Así, por un lado, se centrarán los esfuerzos en aumentar los procedimientos y recursos internos que se presenten en euskara y por otro, desarrollar la Política de Contratación donde se impulse la contratación de personal capaz de relacionarse en euskara.

Para el personal fijo actual anualmente se partirá de un presupuesto destinado al aprendizaje del euskara.

Condiciones generales:

Los centros deberán ser Euskaltegis homologados y/o municipales con el fin de garantizar la posibilidad de aprendizaje a todo el personal.

La formación se deberá recibir fuera del horario de trabajo.

Con al menos un mes de anticipación el trabajador o la trabajadora deberá comunicar a la Dirección de RR. HH. su intención de aprender Euskara.

Euskara ikasteko laguntzen gai guztiak Giza Baliabideen Sailak horretarako zehaztutako prozedura baten bidez arautuko dira. Prozedura hori intranetean dago eskuragarri.

Giza Baliabideen zuzendaritzak ezezkua eman ahal izango dio euskara ikasteko eskaerari, prozedurako irizpideetan oinarrituta.

44. artikulua. *Berdintasun plana.*

Bi aldeek konpromisoa hartu dute Bidelanen genero-berdintasuna zeharka bultzatzeko, uste sendo batetik abiatuta: berdintasunaren aldeko apustua «balio erantsia» dela. Esparru guztietan onartzen dugu emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa, eta, horretarako, konpromisoa hartzen dugu tratuan eta aukeretan berdintasuna lortzeko diseinatutako berdintasun planak laguntzeko eta babesteko, laneko bizitza, bizitza pertsonala eta familiakoa uztartzen laguntzeko, sentsibilizazioa eta prestakuntza lantzeko, hizkuntza ez-sexista erabiltzea eta berdintasun-balioak sustatzeko eta zabaltzeko.

45. artikulua. *Lan eta sexu jazarpenaren prebentzioa.*

Bi aldeek konpromisoa hartzen dute oinarritzko eskubideen bortxazintasunean oinarrituta lan egiteko. Berdintasunerako eskubidea, intimitaterako eskubidea, pertsona guztien osotasun fisiko eta moralerako eskubidea eta oinarritzko lan eskubideak, pertsonen osasunerako eta lan-girorako arriskutsuak izan daitezkeen gatazka-mota guztiak ezabatzeko.

Illo horretatik, bi aldeek konpromisoa hartzen dute gatazketatik, jazarpen egoeretatik eratorritako lan arriskurik gabeko lan ingurunea bermatzeko ekimenak babestu eta garatzeko, eta ez dute inolako larderia, diskriminazio, bidegabekeria- edo errepre-salia-ekintzarik onartuko.

Bi aldeek lan egingo dute zehaztutako prozedurak (gatazkak konpontzea, laneko eta sexu jazarpenaren prebentzioa) erabakigarriak eta eraginkorrak izan daitezen.

46. artikulua. *Promozioak. Balioaniztasun plana.*

Enpresaren barruan behar diren kategoria profesionalak promozionatzeko mekanismoa ezarri egiten da, eta jarraian zehaztutako moduan jardungo da.

Enpresako Zuzendaritzak deialdia egingo du lanbide kategoria bat sustatu behar duenean, eta eskabidea jarriko du hamabost egun lehenago iragarki oholean; bertan, argi azalduko du zer lanpostu bete behar diren eta zein alderditan dauden.

Gidabaimena derrigorrezkoa.

* Alderdi teknikoak:

— Lanpostua ezagutzea.

— Euskara jakitea.

* Nortasunari buruzko alderdiak:

— Kontrol emozionala.

— Harremanak eratze gaitasuna.

— Antolatze gaitasuna.

— Agintari izateko dohainak.

* Elkarriketa pertsonala:

— Antzinasuna enpresan.

Lanpostua ezagutzeak esan nahi du egin beharreko lanak eza-gutzen direla, ez bete beharreko lanpostuan duen eskarmentua.

Lehentasuna emango zaio normalean lan egiten den alderdiko langileari.

Bestalde, balioaniztasuneko plan bat landuko da, enpre-sako beste lanpostu batzuetan lan egin nahi duten ordainpeko langileak bermekin prestatzeko. Ad hoc prestakuntza plan bat prestatu beharko da kasurako.

Todas las cuestiones de ayudas se regularán a través de un procedimiento definido a tal efecto por RR. HH. que estará accesible en la intranet.

La Dirección de RRHH podrá denegar la solicitud de aprendizaje en base a los criterios desarrollados en el procedimiento.

Artículo 44.º *Plan de igualdad.*

Ambas partes manifiestan su compromiso por impulsar la igualdad de género de manera transversal en Bidelan, partiendo de la profunda convicción de que la apuesta por la igualdad constituye un «valor añadido». Asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y para ello nos comprometemos a contribuir y apoyar los planes de igualdad diseñados al objeto de velar por la igualdad en el trato y oportunidades, facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, trabajar la sensibilización y la formación, hacer un uso no sexista del lenguaje y promover y difundir valores igualitarios.

Artículo 45.º *Prevención del acoso laboral y sexual.*

Ambas partes se comprometen a trabajar, apoyándose en la inviolabilidad de los Derechos fundamentales. Derecho de igualdad, derecho a la intimidad y Derecho a la integridad física y moral de todas las personas y en los derechos laborales básicos, para erradicar todas las formas de acoso y conflicto que puedan constituir un riesgo para la salud de las personas y su clima laboral.

En este sentido ambas partes se comprometen a apoyar y desarrollar aquellas iniciativas dirigidas a garantizar un entorno laboral libre de riesgos laborales procedentes de los conflictos, de situaciones de acoso, no permitiendo ningún tipo de acto intimidatorio, discriminatorio, injusto o a modo de represalia.

Ambas partes trabajaran para que los procedimientos definidos (resolución de conflictos, prevención del acoso laboral y sexual) sean resolutivos y eficientes a tales efectos.

Artículo 46.º *Promociones. Plan polivalencia.*

Se establece un mecanismo para promocionar las categorías profesionales que sean necesarias dentro de la Empresa, en el que se procederá de la siguiente forma.

Cuando la Dirección de la Empresa tenga necesidad de promocionar una categoría profesional convocará, vía tablón de anuncios con quince días de antelación a través de una solicitud, la o las plazas a cubrir y en la Zona que necesitan dichas plazas.

Carné de Conducir indispensable.

* Aspectos técnicos:

— Conocimiento del Puesto.

— Conocimiento de Euskera.

* Aspectos de personalidad:

— Control Emocional.

— Capacidad de Relación.

— Capacidad de Organización.

— Dotes de Mando.

* Entrevista personal:

— Antigüedad en la empresa.

El Conocimiento del Puesto, se basa en conocer los trabajos a realizar, no a la experiencia en el puesto a cubrir.

Se dará preferencia, al trabajador de la zona donde habitualmente trabaja.

Por otro lado, se trabajará un plan de polivalencia a fin de preparar con garantías al personal de peaje que quiera acceder a trabajar en otros puestos de la empresa. Se deberá preparar para cada caso un plan de formación ad hoc.

47. artikulua. Osotasunari atxikitzea.

Laneko agintariak, dagozkion eskumenak erabiliz, hitzarmen honetako itunen bat onesten ez badu, edo arrazoiaren batengatik hitzarmenaren eraginkortasuna mugatzen bada, hitzarmena ondorioz gabe gertatuko da, eta, beraz, hitzarmenaren eduki osoa aztertu beharko da berriro.

48. artikulua. Ordainlekuetako segurtasuna.

Gaueko txandan, dagokion langilea bi aldiz igaroko da ordainleku bakoitzetik, zaintzeko planean, beti ere ahal bada.

49. artikulua. Bozketa eguneko plusa.

Erabakitzen da ezen, bozketa egunetan, 135,6 euro ordainduko zaiela bozkatzeko eskubidea erabiltzeko lege ezarritako denboraz gozatzeko eskubidea erabiltzen ez duten langileei, baimeneko lau ordurako; bestela, bozkatzeko eskubidea gauzatzeko egokituriko orduen arabera zati proportzionala.

Langileak atsedean bitartez eskuratu ahal du konpentsazioa, atsedean ordu bi eskuratuz egindako orduko. Enpresak eta langileak adostu beharko dute noiz hartu konpentsazio-atseдена.

50. artikulua. Amatasunagatik eta / edo familia zaintzeagatik lanaldia laburtzea.

Laneko araudi orokorrean bildutako neurrien osagarri modura eta bateratzeko neurri eraginkorrak sustatze aldera, legeko zaintzagatik hartzen diren lanaldi laburtzeek adin mugarik ez izatea proposatzen dugu, hau da, hori langileek erabakitakoan eskuratzeko aukera izatea. Horiek eskuratu ahal izateko, hurrengo baldintzak bete beharko dira:

— Laburtzearen portzentajea % 50ekoa izan beharko da gutxienez, 6 hilabeteko gutxieneko iraupenarekin, horrek egonkortasuna ekarriko duelako antolamenduaren ikuspegitik. Ehuneko txikiago baten aukera egin nahi izatekotan, intranet bidez eskatu beharko zaie Antolaketa eta giza baliabide arloari dagokion justifikazioarekin.

— Lanaldi librearen zatian medikura joaten laguntzeko lizentzien erabilpen atzekaria, lanaldi murriztuko larrialdi justifikatuak salbu; izan ere, atazak malgutasun handiagoz adosteko bide ematen du, guztion onerako.

Era berean, lanaldi murriztuak onartuko zaizkie murrizketa hori behar duten langile guztiei baldintza berberetan, aurrez enpresarekin adostuta eta baldintza berberei jarraikiz.

51. artikulua. Deskontuak.

Legezko greba egiteagatik, araudiaren arabera egingo dira deskontuak, urteko lanordu kopurua oinarri hartuta. Horretarako, urteko ordainsariaren kontzeptu guztiak hartuko dira kontuan, oporrak izan ezik.

Ordaindu gabeko hutsegite eta enplegu eta soldata etenei dagokienez, hitzarmenean ezarritako urteko ordu kopurua hartuko da oinarritzat. Horretarako, urteko ordainsariaren kontzeptu guztiak hartuko dira kontuan, oporrak barne.

52. artikulua. Maileguak eta gizarte laguntzak.

Enpresak maileguak emango dizkie langileei ibilgailuak eta etxebizitzak erosteko, ondoko baldintza hauen arabera: Mailegu mota guztietan, amortizazio epeak sekula ez du gaindituko kontratuaren iraupenerako edo autobidearen emakidarako aurreikusi den iraupena, eta urtebetekoa izango da gutxienez; zenbatekoa, berriz, ez da lan kontratuaren iraupenerako aurreikusi diren ordainsarien % 50etik gorakoa izango. Hona hemen gehieneko zenbatekoak:

Artículo 47.º Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido.

Artículo 48.º Seguridad en las estaciones de peaje.

En el turno de noche, el trabajador que corresponda pasará dos veces por cada estación, en plan de vigilancia, siempre que se sea posible.

Artículo 49.º Plus día de votaciones.

Se acuerda que, para los días de votaciones, a los trabajadores que no ejerzan su derecho al disfrute del tiempo legal marcado para ejercer su derecho a voto, se abonará la cantidad de 135,6 euros para cuatro horas de licencia, o la parte proporcional en función de las horas que correspondan para ejercer el derecho a voto.

El trabajador podrá optar a la compensación mediante descanso, a razón de dos horas de descanso por cada hora realizada. El momento del disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 50.º Reducciones de jornada por maternidad / cuidado de familiares.

Cara a promover medidas conciliadoras efectivas, como complemento a las medidas recogidas en la normativa laboral general, las reducciones de jornada por guarda legal no tengan límite de edad, es decir, se pueda acceder a ellas cuando lo considere la trabajadora o el trabajador. Estableciendo para acceder a las mismas el cumplimiento de las siguientes condiciones:

— Que el porcentaje de reducción sea mínimo del 50 % y con una duración mínima de 6 meses, lo que redundará en una estabilidad desde el punto de vista organizativo. En caso de querer optar a un porcentaje menor, se deberá hacer la solicitud por la intranet al área de Organización y RR. HH. con la debida justificación.

— El uso consecuente de las licencias de acompañamiento al médico en la parte de la jornada libre de trabajo, a excepción de urgencias justificadas durante la jornada reducida, ya que lo que se propicia es una gran flexibilidad para conciliar tareas en beneficio de todos.

Asimismo, se podrán conceder reducciones de jornada en las mismas condiciones para cualquier trabajador/a que necesite esta reducción previo acuerdo con la empresa y sujeto a las mismas condiciones.

Artículo 51.º Descuentos.

Los descuentos en concepto de huelga legal se realizarán en función de la normativa y en base al n.º de horas laborales anuales, teniendo en cuenta todos los conceptos de la retribución anual que le corresponda al trabajador, excepto las vacaciones.

En el caso de ausencias no retribuidas o suspensión de empleo y sueldo, el descuento se realizará también en base al n.º de horas anuales establecidas por convenio, teniendo en cuenta todos los conceptos de la retribución anual que le corresponde al trabajador incluyendo vacaciones.

Artículo 52.º Préstamos y ayudas sociales.

La Empresa concederá préstamos a sus Empleados para la adquisición de vehículos y viviendas, en las condiciones que a continuación se indican. Para cualquier tipo de préstamo, el plazo de amortización no podrá exceder de la duración prevista del contrato o de la concesión de la autopista, con un mínimo de un año, y su cuantía no podrá rebasar el 50 % de las retribuciones previstas para el tiempo de duración del contrato de trabajo. Se establecen los siguientes importes máximos:

* Maileguak.

— Ibilgailuak:

Lehen ibilgailua erosteko beharra izanez gero, enpresak baldintza hauetan emango ditu maileguak:

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoak ez du gaindituko ibilgailuaren balioaren % 65, eta gehieneko muga 3.155,31 euro (hiru mila ehun eta berrogeita hamabost euro eta hogeita hamaika zentimo) izango da.

2) Dirua amortizatzeke gehieneko epea hiru urtekoa izango da, eta emakidaren denboraldia burutu aurretik amaituko da. Adierazitako epeko ordainketa guztietan egingo da kenketa.

3) Urtean sortutako interesa Estatuaren Aurrekontuei buzko Lege Orokorrean ezarrita dagoena izango da.

4) Kontzeptu honengatik emandako maileguen gehieneko zenbateko osoa sekula ez da izango 31.553,14 eurotik gorakoa (hogeita hamaika mila bostehun eta berrogeita hamahiru euro eta hamalau zentimo).

Funtsa honetan orain indarrean dauden maileguak hartu dira aintzat.

5) Maileguaren bermea mailegu hartzailaren kontura izango da, eta, hain zuzen, zor-aitorpen publikoa edo zor-aitorpen pribatua egingo da, eta erosten den ibilgailuaren arrisku orotako aseguruia ere bai.

6) Enpresako Zuzendaritzaren iritziz, ibilgailua beharrezkoa bada langileak egiten duen eginkizuna betetzeko, maileguak ez du interesik sortuko, baina gainerako baldintzak bete beharko dira.

— Etxebizitza-alokairua:

Ohiko etxebizitza alokatzeke dirua behar izanez gero, baldintza hauen arabera emango da:

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoa ezingo da izan 1.000 eurotik gorakoa (mila euro).

2) Dirua amortizatzeke gehieneko epea urte batekoa izango da, eta emakidaren denboraldia burutu aurretik amaituko da. Emandako epeko ordainketa guztietan egingo da kenketa.

3) Urtean sortutako interesa Estatuaren Aurrekontuei buzko Lege Orokorrean ezarrita dagoena izango da.

4) Kontzeptu honengatik emandako maileguen gehieneko zenbateko osoa inoiz ez da izango 12.000 eurotik gorakoa (hamabi mila euro).

Funts honetan indarrean dauden maileguak hartuko dira aintzat.

5) Maileguaren bermea mailegu hartzailaren kontura izango da, eta, horrenbestez, zor-aitorpen publikoa egin beharko da.

— Etxebizitza:

Lehen etxebizitza erosteko beharra izanez gero, enpresak baldintza hauetan emango ditu maileguak:

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoak ez du 9.466 eurotik (bederatzi mila lauhun eta hirurogeita sei eurotik) gora joko.

2) Dirua amortizatzeke gehieneko epea bederatzi urtekoa izango da, eta emakidaren denboraldia burutu aurretik amaituko da. Emandako epeko ordainketa guztietan egingo da kenketa.

3) Urtean sortutako interesa Estatuaren Aurrekontuei buzko Lege Orokorrean ezarrita dagoena izango da.

4) Kontzeptu honengatik emandako maileguen gehieneko zenbateko osoa sekula ez da izango 126.212,54 eurotik gorakoa (ehun eta hogeita sei mila berrehun eta hamabi euro eta berrogeita hamalau zentimo).

* Préstamos.

— Vehículos:

En caso de necesidad de adquisición de primer vehículo, la Empresa concederá préstamos en las siguientes condiciones:

1) El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65 % del valor del vehículo, con un tope máximo de 3.155,31 Euros (tres mil ciento cincuenta y cinco euros y treinta y un céntimos).

2) El plazo máximo de amortización será de tres años, debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo indicado.

3) El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4) El importe máximo global de los préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de 31.553,14 euros (treinta y un mil quinientos cincuenta y tres euros y catorce céntimos).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo del Prestatario y consistirá en reconocimiento de deuda en documento público o reconocimiento de deuda en documento privado y seguro a «Todo Riesgo» del vehículo que se adquiera.

6) Cuando a criterio de la Dirección de la Empresa el vehículo sea necesario para la función a realizar por el Trabajador, el préstamo no devengará interés alguno, manteniéndose las restantes condiciones.

— Alquiler de Vivienda:

En caso de necesidad para el alquiler de la vivienda habitual, se concederán bajo las siguientes condiciones:

1) El importe máximo del préstamo no podrá superar los 1.000 Euros. (mil euros).

2) El plazo máximo de amortización será de un año, debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo concedido.

3) El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4) El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 12.000 Euros (doce mil euros).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo del Prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

— Vivienda:

En caso de necesidad de adquisición de primera vivienda, se concederán préstamos bajo las siguientes condiciones:

1) El importe máximo del préstamo no podrá superar 9.466 Euros (nueve mil cuatrocientos sesenta y seis euros).

2) El plazo máximo de amortización será de nueve años, debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo concedido.

3) El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4) El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 126.212,54 euros (ciento veintiséis mil doscientos doce euros y cincuenta y cuatro céntimos).

Funtsa honetan orain indarrean dauden maileguak hartu dira aintzat.

5) Maileguaren bermea mailegu hartzailearen kargura izango da, eta, horrenbestez, zor-aitorpen publikoa egin beharko da.

— Etxebizitza birgaitzea:

Etxebizitza birgaitzea da etxebizitza zabaltzea, hau da, estali gabeko azalera hesituz edo beste bide batez etxebizitzaren azalera bizigarria handitzea betirako eta urte-sasoi guztietarako; edota, bestela, etxebizitzaren barrualdea beste era batera bantatzea eta, hartara, bizigarritasun-baldintzak era nabarmenean aldatzea.

Era berean, berogailua eta igogailua jartzeko edo dagoena aldatzeko lanak ere partida horretan sar daitezke.

Hala, beraz, alde batera utzi dira margotzea, entokatzea eta antzekoak, ur-jaitsierak konpontzea, iturgintza lanak eta antzekoak, altzariak hobetzea, segurtasuneko ateak jartzea, leihatilak jartzea eta horrelakoak.

Maileguak eskuratu ahal izateko, lanak egiaztatu beharko dira aurrekontu egokia aurkeztuz.

Maileguaren gehieneko zenbatekoak ez du dagokion aurrekontua gaindituko, eta gehieneko muga 3.942,64 euro (hiru mila bederatziehun eta berrogeita bi euro eta hirurogeita lau zentimo) izango da.

Dirua amortizatzeke gehieneko epea sei urtekoa izango da, eta emakidaren denboraldia burutu aurretik amaituko da. Adierazitako epeko ordainketa guztietan egingo da kenketa.

Urtean sortutako interesa Estatuaren Au buruzko Lege Orokorrean ezarrita dagoena izango da.

Kontzeptu honengatik emandako maileguen gehieneko zenbateko osoa sekula ez da izango 39.426,39 eurotik gorakoa (hogeita hemeretzi mila laurehun eta hogeita sei euro eta hogeita hemeretzi zentimo).

Maileguaren bermea mailegu hartzailearen kargura izango da, eta, horrenbestez, zor aitorpen publikoa egin beharko da.

* Gizarte laguntzak

— Audifonoak:

Langileren batek audifono bat erosi behar badu, enpresak zenbateko bat emango du audifonoak erosten laguntzeko kontzeptu gisa, baldintza hauen arabera:

1) Aparatu eta langile bakoitzeko gehieneko zenbatekoa 100 (ehun euro) eurokoa izango da.

2) Laguntza hori eskatzen duen langile bakoitzarentzat, gutxienez, 5 urteko epea igaroko da.

3) Langileak erosketa hori egin duela frogatu beharko dio enpresari, audifonoaren erosketari dagokion fakturarekin. Gainera, langileak audifonoaren titulartasuna eta beharra dituela adierazi beharko du ziurtagiri medikoa baten bidez.

4) Enpresak laguntza horietarako urtero bideratzen duen zenbatekoa, guztira, 2.500 eurokoa izango da (bi mila eta bostehun euro).

1. ERANSKINA

A ATALA - LANALDIEN ZIKLOAK

* Bidesaria.

Bidesariak automatizatzeke proiektuak erreritatutako langileen postuak amortizatzea ahalbidetuko du eta horrek kanona kobratzeko estazioetako lan zikloak doitu beharra ekarriko du, behar den funtzionamenduaren arabera. Pleguan jasota dagoen bezala, prozesu hau plantillako langile finkoen lan baldintzak errespetatuz eta Enpresa Batzordearekin batera lan eginez burutuko da.

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo del Prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

— Rehabilitación de vivienda:

Se considerará rehabilitación de vivienda la ampliación de ésta cuando, mediante cerramiento de superficie descubierta o por cualquier otro medio, se amplíe la superficie habitable de aquélla, de forma permanente y durante todas las épocas del año, así como la redistribución interior que suponga cambio sustancial en las condiciones de habitabilidad.

Igualmente, se pueden incluir en estas partidas la instalación de calefacción y ascensor, o bien sustitución de éste.

Quedan por consiguiente excluidas la pintura, revoco y similares, las reparaciones de bajadas de agua, fontanería y similares y las mejoras de mobiliario, puertas de seguridad, instalación de contraventanas y similares.

Para acceder a estos préstamos deberán acreditarse los trabajos a realizar mediante el oportuno presupuesto.

El importe del préstamo no podrá exceder del presupuesto correspondiente, con un tope máximo de 3.942,64 euros (tres mil novecientos cuarenta y dos euros y sesenta y cuatro céntimos).

El plazo máximo de amortización será de seis años debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período indicado.

El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

El importe máximo global de los préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 39.426,39 euros (treinta y nueve mil cuatrocientos veintiséis euros y treinta y nueve céntimos).

La garantía del préstamo será a cargo del Prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

* Ayudas sociales.

— Audífonos:

En caso de necesidad por parte de los Empleados, de la compra de un audífono, la Empresa aportará en concepto de ayuda para dicha compra una cantidad económica en las siguientes condiciones:

1) El importe máximo por aparato y Empleado será de 100 euros (cien euros).

2) Para cada trabajador que solicite dicha ayuda debe de transcurrir un mínimo de 5 años.

3) El Empleado deberá acreditar a la Empresa dicha compra, mediante factura de compra del audífono. Además, el trabajador deberá demostrar titularidad y necesidad del audífono mediante certificado médico.

4) El importe total anual que la Empresa destina a dichas ayudas será de 2.500 euros (dos mil quinientos euros).

ANEXO 1

APARTADO A - CICLOS DE TRABAJO

* Peaje.

El proyecto de automatización de los peajes posibilitará la amortización de los puestos del personal de peaje, lo que supondrá la necesidad de ajustar los ciclos de trabajo en las estaciones de cobro de canon acorde al funcionamiento necesario. Tal y como viene recogido en el pliego, este proceso se llevará a cabo respetando las condiciones de trabajo de la plantilla fija y trabajando conjuntamente con el Comité de Empresa.

Jarraian, egungo lan txandak eta zikloak zehazten dira:

Lanaldi etengabea txandak aritzen diren langileak.

Etengabeko txandan aritzen diren langileen lan-ordutegia honako hau izango da:

- 6:00etatik 14:00etara.
- 14:00etatik 22:00etara.
- 22:00etatik 6:00etara.

Lanaldiak txadakatu egingo direlarik.

Aipatzen diren atsedenealdien bidez, igandeak, larunbatei dagokien partea eta berreskurazinak diren urteko jaiak konpentsatuko dira.

Zarauzko zona:

Orioko ordainlekua eta 1. mailako kobratzaileak: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-4, 6-4, 6-4); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

Eibar, Elgoibar eta Itziarko ordainlekuak: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-4, 6-4, 6-4 6-3); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

– Zestoa-Zumaiako ordainlekua: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-3, 6-4, 6-3, 6-5); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

Zarauzko langa, Zarautz mendebaldea, Zarautz ekialdea: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-4, 6-4, 6-4, 4-2); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

Irungo zona:

1. mailako kobratzaileak: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-4, 6-4, 6-4); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

Oiartzun, Irungo Bentak, Irungo sarrera: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-4, 6-4, 6-4, 6-3); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

Irungo irteerako ordainlekua: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-3, 6-4, 6-3, 6-5); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

Irungo langa ordainlekua: langile hauek txandakako txandetan jardungo dute (6-4, 6-4, 4-2, 4-2); bestela, hala erabakitzen diren beste txanda batzuetan arituko dira.

Txanda irregularretako langileak:

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du langile horiei egutegietan jarritako lanaldiak osatzeko, betiere horretarako itundutako baldintzak betetzen badira:

– Azaroaren 30erako egon beharko dute aukeratuta opor guztiek.

– Ordu sindikalak aprobetxatu ahal badira, enpresari jakinarazi beharko zaio ordu horiek langile horien egutegietan sar ditzan.

– Kasu berezietan, letrak eduki daitezke (adib. aldi baterako ezintasunetan).

Langile horiek aintzakotzat hartuko dira letra libreak, kategoriak eta abar aukeratu ahal izan ditzaten, antzinatasunaren arabera (lehenengo kontratuko eguna kontuan hartuta).

Plantillan kontratu berria duten langileak.

Enpresan, Ordainlekuko Zerbitzurako kontratatzen diren langileak lan egin beharko dute alde bereko ordainleku batean edo gehiagotan batez ere. Hona aldeak:

– Zarautz aldea: Azitain, Elgoibar, Itziar, Zestoa, Zarautz eta Orioko ordainlekuak.

– Irun aldea: Oiartzun, Irungo hesia, Irungo sarrera, Irungo irteera eta Irungo Bentetako ordainlekuak.

A continuación, se detallan los turnos y ciclos existentes:

Personal de Jornada Continuada en Turnos Rotativos.

El horario de trabajo del personal que realice su cometido en turnos continuados, será de:

- 6 h a 14 h.
- 14 h a 22 h.
- 22 h a 6 h.

Siendo estos turnos rotativos.

Los periodos de descanso indicados serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables en el año.

Zona Zarautz:

Estación de cobro de Orio y cobradores de 1.ª: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-4, 6-4, 6-4 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Estaciones de cobro de Eibar, Elgóibar, Itziar: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-4, 6-4, 6-4, 6-3 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

– Estación de cobro Zestoa-Zumaia: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-3, 6-4, 6-3, 6-5 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Estaciones de cobro de Zarautz Barrera, Zarautz Oeste, Zarautz Este: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-4, 6-4, 6-4, 4-2 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Zona Irun:

Cobradores de 1.ª: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-4, 6-4, 6-4 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Estaciones de cobro de Oiartzun, Irun Ventas, Irun Entrada: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-4, 6-4, 6-4, 6-3 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Estación de cobro Irun Salida: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-3, 6-4, 6-3, 6-5 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Estación de cobro de Irun Barrera: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos; 6-4, 6-4, 4-2 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Personal con turnos irregulares.

La Dirección se compromete a completar las jornadas asignadas a estos trabajadores en sus calendarios siempre y cuando se den las condiciones acordadas para ello:

– Todas las vacaciones elegidas para el 30 de noviembre.

– La comunicación a la Empresa de las horas sindicales en caso de que sean aprovechables al objeto de incorporar estas horas a los calendarios de este personal.

– La disposición de letras que por casos excepcionales (p.e. incapacidad total) puedan disponerse.

Estos trabajadores serán tenidos en cuenta para la posibilidad de optar a letras libres, categorías, etc.... teniendo en cuenta la antigüedad, contabilizando la fecha del primer contrato.

Personal de nueva contratación.

El personal del Servicio de Peaje que acceda a la empresa podrá ser contratado principalmente para prestar sus servicios en una o más Estaciones de la zona a la que se adscriba, entendiéndose como Zona las siguientes:

– Zona Zarautz: Estaciones de Azitain, Elgoibar, Itziar, Zestoa, Zarautz y Orio.

– Zona Irun: Estaciones de Oiartzun, Irun barrera, Irun salida, Irun entrada y Ventas de Irun.

Automatizazioaren bidez, lan-aukerak hobetzeko eta/edo ordainlekuko zerbitzua errazago antolatzeke, zona-aldaketak kudeatu ahal izango dira.

Langileek, berriz, hurrengo hilerako izango dute prest egutegia, gutxienez 15 egun lehenago; betiere, ezin bada urteko egutegi finkoa izan.

* Zaintza eta kontrol gunea

Gune horietako txandak 2 edo 3 eguneko mikroziklotan banatuko dira eta goiza/arratsaldea/gaua artean banatuko dira; hala, mikrozikloak hauek izango dira: Astelehena + asteartea, asteazkena + osteguna eta ostirala + larunbata + igandea.

Bidezaintza langileak.

Txandakako txandetan lan egingo du, ordena honetan.

Con la automatización a fin de mejorar las opciones laborales y/o facilitar la organización del servicio en peaje se podrán gestionar cambios de zonas.

Los Trabajadores dispondrán del mismo para el mes siguiente con una antelación mínima de 15 días siempre que no se pueda disponer de un calendario anual.

* Vigilancia y centro de control.

Los turnos de estas áreas se dividen en microciclos de 2 o 3 días que se repartirán en Mañana-Tarde-Noche, siendo los microciclos los siguientes: Lunes + martes, miércoles + jueves y viernes + sábado + domingo.

Personal de Vigilancia.

Trabaja en turnos rotativos siguiendo el siguiente orden:

Lana Trabajo	7		7		7		7		5		7		7		7		5		7		4			
Atsedena Descanso		4		5		5		4		2		5		5		4		5		2		5		3

Txanda horietan aritzen diren langileen lan ordutegia honako hau izango da:

Txandakako txandetan lan egingo du, ordena honetan.

– 6 htik 14 hra edo 7 htik 15 hra.

– 14 htik 22 hra edo 15 htik 23 hra.

– 22 htik 6 hra edo 23 htik 7 hra.

Kontrol zentruko langileak.

Kontrolerako pertsonalak txandakako txandetan lan egingo du, ordena honetan:

El horario de trabajo del personal que realice su cometido en estos turnos será de:

Trabaja en turnos rotativos siguiendo el siguiente orden:

– 6 h a 14 h o 7 h a 15 h.

– 14 h a 22 h o 15 h a 23 h.

– 22 h a 6 h o 23 h a 7 h.

Personal de Centro de Control.

El personal de Centro de Control trabajará en turnos rotativos siguiendo el siguiente orden:

Lana Trabajo	7		7* (8)		7		7		7		7		7		7		7		7		7	
Atsedena Descanso		4* (3)		3		4		5		5		4		5		5		4		5		5

* Urtean bi aldiz 3/8 zikloa egingo da. / Dos veces al año se realiza el ciclo 3/8.

Txanda horietan aritzen diren langileen lan ordutegia honako hau izango da:

– 06:00etatik 14:00etara.

– 14:00etatik 22:00etara.

– 22:00etatik 06:00etara.

* Mantentze lanetarako lanaildi zatitutako langileak.

Langile horien lan ordutegia honako hau izango da: Goizetan, 8:30etik 12:30era; arratsaldeetan, 14:00etatik 18:00etara.

* Mantentze lanetarako lanaildi etengabeko langileak.

Lanaldi etengabea duten langileen lan ordutegi bakoitza hiru langileko txandakako hiru txandetan egingo da, 06:00etatik 14:00etara eta 14:00etatik 22:00etara astelehenetik ostegunera eta 06:00etatik 14:00etara ostiralean, jaiegunak alde batera utzita.

Señalizazio-pertsonalak txandakako txandetan lan egingo du, ordena honetan:

El horario de trabajo del personal que realice su cometido en estos turnos será de:

– 6 h a 14.

– 14 h a 22 h.

– 22 h a 6 h.

* Personal de mantenimiento a jornada partida.

El horario de trabajo de este personal será de lunes a viernes, de 8:30 a 12:30 por la mañana, y de 14:00 a 18:00 por la tarde, excluyendo festivos.

* Personal de mantenimiento a jornada continua.

El horario de trabajo del personal de jornada continua se desarrollará en tres turnos rotativos de tres trabajadores cada uno, de domingo a jueves de 22 a 6, de lunes a viernes de 6 a 14 horas + de 14 a 22 horas, excluyendo festivos.

El personal de Señalización trabajará en turnos rotativos siguiendo el siguiente orden:

Lana Trabajo	5		5		5		5		5		5		5		3		2		5	
Atsedena Descanso		2		2		2		2		2		2		2		7		2		2

Ziklo-aldaketak. Kontrol gunean, Mantenuan eta Bidezaintzan.

Eskatu dituzten pertsonen artean eta eskatu dituzten orduen itzuliko dira soilik txanda-aldaketak; itxita aurkeztuko da eskatzeko unean.

* Mantenu elektronikoa.

Lanaldi etengabea txandaka aritzen diren langileak.

Txanda jarraituetan lan egiten duten mantentze elektronikoko teknikarien lan ordutegia, akordiorik ezean, honako hau izango da:

— 6 hatak 14 htara.

— 14 hatak 22 htara.

Ondorengo txandakako lan txandetan:

— 7-6, 6-2, 5-2, 7-6, 6-2, 5-2.

— 6-6, 7-2, 5-2, 6-6, 7-2, 5-2.

— 7-6, 6-2, 5-2, 6-6, 7-2, 5-2.

Aipatzen diren atsedendien bidez, igandeak, larunbatei dagokien partea eta berreskuraezinak diren urteko jaiak konpentsatuko dira.

Informatikako teknikariek astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldian lan egingo dute, akordiorik ezean:

— 7 hatak 15 htara.

14 hatak 22 htara.

Eta mantenu elektronikoko Koordinatzaileak astelehenetik ostiralerako lanaldia egingo du, akordiorik ezean:

8 hatak 13 htara eta 14:30 tatak 17:30 htara.

Lan-txanda irregularretako langileak:

Egutegi irregularra duten langileek, berriz, hurrengo hilerako izango dute prest egutegia, gutxienez 15 egun lehenago; bertiere, ezin bada urteko egutegi finkorik izan.

1. ERANSKINA

B ATALA - OPORRAK

* Bidesaria

Oro har, oporrak uztalean, abuztuan eta irailean hartuko dira hamabostaldia, lehen hamabostaldia, bigarrena ala biak aukeratuaz.

Era berean, data berezi hauetan ere har daitezke:

— Eguberrietan: abenduaren 22tik urtarrilaren 1era arte (biak barne).

— Halaber, aukera egongo da abenduan hamabostaldi bat eskatzeko, abenduaren 18tik hurrengo urteko urtarrilaren 1era (oporrak bigarren hamabostaldian hartu nahi dituzten langileentzat).

Aste Santuan: Irteera operazioko asteazkenetik itzulera operazioko astelehenera arte (biak barne).

Hala behar duten langileek aukera izango dute uztaila eta abuztua ez diren hiletan hartzekoak diren 15 opor-egunak 8 eta 7 eguneko bi alditan zatitzeko. Data berezietako 7 edo 8 eguneko zatikape-nari dagokionez, urte amaieran oporraldia eskatzean egingo da (azaroaren 30a baino lehen), eta opor-taldeak errespetatu beharko dira.

Adibidea: 1. taldea: Lehenetasun ordenari jarraituz lehenengo dagoenak abuztuko lehenengo hamabostaldia, Aste Santuan 7 egun eta Eguberrietan 8 egun eskatuz gero, bigarrenak, aukera berri biak hartuta daudenez, ohiko koadroaren arabera aukeratu ahal izango ditu oporrak.

Horretarako, txanda-sistema hau finkatu da:

Cambios de turno en secciones de Vigilancia, Mantenimiento y Centro de Control.

Las devoluciones de los cambios de turno se harán exclusivamente entre las personas que lo hayan solicitado y por las horas que lo hayan solicitado, presentándolo cerrado en el momento de la solicitud.

* Mantenimiento electrónico.

Personal de Jornada Continuada en Turnos Rotativos.

El horario de trabajo del personal técnico de mantenimiento electrónico que realice su cometido en turnos continuados, será, salvo acuerdo, de:

— 6 h a 14 h.

— 14 h a 22 h.

En los siguientes turnos rotativos:

— 7-6, 6-2, 5-2, 7-6, 6-2, 5-2.

— 6-6, 7-2, 5-2, 6-6, 7-2, 5-2.

— 7-6, 6-2, 5-2, 6-6, 7-2, 5-2.

Los periodos de descanso indicados serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables en el año.

El personal técnico informático trabajará en jornada laboral de lunes a viernes, salvo acuerdo, de:

— 7 h a 15 h.

— 14 h a 22 h.

Y el Coordinador de mantenimiento electrónico trabajará en jornada laboral de lunes a viernes, salvo acuerdo, de:

8 h a 13 h y 14:30 a 17:30 h.

Personal con turnos irregulares.

Los Trabajadores con calendario irregular dispondrán del mismo para el mes siguiente con una antelación mínima de 15 días siempre que no se pueda disponer de un calendario anual.

ANEXO 1

APARTADO B - VACACIONES

* Peaje.

Las Vacaciones, por regla general, se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre por quincenas enteras, pudiendo ser la primera, la segunda o ambas.

Así como, en las fechas especiales:

— Navidades: Del 22 de diciembre al 1 de enero, ambos inclusive.

— Se incorpora la posibilidad de solicitar una quincena en el mes de diciembre del 18 al 1 de enero del año siguiente (trabajadores que deseen solicitar sus vacaciones en dicha segunda quincena).

— Semana Santa: del miércoles de operación salida al lunes de operación retorno, ambos inclusive.

Se incorpora la posibilidad de que los 15 días de vacaciones a disfrutar en otros meses diferentes a julio y agosto, se fraccionen en dos periodos de 8 y 7 días para trabajadores que así lo necesiten. El fraccionamiento de 7 u 8 días en las fechas especiales se hará en el momento de solicitar el periodo vacacional a finales del año (para el 30 de noviembre), respetando los mismos grupos de vacaciones.

Ejemplo.: Grupo 1: primero en orden de prelación si elige primera quincena de agosto 7 días en semana santa, 8 días en Navidad, el segundo al estar ocupadas las dos nuevas opciones, podrá elegir según cuadrante habitual.

Para ello, se establece el siguiente sistema de rotación:

	1. urtea / Año 1º	2. urtea / Año 2º	3. urtea / año 3º
A	1	3	2
B	2	1	3
C	3	2	1

Inolaz ere ez dira aldaketak onartuko opor-talde ezberdinen artean.

Goian adierazitakoaz gain, langileek beste hil batzuetan hartu ditzakete oporrak; eta, era berean, aukeran dute 15 eguneko txanda bat uztailean, abuztuan edo irailean hartzea eta 15 eguneko beste txanda urteko beste hil batean hartzea.

Langileek aukera izango dute oporrak 20 eta 10 eguneko txandetan hartzeko data berezietatik kanpo eta udatik kanpo, eta zatikapena ere egin ahal izango da urteko gainerako aldietan.

Libre geratzen diren egunak eskatzea:

Azaroaren 30a baino lehen erregistratu beharko dira oporraldi eskaera guztiak, egun libreetarako lehentasunak ere zehaztuz, horrelakorik izanez gero.

Oporrak eskatu ondoren, langile batek, bidezko arrazoia izanda, oporraldia aldatu beharko balu, arduradunarekin adostu ahal izango du oporrak aldatzeko aukera.

Uztailean, abuztuan, irailean, Aste Santuan eta Eguberrietan libre geratzen diren egunak beste talde batzuetako edo talde bereko langileek aukeratu ahal izango dituzte, nahi izanez gero.

Txanda-zerrenda bat ezarri da horretarako, antzinatasunaren arabera antolatuta. Beraz, lehenengoak, nahi izanez gero, libre geratu den eguna aukeratu du, eta azkena izango da hurrengo urtean; egunik aukeratu nahi ez badu, lehenengo egoten jarraituko du hurrengo urterako. Gauza bera gertatuko da bigarrenarekin, hirugarrenarekin, etab.

Gehienez astebeteko epea ezarri da, azaroaren 15etik aurrera, egun libreak kudeatzeko, hau da, jakinarazteko eta eskatzeko.

Opor Batzordeak antolatuko du «zerrenda» ren araberrako txandakatze hori.

Bidezaintza, kontrol gunea eta mantenua:

- 3 pertsonako 6 opor-talde daude Bidezaintzan.
- 3 pertsonako 3 opor-talde daude + komodin 1 Kontrol Gunean.
- 3 pertsonako 3 opor-talde daude + komodin 1 Mantenuko etengabeko egutegian.
- 3 pertsonako 2 opor-talde daude Mantenuko zatikatutako egutegian.

Komodinek oporrak hauta ditzake udatik kanpo (ekainaren 15etik abuztuaren 31ra arte) eta Gabonetan (abenduaren 18tik urtarrilaren 1era arte).

Abenduaren 1ean (edo lehenago kide guztiak oporrak aukeratu badituzte) hutsune libre bat badago uda/Gabonetan, komodinak hutsune hori aukeratzeko lehentasuna izango du. Horretarako, hasieran aukeraturako oporren aldia aldatu ahal izango du (abenduaren 10 era arteko epea izango du).

Langite guztiak oporrak hautatu ondoren (komodina barne, hala badagokio), beren egutegia hitzarmeneko urteko orduarekin bat ez duten langileek ajustatu egin beharko. Hitzarmenean jositako ordu kopurua osatzeko orduak falta bazaizkie, oporretako tarte libreetako orduarekin osatu ahal izango dituzte (abenduaren 30era arteko epea izango dute). Ordu gehiago eginez gero, eranskin honetako C atalean ezarritakoa bete beharko dute.

En ningún caso se admitirán cambios entre los distintos grupos de vacaciones.

Los Trabajadores podrán optar al disfrute de las Vacaciones en otros meses distintos a los arriba indicados, así como la disponibilidad de disfrutar 15 días de Vacaciones en julio, agosto o septiembre y los restantes 15 días en otros meses del año.

Los Trabajadores podrán optar al disfrute de las vacaciones en 20 y 10 días fuera de las jornadas especiales y fuera de la época estival, siendo factible este fraccionamiento para el resto del año.

Solicitud de huecos que queden libres:

Todas las solicitudes de los periodos de vacaciones deberán estar registradas para antes del 30 de noviembre, especificando si cabe las preferencias para los huecos libres.

Una vez solicitadas las vacaciones y si en algún caso y existiendo un motivo justificado un trabajador tuviera la necesidad de cambiar su periodo vacacional, éste podrá acordar con su responsable la posibilidad de cambio.

Los huecos que queden libres en los meses de julio, agosto, septiembre, semana santa y navidad, podrán ser elegidos por el personal de otros grupos o del mismo que así lo deseen.

Para ello se establece una lista de rotación, iniciada por orden de antigüedad, de tal forma que el primero, si le interesa, elegirá hueco que haya quedado libre, pasando para el próximo año al último, en el caso que no le interese elegir hueco, seguirá estando en primero para el siguiente año... así con el 2.º, 3.º etc.

Se establece un plazo máximo de una semana a partir del 30 de noviembre para la gestión de los huecos libres, es decir, para darlas a conocer y solicitarlas.

Esta Rotación por «lista», será organizada por la Comisión de Vacaciones.

Vigilancia, centro de control y mantenimiento:

- Hay 6 grupos de vacaciones de 3 personas en Vigilancia.
- Hay 3 grupos de vacaciones de 3 personas + 1 comodín en Centro de Control.
- Hay 3 grupos de vacaciones de 3 personas + 1 comodín en Mantenimiento de jornada continua.
- Hay 2 grupos de 3 personas en Mantenimiento de jornada partida.

Los comodines tienen libre elección de vacaciones fuera de Verano (15 de junio al 31 de agosto) y de Navidades (18 al 1 de enero).

Si a fecha 1 de diciembre (o antes si todos los integrantes de la sección han elegido vacaciones) queda algún hueco libre en Verano-Navidades, el comodín tendrá preferencia para optar a ese hueco, para ello podrá cambiar el periodo de vacaciones elegido inicialmente (tendrá plazo hasta el 10 de diciembre).

Una vez que todo el personal haya elegido las vacaciones (incluido el comodín si procede), el personal que no tenga ajustado su calendario a las horas anuales de convenio deberá regularlo, en el caso de que le falten horas para completar las horas de convenio podrá completar las horas en los huecos libres de las vacaciones (tendrá plazo hasta el 30 de diciembre). En caso de que se pase de horas tendrá que cumplir lo establecido en el apartado C de este anexo.

Hutsune librean gainerako eskaera guztietan, kasu bakoitza aztertuko da ordezkoen prestasunaren arabera.

Komodinarekin izendapena txandakakoa izango da, ezarritako txandakako zerrenda batean oinarrituta, salbu eta norbait bere borondatez aurkeztu denean. Kasu horretan, hurrengo urteetarako, ezarritako ordena mantenduko da, komodin gisa aritu denarentzat izan ezik: hori zerrendaren amaierara pasako litzateke. Irtengo den komodinak komodin berriaren hutsunea beteko du bere oportaldean, horren posizioa mantenduz.

Opor-blokeak hauek izango dira:

— Udan (ekainaren 15etik abuztuaren 31ra): 10 edo 15 eguneko blokeak.

— Udatik kanpo: 10, 15, 20 edo 30 eguneko blokeak (gehie-
nez 3 har daitezke).

Mantenurako opor blokeak hauek izango dira:

— Udaran (ekainak 15etik abuztuak 31ra) 15 egunetako blo-
keak.

— Udaratik kanpo: 15, 8 edo 7 egunetako blokeak.

Udan (ekainaren 15etik abuztuaren 31ra), opor egunak zen-
batuko dira arrazoi horrengatik lehenengo lanegunera joaten ez
den egunetik (ez da nahitaezkoa zikloaren lehenengo eguna izat-
ea). Udatik kanpo, arrazoi horrengatik lanera joaten ez den le-
henengo egun naturaletik zenbatuko da.

Opor-aldaketen eskaera guztiak hilabete lehenago jakina-
razi beharko dira (opor taldeen hutsune librean errespetatuz
beti). Gainerako eskaerei baieztatu erantzuna emango zaie orde-
zkoen prestasunaren arabera.

Kontrol Zentruko zerbitzu kalitatea bermatzeko, uneoro lan-
gile fijo bat edo esperientziaduna (1.648 baino ordu gehiagoko
aldizkako langile bat) egotea zihurtatuko da. Oporrak, baimen
ordainduak eta abenduaren 24 eta 31ko egutegi aldaketak eza-
rri ondoren, baldintza hori bete ezean, dagozkion turno aldake-
tak ahalbidetatuko dira.

Mantenu elektronikoa:

Langileak taldeka antolatuko dira oporren aukeraketarako.

Lanaldi etengabea txandak aritzen diren langileak.

El resto de peticiones de huecos libres se analiza cada caso
en base a disponibilidad de sustitutos.

La asignación del comodín será rotatoria en base a una lista
rotatoria establecida, esto a excepción de que alguien se pre-
sente voluntario. En ese caso para los años siguientes, el orden
establecido se mantendría excepto para el que haya hecho de
comodín que pasaría al final de la lista. El comodín saliente ocu-
pará el hueco del nuevo comodín en su grupo de vacaciones
manteniendo la posición de éste.

Los bloques de vacaciones para Vigilancia y el Centro de
Control serán:

— En verano (15 de junio al 31 de agosto) bloques de 10 o
15 días.

— Fuera de verano: bloques de 10 (se podrían coger hasta
3), 15, 20 o 30 días.

Los bloques de vacaciones para Mantenimiento serán:

— En verano (15 de junio al 31 de agosto) bloques de 15
días.

— Fuera de verano: bloques de 15, 8 o 7 días.

Durante el periodo de verano (15 de junio al 31 de agosto) el
cómputo de los días de vacaciones se realizará desde la primera
jornada de trabajo en que se falte por este motivo (no es obliga-
torio que sea primer día de ciclo). Fuera de verano se computará
desde el primer día natural que se falte por ese motivo.

Toda petición de cambio de vacaciones deberá de ser comu-
nicada con un mes de antelación (respetando siempre los hue-
cos libres de grupo de vacaciones). Al resto de peticiones se le
dará respuesta positiva en base a disponibilidad de sustitutos.

Para asegurar la calidad de servicio en el Centro de Control,
se garantizará en todo momento la presencia de una persona
fija o con experiencia contrastada (eventual con más de 1.648
horas de experiencia). Una vez establecidos los disfrutes de va-
caciones, permisos retribuidos y cambios de calendario del 24
y 31 de diciembre, si no se diese esa condición, se realizarán
los cambios de turnos necesarios.

Mantenimiento electrónico:

El Personal se organizará en grupos para la elección de las
vacaciones.

Personal de Jornada Continuada en Turnos Rotativos.

	1. urtea / Año 1º	2. urtea / Año 2º	3. urtea / año 3º
A	1	3	2
B	2	1	3
C	3	2	1

Eta haueraketa prozesurako ondorengo baldintzak ezart-
zen dira:

— Talde bereko langileek ezingo dituzte egun berberak es-
katu.

— 25 lan egun eskatu ahaliko dira.

Informatikako teknikariak aldi berean bi persona edo ge-
hiago batera oporretak ez hartzeko moduan antolatuko dira.

Eta mantenu elektronikoko Koordinatzaileak Arduradunare-
kin adostuko ditu opor egunak.

Txanda irregularretako langileak:

Lanaldi jarraia duten langileen talde eta txanda egitura be-
rean antolatuko dira, oporrek aukeratzeko.

Heuren oporrek arduradunarekin adostuko dituzte lanaldi
etengabea duten pertsonen oporrek ordezkatzeko lanak banatu
ondoren.

Y se establecen los siguientes criterios para el proceso de
elección:

— No se pueden solicitar vacaciones si ya las cogió alguien
del mismo grupo.

— Se solicitarán un total de 25 días de trabajo.

El Personal técnico informático se organizará de modo que
no puedan coincidir de vacaciones más de una persona.

Y el Coordinador de mantenimiento electrónico acordará su
periodo vacaciones con el responsable.

Personal con turnos irregulares.

Se organizará en la misma estructura de grupos y rotación
para la elección de las vacaciones que el personal con jornada
continuada.

Sus vacaciones las acordarán con el responsable, una vez
que se hayan repartido las tareas para cubrir las vacaciones del
personal con jornada continuada.

1. ERANSKINA

C ATALA - ERREGULAZIOAK

- * Bidesaria, bidezaintza, kontrol zentrua eta mantenua.

Egutegia urtarilaren 1a eta abenduaren 15a bitartean erre-
gularizatuko da gorago ezarritako urteko lan orduak betetzeko.

Abenduaren 15etik aurrera egiten diren eta arrazoi operati-
boengatik edo antolamenduzkoengatik abenduaren 31ra arte
erregulatu ezin diren erregularizazioak urtarilaren 31ra arte
erregulatu ahal izango dira. Abenduaren 24a, 25a eta 31 eta ur-
tarilaren 1a eta 6a ezingo dira erregulatu.

Horretarako, enpresak eta langileek bat etorri beharko dute;
bat etorri ezean, Batzorde Paritarioak ebaziko du.

Egoerak eta langileen prestasunak aukera ematen duten
neurrian, lanaldian erregularizatzean, lehentasuna emango zaie
aurretik ordu gutxien erregularizatu dituzten langileei.

Aldi baterako ezintasun-egoera dela-eta langile batek ezin
duenean lanaldia erregularizatu, alta jaso ondoren erregulari-
zatu beharko du, abenduaren 31 baino lehenago. Salbuespen
bakarra, urteko laugarren hiruhilekoan aldi baterako ezintasun-
nean dauden langileak; izan ere, horiei hurrengo urteko mar-
txoaren 31ra arte luzatuko zaie erregulatzeko epea.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondo-
rioetarako, erabakitzen da lanaldiaren % 100 modu erregula-
rrean banatuko dela eta ezin izango dela banaketa irregularrik
egin; hitzarmen honetan berariaz xedatutakoari kalterik eragin
gabe. Horrenbestez, hitzarmenean araututa dauden egutegi
irregularrak egin ahal izango dira (adibideak).

Orduak 4 ordutan erregulatu beharreko zatikatze aukera
egongo da, betiere artikulua honetan ezarritako baldintzak betet-
zen badira. Kontuan izango dira eskatutako erregulazioaldiak,
kontratazio gaitasuna eta kontratazio kalitatea, eta erantzuna
konzeptu horien arabera izango da.

- * Mantenu elektronikoa

Mantenu Elektronikoko egutegiaren Erregulazioa empresa
eta langileak aldeztu aurretik adostu beharko dute eta taldeka an-
tolatuko dira, oporren aukeraketarako erabili den alderantzizko
ordenarekin.

Ezingo da erregulatu asteburuetan, ezta uztaila eta abuz-
tuan ere. Gutxienez, lan egun bateko aurrerapenarekin egin be-
harko da erregulazio eskaera.

1. ERANSKINA

D ATALA - GABONETAKO LANA

- * Bidesaria, bidezaintza, kontrol zentrua eta mantenua.

Abenduaren 24ko eta 31ko gauei dagokionez, Enpresa Bat-
zordeak langile guztien izenean egindako eskaera aintzat har-
tuta, txandakako sistema bat ezarriko da, urte bateko abendu-
aren 24an gaueko txandan aritzen den langileek gau bereko
gaueko txanda egin behar izan ez dezaten hurrengo urtean, eta,
era berean, abenduaren 31ko gauean lanean aritzen diren lan-
gileek gau txanda bera egin behar izan ez dezaten hurrengo ur-
teko abenduaren 31n. Ahal izanez gero, urte batean gau horie-
tako batean lanean aritu diren langileek ez dute gau berberetan
lanean jardungo hurrengo urtean.

Abenduaren 1 iritsi aurretik, Enpresa Batzordeak urtero izen-
datuko du zer langilek aritu beharko duten lanean abenduaren
24ko eta 31ko gauetan, adierazitako irizpide horiei jarraiki.

ANEXO 1

APARTADO C - REGULACIONES

- * Peaje, vigilancia, centro de control y mantenimiento.

Entre el 1 de enero y el 15 de diciembre se efectuará la co-
rrespondiente regularización del Calendario, al objeto de que se
cumplan las horas anuales de trabajo más arriba establecidas.

Las regulaciones que se generen a partir del 15 de diciem-
bre y que no se puedan regular hasta el 31 de diciembre por ra-
zones operativas y/o organizativas podrán ser reguladas hasta
el 31 de enero. Los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el
1 y 6 de enero no se podrá regular.

Requerirá el acuerdo previo de la Empresa y Trabajador y, en
caso de no haber acuerdo, se someterá a la decisión de la Co-
misión Paritaria.

Se procurará en la medida en que las circunstancias y la dis-
posición del trabajador lo permitan, dar preferencia en la regu-
larización a aquellos trabajadores que menos horas hayan regu-
larizado con anterioridad.

Cuando un Trabajador no pueda regular su jornada, por una
Incapacidad Temporal, realizará las mismas, una vez haya cau-
sado alta, antes del 31 de diciembre, salvo quienes pasen a si-
tuación de Incapacidad Temporal durante el cuarto trimestre
del año, para quienes se prorroga el plazo regulación hasta el
31 de marzo del año siguiente.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET se
acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera re-
gular no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la
misma, sin perjuicio de lo expresamente dispuesto en el pre-
sente convenio, de tal manera que cabe realizar (ejemplos) los
calendarios irregulares regulados en el convenio.

Se posibilita fraccionar las horas a regular en 4 horas siem-
pre y cuando se den las condiciones marcadas en este artículo.
Se tendrán en cuenta los periodos de regulación solicitados, la
capacidad de contratación, así como la calidad de contratación,
condicionando la respuesta a estos conceptos.

- * Mantenimiento electrónico.

La regulación del calendario del personal de Mantenimiento
Electrónico requerirá del acuerdo previo de la Empresa y Traba-
jador y se hará por grupos, en el orden inverso de la elección de
las vacaciones.

No se podrá regular los fines de semana y tampoco durante
los meses de julio y agosto. Se deberán solicitar como mínimo
con 1 día laborable de antelación.

ANEXO 1

APARTADO D - TRABAJO EN NAVIDADES

- * Peaje, vigilancia, centro de control y mantenimiento.

Respecto a las noches de los días 24 y 31 de diciembre, y
atendiendo la petición formulada por el Comité de Empresa en
nombre de todos los Trabajadores, se acuerda establecer un
sistema de rotación para que el Trabajador que haya realizado
su jornada en el turno de noche el día 24 de diciembre de un
año, no tenga que realizar jornada nocturna la misma noche del
año siguiente e, igualmente, quienes hayan trabajado de noche
el día 31 de diciembre, no realicen esta misma jornada el día 31
de diciembre del siguiente año. Si fuera posible, no trabajará en
ninguna de ambas noches quien lo hizo en cualquiera de ellas
el año anterior.

El Comité de Empresa designará anualmente, antes del 1.º
de diciembre, las personas que hayan de trabajar en los distin-
tos servicios y en las citadas noches de 24 y 31 de diciembre,
ajustándose a los criterios expuestos.

Nahiz eta oporretan egon, lan egiteko obligazioa izango dute abenduaren 24ko eta 31ko zerbitzuetarako esleitzen diren langileek.

Gau horietan lan egiten duten langileek aukera izango dute hurrengo eguna jai izateko (lana egitea badagokie), arduradunari jakinaraziz eta dagozkien orduak erregularizatzuz.

Ordainlekuko Zerbitzukoek, gainera, honako alde hauetan bete ahal izango dute:

— Zarautz aldea: Azitain, Elgoibar, Itziar, Zestoa, Zarautz eta Orioko ordainlekuak.

— Irun aldea: Oiartzun, Irungo hesia, Irungo sarrera, Irungo irteera eta Irungo Bentetako estazioak.

Abenduaren 24ko eta 31ko gauak esleitzeko prozedura.

Abenduaren 24ko eta 31ko gauak esleitzeko prozedura bat ezarri da. Horrela, egun horietako gauetako txanda sistema langileen artean aplikatuko da abenduaren 24an edota 31n lan egiten duten langileek gau horietan berriro lan egin behar izan ez dezaten, hariak eta txanda horretan lan egin arte beren gu-neko ordainlekuko langile guztiek, eta sail guztietakoak.

Txanda hori bete beharko dute langile finkoek, denbora partzialeko finkoek, txanda kontratudunek eta lanaldi erdiko eta aldi baterako kontratua dutenak.

Koadrante bat ezartzen da eguneko langileek egindako gauak adierazteko, eta irailean iragarriko da iragarki tauletan.

Esleipenak urrian argitaratuko dira, eraginpekoek erreklamazioak izapidetu ahal izan ditzaten.

Behin betiko esleipenak abenduaren batean argitaratuko dira, enpresak gabonetan lan egingo duten langileen zerrenda ezagutu, eta entregatu eta gero.

Esleitzeko urrats hauei jarraituko zaie:

1. Abenduaren 24ko edota 31ko gauean lan egin gabe denbora gehien daramaten langileei esleitzeko zaie.

2. Egun beretan bi langile edo gehiago suertatzen badira, antzinasunaren arabera erabakiko da nork edo nortzuk lan egin behar duten.

3. Ahal bada, lan egiten duten ohiko estazioan esleitzeko dira.

4. Estazio berean langile bi edo gehiago suertatzen badira, antzinasunaren arabera erabakiko da nork edo nortzuk joan behar duten beste estazioetara.

5. Lanaldia abenduaren 24an betetzen duten langileek, egokitzen zaien hurrengo urtean, abenduaren 31n egingo dute lanaldi hori.

6. Lanaldia abenduaren 31n egin duten langileek, egokitzen zaien hurrengo urtean, abenduaren 24an egingo dute lanaldi hori.

7. Esleipenaren beraren egoerak direla eta, gerta liteke 5. eta 6. kasuetan aukera bakarra izatea eguna errepikatzea; hori gertatzen bada, azalpenak emango zaizkio eragindako pertsonari.

8. Lehen mailako kobratzaileen esleipenean, kontuan izango da 3 urte egin ahal dituztela; horretarako, beharrezkoa bada, lehen mailako kobratzaile gisa hartuko dira kontuan lehen mailako kobratzaileen ordezkariak egin ohi dituzten ordainlekuko kobratzaileak.

* Kontrol zentroa.

Kontrol Zentruko zerbitzu kalitatea bermatzeko, uneoro langile finko bat edo esperientziduna (1.648 baino ordu gehiagoko

El Personal que se asigne para los servicios del 24 y 31 de diciembre estará obligado a trabajar aunque se encuentre de Vacaciones.

El personal que trabaje en estas noches, tendrá opción a tener fiesta el día siguiente (si le tocara trabajar) avisando al responsable, regularizando las horas que proceda.

Por lo que respecta al Servicio de Peaje, el sistema de rotación indicado en el párrafo anterior afectará, dentro de las siguientes zonas.

— Zona Zarautz: Estaciones de Azitain, Elgoibar, Itziar, Zestoa, Zarautz y Orio.

— Zona Irun: Estaciones de Oiartzun, Irun barrera, Irun entrada, Irun salida y Ventas de Irun.

Procedimiento de asignación de las noches del 24 y 31 de diciembre.

Con el fin de realizar entre los trabajadores un sistema de rotación para las noches del 24 y 31 de diciembre, para que, los trabajadores que hayan trabajado en la noche del 24 y/o 31 de diciembre no vuelvan a trabajar dichas noches, hasta que pasen todos los trabajadores se establece un procedimiento de aplicación.

Esta rotación afectará a los trabajadores, fijos, fijos a tiempo parcial, contratos de relevo, contratos de media jornada y eventuales.

Se establece un cuadrante, en el que se indicará las noches realizadas por los trabajadores de la Zona, que se publicará en los tabloneros de anuncios todos los años, en el mes de septiembre.

Las asignaciones se publicarán en el mes de octubre, con el fin de que los afectados puedan tramitar las reclamaciones oportunas.

El primero de diciembre se publicará las asignaciones definitivas, después de que la empresa entregue la lista del personal que se conoce trabajará en navidades.

Para la asignación se seguirán estos pasos:

1. Se asignará, a los trabajadores que lleven más tiempo sin realizar la noche del 24 y/o 31 de diciembre.

2. En caso de coincidir dos o más trabajadores, en las mismas fechas, se decidirá por antigüedad, la o las personas que tengan que trabajar.

3. En caso de coincidir dos o más trabajadores, en las mismas fechas, se decidirá por antigüedad, la o las personas que tengan que trabajar.

4. Se les asignará, en la estación donde viene trabajando habitualmente, a ser posible.

5. En caso de coincidir dos o más trabajadores de la misma estación se decidirá por antigüedad, la o las personas que tengan que ir a otras estaciones.

6. Los trabajadores que hayan realizado su jornada el día 24 de diciembre en un año, el siguiente año que les corresponda, lo realizará el 31 de diciembre.

7. En los casos 5 y 6 puede pasar que, por circunstancias de la propia asignación, no se tenga otra opción que repetir el día, se dará si ocurre así, la explicación correspondiente a la persona afectada.

8. En la asignación de los Cobradores de primera, se tendrá en cuenta que puedan realizar 3 años, para ello, si es necesario, se tendrá en cuenta a los cobradores de peaje, que realicen habitualmente sustituciones de los cobradores de primera, como si de cobradores de primera se tratara.

* Centro de control.

Para asegurar la calidad de servicio en el Centro de Control, se garantizará en todo momento la presencia de una persona

aldizkako langile bat) egotea zihurtatuko da. Oporrak, baimen ordainduak eta abenduaren 24 eta 31ko egutegi aldaketak ezarri ondoren, baldintza hori bete ezean, dagozkion turno aldaketak ahalbideratuko dira.

* Mantenu elektronikoa.

Abenduaren 25 eta urtarrilaren 1eko lanaldien esleipena egiteko data horietan lan egin gabe denbora gehien daramaten mantenu elektronikoko teknikarien zerrenda aztertuko da. Bi langile edo gehiagok bat egiten badute, lan egin beharko duten pertsonen antzintasuna hartuko da kontutan irizpide bezala.

Langile berrien kasuan, arduradunak erabakiko du noiz egongo diren prest zerrenda horretan parte hartzeko.

fija o con experiencia contrastada (eventual com más de 1.648 horas de experiencia). Una vez establecidos los disfrutes de vacaciones, permisos retribuidos y cambios de calendario del 24 y 31 de diciembre, si no se diese esa condición, se realizarán los cambios de turnos necesarios.

* Mantenimiento electrónico.

Para la asignación de los turnos de navidades, el 25 de diciembre y 1 de enero, se revisará la lista de los técnicos de mantenimiento electrónico que lleven más tiempo sin trabajar en navidades. En el caso de coincidir dos o más trabajadores en las mismas fechas, se decidirá por antigüedad, la o las personas que tengan que trabajar.

En el caso de alguna nueva incorporación, el responsable determinará la capacitación del trabajador y cuándo se podrá incorporar al listado.

2. ERANSKINA. SOLDATA TAULAK (2019 eta 2020 URTEAK) / ANEXO 2. TABLAS SALARIALES (AÑOS 19 y 20)

AP8-ko ekoizpen unitatea Kategoria	Unidad productiva AP8 Categoría		Hileko soldata/ Sueldo mensual	Udako eta gabonetako ordainsaria/ Paga verano y navidad	Martxoako ordainsaria/ Paga de marzo	Dirua erabilzeagatik kalte-ordaina/ Quebranto moneda	2019 urteko gututzkoa/ Total anual 2019	Aparteko ordua/ Hora extra
LEHEN MAILAKO KOBRATZAILEA	COBRADOR/A 1ª		2.886,16	2.886,16	2.682,02	105,14	44.349,99	43,43
KANON KOBRATZAILEA	COBRADOR/A DE CANON		2.670,01	2.670,01	2.682,02	96,64	41.221,92	40,22
LEHEN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL DE OFICIO DE 1ª		2.821,91	2.821,91	2.682,02	102,63	43.420,34	42,51
BIGARREN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL DE OFICIO DE 2ª		2.472,63	2.472,63	2.682,02	88,88	38.365,38	37,30
MANTENU ELEKTRONIKOKO KOORDINATZAILEA	COORDINADOR MNT. ELECTRÓNICO		3.119,34	3.119,34	2.682,02	106,34	47.628,86	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 1. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL 1ª MNT. ELECTRÓNICO		2.916,07	2.916,07	2.682,02	106,34	44.783,06	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 2. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL 2ª MNT. ELECTRÓNICO		2.693,23	2.693,23	2.682,02	92,83	41.501,32	35,75
MANTENU ELEKTRONIKOKO 3. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL 3ª MNT. ELECTRÓNICO		2.488,48	2.488,48	2.682,02	91,70	38.621,05	35,75
KONTROL ZENTRUKO LANGILEA	OPERARIO DE CENTRO CONTROL		2.670,01	2.670,01	2.682,02	92,73	41.174,94	40,22
PEOI ESPEZIALISTA	PEÓN ESPECIALISTA		2.355,10	2.355,10	2.682,02	84,28	36.664,79	35,59
PEOIA	PEÓN		2.288,66	2.288,66	2.682,02	81,63	35.702,91	34,58

GAUEKO PLUSA	PLUS HORA NOCTURNA	3,55 €
JAIEGUNETAKO PLUSA	PLUS HORA FESTIVA	3,40 €
ANTZINATASUNA: - biurtekoa	ANTIGÜEDAD: - bienio	83,68 €
- bosturtekoa	- quinquenio	131,14 €
BOZKETA PLUSA	PLUS VOTACIONES	135,60 €
GABONETAKO KONPENTSATZIOA	COMPENSACIÓN NAVIDAD	75,00 €
DIETA ERDIA	MEDIA DIETA	13,00 €
KILOMETRAJEA (€/km)	KILOMETRAJE	0,42 €

GIZARTE FUNTSA / FONDO SOCIAL	
Enpresa / Empresa	7,10 €
Langilea / Trabajador	5,58 €

AP8-ko ekoizpen unitatea	Unidad productiva AP8		Hileko soldata/ Sueldo mensual	Udako eta gabonetako ordainsaria/ Paga verano y navidad	Martxoko ordainsaria/ Paga de marzo	Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina Quebranto moneda	2020 urteko guztizkoa/ Total anual 2020	Aparteko ardua/ Hora extra
	Kategoria	Categoría						
LEHEN MAILAKO KOBRATZAILEA	COBRADOR/A1ª		2.949,66	2.949,66	2.741,02	107,46	45.325,69	43,43
KANON KOBRATZAILEA	COBRADOR/A DE CANON		2.728,75	2.728,75	2.741,02	98,77	42.128,81	40,22
LEHEN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL DE OFICIO DE 1ª		2.883,99	2.883,99	2.741,02	104,89	44.375,58	42,51
BIGARREN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL DE OFICIO DE 2ª		2.527,03	2.527,03	2.741,02	90,83	39.209,42	37,30
MANTENU ELEKTRONIKOKO KOORDINATZAILEA	COORDINADOR MNTO. ELECTRÓNICO		3.187,97	3.187,97	2.741,02	108,68	48.676,70	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 1. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL 1ª MNTO. ELECTRÓNICO		2.980,22	2.980,22	2.741,02	108,68	45.768,28	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 2. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL 2ª MNTO. ELECTRÓNICO		2.752,49	2.752,49	2.741,02	94,88	42.414,35	35,75
MANTENU ELEKTRONIKOKO 3. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL 3ª MNTO. ELECTRÓNICO		2.543,22	2.543,22	2.741,02	93,71	39.470,71	35,75
KONTROL ZENTRUKO LANGILEA	OPERARIO DE CENTRO CONTROL		2.728,75	2.728,75	2.741,02	94,77	42.080,79	40,22
PEOI ESPEZIALISTA	PEÓN ESPECIALISTA		2.406,91	2.406,91	2.741,02	86,13	37.471,41	35,59
PEOIA	PEÓN		2.339,02	2.339,02	2.741,02	83,43	36.488,37	34,58

GAUEKO PLUSA	PLUS HORA NOCTURNA	3,55 €
JAIEGUNETAKO PLUSA	PLUS HORA FESTIVA	3,40 €
ANTZINATASUNA: - biurtekoa	ANTIGÜEDAD: - bienio	83,68 €
- bosturtekoa	- quinquenio	131,14 €
BOZKETA PLUSA	PLUS VOTACIONES	135,60 €
GABONETAKO KONPENTSAZIOA	COMPENSACIÓN NAVIDAD	75,00 €
DIETA ERDIA	MEDIA DIETA	13,00 €
KILOMETRAJEA (€/km)	KILOMETRAJE	0,42 €

GIZARTE FUNTSA / FONDO SOCIAL	
Enpresa / Empresa	7,10 €
Langilea / Trabajador	5,58 €

3. ERANSKINA. KILOMETRAJEKO KOADRANTEA

ANEXO 3. CUADRANTE KILOMETRAJE

Tiempo de desplazamiento entre estaciones de Cobro de la Autopista A-8 (en minutos)

BIDESARIA ESTACION		Eibar		Elgoibar		Itziar		Zumaia		Zarautz		Orio		Donostia Ondarreta		Oiartzun		Irun		Bentak / Ventas		Behobia	
		min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km
Eibar	0	0,0	15	8,0	15	18,0	15	24,0	30	34,0	45	41,0	30	48,0	45	59,5	45	64,5	45	65,0	60	72,0	
	15	8,0	0	0,0	15	11,0	15	17,0	30	27,0	30	34,0	30	41,0	45	52,5	45	57,5	45	58,0	45	65,0	
Itziar	15	18,0	15	11,0	0	0,0	15	7,0	15	17,0	30	24,0	30	31,0	30	42,5	45	47,5	45	48,0	45	55,0	
	15	24,0	15	17,0	15	7,0	0	0,0	15	11,0	15	18,0	30	25,0	30	36,5	30	41,5	30	42,0	45	49,0	
Zumaia	15	34,0	30	27,0	15	17,0	15	11,0	0	0,0	15	7,0	15	15,0	30	26,5	30	31,5	30	32,0	30	39,0	
	30	41,0	30	34,0	30	24,0	15	18,0	15	7,0	0	0,0	15	10,0	15	21,5	30	26,5	30	27,0	30	34,0	
Orio	45	48,0	30	41,0	30	31,0	30	25,0	15	15,0	15	10,0	0	0,0	15	12,5	15	17,5	30	18,0	30	25,0	
	30	59,5	45	52,5	30	42,5	30	36,5	30	26,5	15	21,5	15	12,5	0	0,0	15	6,0	15	6,5	15	13,5	
Oiartzun	45	64,5	45	57,5	45	47,5	30	41,5	30	31,5	30	26,5	15	17,5	15	6,0	0,0	0,0	15	0,0	15	8,5	
	45	65,0	45	58,0	45	48,0	30	42,0	30	32,0	30	27,0	15	18,0	15	6,5	0	0,0	0	0,0	15	8,0	
Bentak / Ventas	45	72,0	45	65,0	45	55,0	45	49,0	30	39,0	30	34,0	15	25,0	15	13,5	15	8,5	15	8,0	15	0,0	
	60																						

4. ERANSKINA

KATEGORIA-ALDAKETETARAKO PROZEDURA ZAINZAKO ETA ARTAPENA/SEINALEZTATZEKO GUNEETAN

Kategoria bakoitzeko lanak behar bezala egiteko, ezinbestekoa da konpetentzia batzuk izatea, postu bakoitzean argi identifikatuak, eta horrekin batera laneko esperientzia ibilbide eta prestakuntza bat.

Alderdi horretatik, beharrezkoa da kategoria aldaketa batek analisi zorrotz bat ekartzea berekin, bai postuko langileak dituen ezagueretan, zentzu osoan, bai beren lanaren ebaluazioan; izan ere, dagokion kategoriara iristeko, beharrezkoa da gutxieneko gaitasun eta jarrera batzuk betetzea.

Prozesu hori neketsua da eta parametro jakin batzuetan oinarrituta eta epe zehatz batzuetan egingo da, jarraian definituko dugun bezala.

Ofizialtzak eskatzeko epeak.

Ofizialtza eskaerak Intranet bidez egingo dira (Lan Saila/Baimenak, ziurtagiriak, eta abar eskatu/Lan-maila-postua aldatzeko eskaera) urte bakoitzeko ekainean eta horien ebazpena urtarilerako egingo da.

Ofizialtza eskaera egindakoan eta prozesua aldeko emaitzarik gabe amaituta, langileak ezingo du berriz eskatu aldaketa 2 urteko epean, hobekuntza arloak argi identifikatuta ez badaude eta, aztertu ondoren, baloratzen bada gutxieneko puntuazioak urtebetetik beherako epe batean lortuko direla hobekuntza-plan baten bidez.

Antzinasuna eta esperientzia.

Eskaeraren unean betetzen den postuaren kategorian egindako benetako lanorduak zenbatuko dira, urtarrilean eskaera ebatzi arte. Benetako orduak dira benetan lan egindako orduak; hortaz, ez dira kontuan hartuko ezintasun iragankorreko aldiak eta hartutako baimenak. Salbuespen bakarra izango dira sindikatu-jarduerako baimenak.

Pistaren mantentzean zein zaintzan lan egiten duten behin behineko langileen kasuan, aldagai hori ere kontuan hartuko da peoi espezialistaren kategoria eskuratzeko, eta arlo bakoitzean lan egindako denbora bereiziko da.

ANEXO 4

PROCEDIMIENTO PARA CAMBIOS DE CATEGORÍA EN LAS ÁREAS DE VIGILANCIA Y CONSERVACIÓN/SEÑALIZACIÓN

Para un correcto desempeño de las tareas propias de cada categoría es imprescindible tener una serie de competencias, claramente identificadas en cada puesto, unido a una trayectoria de experiencia y formación en el mismo.

Partiendo de este aspecto es necesario que un cambio de categoría conlleve un análisis exhaustivo tanto de los conocimientos que tiene el trabajador del puesto, en toda su extensión, como de la evaluación de su desempeño, ya que para poder acceder a la categoría que corresponda es necesario cumplir con una serie aptitudes y actitudes mínimas.

Este proceso es laborioso y se realizará en base a unos parámetros determinados y en unos plazos de tiempo concretos, que definimos a continuación.

Plazos de petición de oficialías.

Las peticiones de oficialía se realizarán vía intranet (apartado Área Laboral/Solicitud de permisos, certificados, etc./Solicitud de cambio de categoría puesto) en el mes de junio de cada año y su resolución se concretará para el mes de enero.

Realizada la petición de oficialía y concluido el proceso con resultado no favorable, el trabajador no podrá volver a solicitar el cambio en un plazo de 2 años, excepto en los casos en los que las áreas de mejora estén claramente identificadas y se valore, tras análisis, que las puntuaciones mínimas podrán ser alcanzables durante un periodo inferior a un año conforme a un plan de mejora.

Antigüedad y experiencia.

Se computarán las horas efectivas de trabajo en la categoría del puesto que se desempeña en el momento de la petición hasta su resolución, en el mes de enero. Las horas efectivas son las realmente trabajadas, por lo que no se tendrán en cuenta los periodos de IT ni los permisos disfrutados, con la única excepción de los permisos de actividad sindical.

En el caso del personal eventual que desarrolla su labor tanto en el área de conservación como en vigilancia de pista se tendrá también en cuenta esta variable para poder acceder a la categoría de peón especialista, diferenciando el tiempo trabajado en cada área.

KATEGORIA ALDAKETA	Kategoria txikiagoan egindako gutxieneko lanorduak (benetako lanorduak)
Peoitik peoi espezialistara	550 ordu zaintzan + 1.100 ordu Artapena/Seinaleztapenean
Peoi espezialistatik bigarren mailako ofizialera	3.296 ordu bere lanean egiten dituen arloan (behin-behinekoek 3.296 ordu mantentzean + 1.648 zaintzan)
Bigarren mailako ofizialetik lehen mailako ofizialera	13.184 ordu

CAMBIO DE CATEGORÍA	Horas mínimas de trabajo en categoría inferior (horas efectivas de trabajo)
Peón a Peón Especialista	550 horas Vigilancia + 1.100 horas Conservación/Señalización
Peón Especialista a Oficial de Segunda	3.296 horas en el Área que desempeña sus tareas (Eventuales 3.296 horas en Conservación + 1.648 en Vigilancia)
Oficial de Segunda a Oficial de Primera	13.184 horas

— Ezinbesteko eskakizunak / Prestakuntzako eskakizunak.
C gidabaimena (bigarren eta lehen mailako ofizialentzat).

Gune bakoitzeko prestakuntza-plana % 100ean eginda izatea (lehen mailako ofizialentzat).

— Requisitos imprescindibles / Requisitos formación.

Carnet de Conducir C (para oficial de segunda y oficial de primera).

Tener cumplimentado el plan de formación de cada área al 100 % (para oficial de primera).

— Jardueraren ebaluazioa.

Langileak kategoria aldatzeko eskaera egiten duenean, lan-postuan betetzen duen lana ebaluatuko da, eta haren jarrerak eta gaitasunak baloratuko dira, kritikoak/garrantzitsuak eta baloragarriak bereiziz.

Kritiko eta garrantzitsutzat jotakoak ezinbestekoak izango dira gune eta postu bakoitzerako ezarritako baldintzen arabera eta, beraz, postu eta kategoriaren arabera eskatutako gutxiene-koak gainditu beharko dira.

Baloragarria den kategoriako item batek 8 puntutik gorako puntuazioa badu, langileak puntuazio txikiena duen gaitasuna 0,25 puntu gehituko da.

— Evaluación de desempeño.

En el momento de petición de cambio de categoría por parte del trabajador se realizará una evaluación de su desempeño en el puesto, donde se valorarán sus actitudes y aptitudes, diferenciando las críticas/importantes de las valorables.

Las consideradas como críticas e importantes serán indispensables en función de los términos establecidos para cada área y puesto y, por tanto, deberán superarse en los mínimos exigidos según puesto-categoría.

En el caso de que un ítem con la categoría de valorable tenga una puntuación superior a 8 puntos, éste favorecerá el incremento en 0,25 puntos a aquella aptitud considerada como importante que el trabajador evaluado tenga más baja.

	Kritikoak	Garrantzitsuak
Peoitik peoi espezialistara igarotzeko		
Peoi espezialistatik bigarren mailako ofizialera	7	6
Bigarren mailako ofizialetik lehen mailako ofizialera	8.5	7

	Críticas	Importantes
Para paso de Peón a Peón Especialista		
De Peón especialista a Oficial de Segunda	7	6
De Oficial de Segunda a Oficial de Primera	8.5	7

Gaitasunerako galdera sortak eta proba praktikoa.

Kategoria aldatzeko eskaera egiteko, gaitasunerako galdera sorta bat bete beharko da, eta arloaren arabera, proba praktikoa espezifiko bat gainditu beharko da.

Gaitasunerako galdera sorta.

Galdera sorta honen helburua langileak funtsezko arloetan dituen ezaguerak baloratzea eta egiaztatzea da, eta test moduko galderak izango ditu.

Gaiak hauek izango dira:

- Lan arriskuen prebentzioa.
- Obrak seinalatzeko protokoloa.
- Zaintza Plana.
- Mantentze jarduerak.
- Azpiegitura ezagutzea.
- Kalte horria.
- Froga praktikoa Artapena/Seinalatzatzea.
- Kamioiko garabi besoa maneiatzea.
- Elurra kentzeko pala muntatzea.
- Elurra kentzeko barreigailua muntatzea.
- Froga praktikoa Artapena/Seinalatzatzea.
- Kamioiko garabi besoa maneiatzea.
- Elurra kentzeko pala muntatzea.
- Elurra kentzeko barreigailua muntatzea.
- Froga praktikoa Bidezaintza - Artapena-Seinalatzatzea.
- Osasun eta Seguritaun Planaren praktika.

Galdera sorta espezifikoak izango da aukeratzen den ofizial-tza mailaren eta gunearen arabera.

Gogorazi behar da protokolo guztiak Intraneten zintzilik dardela kontsultatzeko.

Cuestionarios de aptitud y prueba práctica.

Ante una solicitud de cambio de categoría se deberá cumplir un cuestionario de aptitud y según el área será necesario superar una prueba práctica específica.

Cuestionario de aptitud.

Este cuestionario cuyo objetivo es valorar y verificar los conocimientos del trabajador en áreas fundamentales, constará de preguntas tipo test.

Los temas serán:

- Prevención de riesgos laborales.
- Protocolo de señalización de obras.
- Plan Vigilancia.
- Actividades de conservación.
- Conocimiento de la infraestructura.
- Parte de daños.
- Prueba práctica Conservación-Señalización.
- Manejo de pluma camión.
- Montaje de pala Quitanieves.
- Montaje de esparcidor Quitanieves.
- Prueba práctica Conservación-Señalización.
- Manejo de pluma camión.
- Montaje de pala Quitanieves.
- Montaje de esparcidor Quitanieves.
- Prueba práctica Vigilancia - Conservación-Señalización.
- Prueba practica Plan Seguridad y Salud.

El cuestionario será específico en base al grado de oficialía / área al que se opta.

Se recuerda que todos los protocolos se encuentran colgados en Intranet para su consulta.

Oharra: Hitzarmenaren 19. artikuluan «Kategoria-aldaketa» atalean adierazi bezala, enpresak prozedura hori eguneratu dezake beharrezkoa denean, eta eguneratzea eta/edo azterketa jakinarazi beharko dio enpresa komiteari.

Enpresak ahalmena izango du prozeduran hobekuntzak edo aldaketak egiteko beharrezkotzat jotzen duenean, hitzarmenaren indarraldia gorabehera.

5. ERANSKINA

ERREFORMAREN TESTUA

Jarraian azaltzen diren neurriak sartzen dira bermatzeko Enpresak beteko dituela gaur egun lege-aldaketak dituzten gaiak:

— Ultra-jarduera.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

— Ez aplikatzea.

Enpresak inoiz ezin izango du erabaki hitzarmen hau ez aplikatzea, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berriro negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluan aurreikusitakoari jarraituz.

Edonola ere, bi alderdiek berariaz adostu dute ezen, desadostasunak zuzentze aldera, Laneko Gatazkak Bideratzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetze eta bitartekaritzaren prozesuaren mende jarriko direla. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

— Lanaldia (% 5eko malgutasuna).

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin, baina kontuan hartuko da hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa. Beraz, hitzarmen honetan araututako egutegi irregularrak egin daitezke (adibideak).

— Mugikortasun geografikoa.

Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkari ere, gutxienez lekualdaketa hori gauzatu baino 2 hilabete lehenago.

Mugikortasun geografikoko kasu guztietan, enpresaren proposamena aukerakoa izango da langilearentzat; bestela, ezinezkoa izango da.

— Bizitza pertsonala eta partziala uztartzea.

Langileek lanaldia laburtzeko eskubidea izango dute, baldin eta Langileen Estatutuko 37.5 artikuluan arautzen dituen baldintzak betetzen badira. Lanaldia laburtzeko, eguneko lanaldia hartuko da erreferentziatzeko aldi moduan, eta hori baliatuko da. Aspeteko, hileko edo urteko lanaldia erreferentziatzen hartzeko, berriaz, Zuzendaritzak adierazi beharko du, berariaz, ados dagoela.

— Opor-egunak.

Oporaldia hartzeko garaian langileak aldi baterako ezintasun bat baldin badu eta, horrenbestez, oporaldia ezin badu hartu dagokion egutegi-urtearen barruan, aukera izango du ezintasuna amaitzen denean oporrak hartzeko. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortutako gertaerak, ez eta ezintasuna amaitu zenetik igarotako denborak ere.

Nota: Tal y como queda reflejado en el artículo 19 del convenio en su apartado Cambios de categoría, Este procedimiento podrá ser actualizado por la Empresa cuando sea necesario, debiendo comunicar su actualización y/o revisión al comité de empresa.

La empresa estará facultada para incorporar mejoras o cambios en el procedimiento cuando lo estime necesario con independencia de la vigencia del convenio.

ANEXO 5

TEXTO REFORMA

Se acuerda incorporar las consiguientes medidas al objeto de asegurar el cumplimiento por parte de la Empresa de cuestiones sujetas en día de hoy a cambios legislativos:

— Ultra-actividad.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

— Descuelgue.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes».

— Jornada (5 % Flexibilidad).

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma, sin perjuicio de lo expresamente dispuesto en el presente convenio de tal manera que cabe realizar (ejemplos) los calendarios irregulares regulados en el convenio.

— Movilidad geográfica.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su efectividad.

En todos los casos de movilidad geográfica la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso».

— Conciliación de la vida personal y parcial.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria. La referencia de jornada semanal, mensual o anual exigirá la conformidad expresa de la Dirección.

— Vacaciones.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado y el tiempo transcurrido».

— Kontratuak blindatzeko klausula (45 egun).

Bidegabekotzat jotako kaleratzeagatik, kalte ordaina 45 egunekoa izango urteko, eta, gehienez ere, 42 hilekoa.

— Absentismoa.

52.d artikuluko arrazoi objektiboak direla eta (absentismoa) enpresaburuak kontratua amaitzeko aukera erabili ahal izateko, ezinbestekoa izango da lantokiko langile guztien absentismo-indizea % 5 baino handiagoa izatea denboraldi berberetan (elkarren segidako bi hilabetetan edo 4 hilabete etenetan).

Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorio diren hutsegite justifikatuak ez dira zenbatuko 3/2012 EDLk Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluari ematen dion idazkeran xedaturikoaren ondorioetarako.

— Orprice.

Enpresak Hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpeneak direla eta), langileen ordezkariekin horretarako akordioak lortzen ez badu eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretarata jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia) Hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Orpriceren esku jartzeko.

ERANSKINA 6

KONPROMEZUA

Enpresak ahalik eta zehaztasun handienarekin aztertuko ditu kontratazio finkoan izan daitezkeen aukerak, eta, bestek beste, kontuan izango dira alderdi garrantzitsu hauek: zirkulazioaren bilakaera eta ordainketa moduak; kontratazio beharrak eta kontratazio kalitatea; antzinasun handiagoa duten langileen egoera eta enpresako kolektibo bakoitzaren egonkortasuna (aldizkakoak, erreleboetakoak, behin behineko poltsak, eta abar).

Aldizkako pertsonalari dagokionez, lehenik, egutegiaren arabera esleitutako orduak beteko dira ahal den heinean, eta, bigarrenik, lanaldiak enpresaren beharren arabera osatuko dira.

Aldi baterako txandakako langileei dagokienez, horien kontratuak hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean amaitzen bada, lehentasuna emango zaio horiek kontratatzeari kontratu egonkorrenetarako, kontuan izanik enpresaren beharrak.

Nolanahi ere, eta enpresaren antolamendu gaitasunean oinarrituta, enpresaren ardura eskusiboa izango da kontratuak kudeatzea. Enpresak egoera horiei buruzko informazioaren berri emango dio Enpresa Batzordeari, eta harekin partekatuko du informazioa, elkar hobeto uler dezaten, eta, era berean, iritzia edo informazioa partekatu nahi duten langileak entzun ahal izango ditu.

— Clausula de blindaje de los contratos (45 días).

La indemnización por despido improcedente, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

— Absentismo.

Para que el empresario pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d (absentismo), será necesario que el índice del absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos periodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos).

«Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

— Orprice.

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Orprice.

ANEXO 6

COMPROMISO

La empresa estudiará con el mayor detalle posible las oportunidades que pudieran darse en relación a la contratación fija teniendo en cuenta, y entre otros, aspectos tan importantes como la evolución del tráfico y las formas de pago, necesidades de contratación y calidad de la contratación, situación de los trabajadores más antiguos y estabilidad de diferentes colectivos de la empresa (discontinuos, relevistas, bolsa de eventuales etc.).

En relación al personal discontinuo se procurará siempre y cuando sea posible completar las horas asignadas por calendario y en segundo lugar completar las jornadas siempre en función de las necesidades de la empresa.

En cuanto al personal temporal relevista cuyos contratos venzan durante la vigencia de este convenio se priorizará su contratación en la medida de lo posible para los contratos más estables teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

En todo caso y en base a la facultad organizativa de la empresa será responsabilidad exclusiva de la empresa la gestión de las contrataciones. La empresa informará y compartirá la información relativa a estas situaciones con el Comité de Empresa para a lograr un mayor entendimiento y asimismo podrá escuchar a aquellos trabajadores que quieran compartir opinión y/o información.