

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Donostialdea Sociedad de Servicios, SL enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104472012023 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko urtarrilaren 10ean, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko urtarrilaren 13an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua onartutako errekerimendua burutu (2011-2-2015eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko urtarrilaren 24n bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *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 *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak 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, 2023ko urtarrilaren 25a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (476)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, SL (código 20104472012023).

ANTECEDENTES

Primero. El día 10 de enero de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 13 de enero de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 24 de enero de 2023.

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. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del 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 convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su 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 25 de enero de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (476)

Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa, 2022tik 2024ra.

I. KAPITULUA

APLIKAZIO-EREMUA

1. artikulua. Hitzarmena hitzartzen duten alderdiak mugatzea. Funtzio- eta langile-eremua.

Lan-hitzarmen kolektibo hau Donostialdea Sociedad de Servicios S.L. enpresako zuzendaritzaren eta hari lotutako lan-kontratuko langileen legezko ordezkariaren artean hitzartu da. Bi alderdiek beren legezko ordezkarien bidez jarduten dute, eta hitzarmena adosteko gaitasun nahikoa adierazten eta aitortzen diote elkarri.

Hitzarmen hau Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. enpresarentzat lan egiten duten besteren konturako langileei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuan eta indarrean dauden gaineko legeetan ezarritako kontratu-modalitateetako edozeinetan oinarrituta.

Enpresaren jardura nagusia taxiaren kudeaketaren telefonogunearekin lotutako telekomunikazio-zerbitzuak eta telefono-zerbitzuak dira, baita ibilgailuak konpontzeko tailerraren jardura ere.

2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da, eta indarraldia amaitzen denean automatikoki iragarriko da. Hala ere, Langileen Estatutuaren 86. artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorritik, itundu da hitzarmen honen indarraldia amaitzean, hitzarmen berri batek ordeztu ez duen bitartean, ultraaktibo mantenduko dela eta, beraz, hitzarmenaren arau-edukia indarrean geratuko dela mugarik gabe.

II. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA

3. artikulua. Funtzioen arabeko sailkapena.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak talde eta kategoria hauetan betetzen duten funtzioaren arabera arautuko dira lanbide-sailkapenari dagokionez:

Convenio colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L., para los años 2022 a 2024.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Delimitación de las partes que lo concertan. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo se concerta entre la dirección de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. y la representación legal de los trabajadores del personal laboral vinculado a la misma. Ambas partes actúan por medio de sus legítimos representantes y manifiestan y se reconocen recíprocamente capacidad suficiente para concertarlo.

El presente convenio se aplicará a los/las trabajadores/as por cuenta ajena que presten sus servicios para la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L., en base a cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La actividad principal de la empresa es la de servicios de telecomunicaciones y servicios telefónicos asociados a la centralita de la gestión del taxi, así como la actividad de taller de reparación de vehículos.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Este Convenio será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024, quedando automáticamente denunciado a la finalización de su período de vigencia. No obstante, de conformidad con lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, se mantendrá ultractivo y por tanto quedará vigente indefinidamente el contenido normativo del mismo.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 3. Clasificación según funciones.

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

Lanbide taldea	Azpitaldea	Funtzioen definizioa
I. ZENTRALEKO LANGILEAK	Zentral seniorreko operadorea	Beren ekimenez, erantzukizunez eta autonomiaz honako lan hauek egiten dituzten pertsonak dira: berehalako eta etorkizuneko zerbitzuak hartzea eta kudeatzea (erreserbak), telefonoz edo posta elektronikoz jasotzen diren aurrekontuak jakinaraztea, etorkizunean fakturatzeko eskaerak inprimatzea, taxilariei irriti bidez komunikatzea eta laguntzea, esleipen-taulak aplikatzea, egokitutako zerbitzuak: berehalako zerbitzuak koordinatzea eta aurreikusitako lekualdatzeen zerrenda posta elektronikoz bidaltzea, probintziako laguntzaileei arreta ematea: zerbitzuen kudeaketa.
	Zentral juniorreko operadorea	Zentral seniorreko operadore kategoriako ikaskuntza- eta prestakuntza-prozesuan dauden langile sartu berriak. Zentral Seniorreko Operadore kategoriara igotzeko, 6 hilabete igaro behar dira. Epe hori egokituz jotzen da goragoko mailako zereginak garatzeko aukera emango duen praktika eta esperientzia bat eskuratzeko, besteak beste, gaueko txandak egitea bideragarria dela erakusteko moduko erantzukizunez eta autonomiaz.
	Telefonista	Barnealdearekin edo kanpoaldearekin telefono bidezko komunikazioak ezartzeko eginkizuna esleituta duten langileak, jasotzen dituzten mandatuak eta abisuak hartuz eta transmitituz. Telefonista gisa kontratatuta dauden eta telefonista gisa lan egiten duten pertsonen kategoria horretan jarraituko dute behar den denboran.

Lanbide taldea	Azpitaldea	Funtzioen definizioa
II. ADMINISTRARIAK	Administrazio-burua	Kontseiluaren zuzeneko agindupean eta ezagutza teoriko eta praktikoa egokiekin, normalean, behar bezalako perfektzioarekin eta dagokion erantzukizunarekin, norberaren ekimena eskatzen duten lanak egiten dituzten pertsonak, administrazio-arloa planifikatzen eta zuzentzen dutenak.
	Administrari seniorra	Kategoria honetan sartzen dira, nagusi baten mende egonik, ezagutza teoriko eta praktikoa egokiak izanik, normalean, behar bezalako perfektzioarekin eta dagokion erantzukizunarekin, norberaren ekimena, korrespondentziaren sailkapena, likidazioa, kalkuluak, estatistikak eta antzeko garrantzia duten beste edozein funtzio behar ez duten lanak egiten dituzten pertsonak.
	Administrari juniorra	Administrari senior kategoriako ikaskuntza- eta prestakuntza-prozesuan dauden langile berriak. Administrari senior kategoriara igotzea 12 hilabete igarotakoan zehaztuko da, eta epe hori egokituz jotzen da goragoko mailako zereginak garatzea ahalbidetuko duen praktika eta esperientzia bat eskuratzeko.
III. LANTEGIKO LANGILEAK	Mekanikari seniorra	Kategoria honetan sartzen dira beren lanbidea erabat menderatzen duten eta xehetasun-planoak interpretatzeko gaitasuna duten lantegiko langileak, arreta handiagoa eskatzen duten lanak egiten dituztenak, errendimendu zuzenarekin ez ezik, material-ekonomia handienarekin ere.
	Mekanikari juniorra	Mekanikari senior kategoriako ikaskuntza- eta prestakuntza-prozesuan dauden langile berriak. Mekanikari Senior kategoriarako sustapena 12 hilabete igarotakoan zehaztuko da, hori baita egokituz jotzen den aldia goragoko mailako zereginak garatzea ahalbidetuko duen praktika eta esperientzia bat eskuratzeko.

Grupo profesional	Subgrupo	Definición de funciones
I. PERSONAL DE CENTRAL	Operador de Central Senior	Son las personas que con iniciativa propia, responsabilidad y autonomía realizan las tareas de: recepción y gestión de servicios inmediatos y futuros (reservas), comunicación de presupuestos que bien sean recibidos vía teléfono o correo electrónico, impresión de solicitudes para su futura facturación, comunicación y soporte a los taxistas vía radio, aplicación de las tablas de asignación, servicios adaptados: coordinación servicios inmediatos y envío por email de la relación de traslados previstos, atención a colaboradores de la provincia: gestión de sus servicios.
	Operador de Central Junior	El personal de nueva entrada que se encuentra en un proceso de aprendizaje y formación de la categoría de Operador/a de Central Senior. La promoción a la categoría de Operador de Central Senior vendrá determinada por el transcurso de 6 meses, que es el periodo que se estima adecuado para la adquisición de una práctica y una experiencia que permita el desarrollo de las tareas de nivel superior, entre otras la viabilidad de la realización de turnos nocturnos con responsabilidad y autonomía demostrable.
	Telefonista	El personal que tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera. Las personas contratadas como telefonistas y que desempeñen tareas de tales permanecerán en dicha categoría el tiempo que sea necesario.
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO	Jefe/a de Administración	Las personas que bajo órdenes directas del consejo y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que sí requieren propia iniciativa, planifican y dirigen el área administrativa.
	Administrativo Senior	Pertencen a esta categoría las personas que, subordinados a un superior, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.
	Administrativo Junior	El personal de nueva entrada que se encuentra en un proceso de aprendizaje y formación de la categoría de Administrativo Senior. La promoción a la categoría de Administrativo Senior vendrá determinado por el transcurso de 12 meses, que es el periodo que se estima adecuado para la adquisición de una práctica y una experiencia que permita el desarrollo de las tareas de nivel superior.

Grupo profesional	Subgrupo	Definición de funciones
III. PERSONAL DE TALLER	Mecánico Senior	Se incluye en esta categoría a aquel personal de taller que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realice trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.
	Mecánico Junior	El personal de nueva entrada que se encuentra en un proceso de aprendizaje y formación de la categoría de Mecánico Senior. La promoción a la categoría de Mecánico Senior vendrá determinado por el transcurso de 12 meses, que es el periodo que se estima adecuado para la adquisición de una práctica y una experiencia que permita el desarrollo de las tareas de nivel superior.

4. artikulua. *Probaldia.*

Kontratu mugagabea edo aldi baterakoa duten langile berriek hiru hilabeteko probaldia beteko dute. Probaldian, langileak betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillako gainerako langileek bezala, lan-harremana amaitzetik eratorritakoak izan ezik. Lan-harreman hori alderdie-tako edozeinek eskatuta gerta daiteke, eta ez da beharrezkoa izango alde zuzenetik jakinaraztea, justifikatzea edo kalte-ordainik jasotzeko.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIEN EGITURA ETA ZENBATEKOA

5. artikulua. *Konpentsazioa eta xurgapena.*

Ezarritako baldintza guztiak konpentsatu ahal izango dira aurretik indarrean zeudenekin, Enpresak itundutako hobekuntza-gatik edo bere kabuz emandakoagatik, legeak agindutakoagatik, jurisprudentziagatik, auziagatik, edozein motatako itunagatik, banakako kontratuagatik, tokiko usadio eta ohiturengatik edo beste edozein arrazoiengatik.

Ordaindutako kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomiko zuzena edo zeharkakoa dakarten etorkizuneko legezadapenek eraginkortasun praktikoa izango dute, baldin eta, oro har hartuta, hitzarmen honetako baldintza guztiak gainditzen badiuzte.

Era berean, ezarritako igoerak xurgagarriak izango dira gaur egun enpresak langileei kontzeptu guztiengatik ordaintzen dizkien ordainsari errealengatik, eta urtero zenbatuko dira.

6. artikulua. *Berme pertsonala.*

Urteko zenbaketan hitzarmen honetan ezarritakoak gainditzen dituzten maila pertsonaleko lansari-baldintzak errespetatu-ko dira, eta pertsona guztiei soilik eutsiko zaie.

7. artikulua. *Hitzarmeneko soldata.*

Hitzarmeneko soldata honako ordainsari-egitura honen bidez eratzen da:

- Oinarrizko soldata.
- Aparteko ordainsariak.
- VTC arreta zentralitoko plusa.
- Jaieguneko txandako plusa.
- Gaueko lanaren plusa.
- Antzinasun-plusa.
- Aparteko orduak.

8. artikulua. *Soldata-berrikuspena.*

I. eranskinetako soldata-etaulak 2022. urteko soldatak adierazten ditu.

2023an, 2022ko abenduaren 31n sortutako soldata horiek Euskadiko 2022ko KPlari dagokion ehunekoan igoko dira.

Artículo 4. *Periodo de prueba.*

El personal de nuevo ingreso que fuera contratado de forma indefinida o de forma temporal cumplirá un periodo de prueba de tres meses. Durante el periodo de prueba, el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como el resto de la plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso, justificación, ni derecho de indemnización por esta circunstancia.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA Y CUANTÍA RETRIBUTIVA

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

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

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

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones retributivas a nivel personal que con carácter de cómputo anual excedan de las estipuladas por este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 7. *Salario Convenio.*

El salario de convenio se configura mediante la siguiente estructura retributiva:

- Salario Base.
- Pagas extraordinarias.
- Plus de «Atención centralita VTC».
- Plus por Turno en Festivo.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Antigüedad.
- Horas extraordinarias.

Artículo 8. *Revisión salarial.*

La tabla salarial recogida en el anexo I expresa los salarios respecto del año 2022.

En el año 2023, dichos salarios devengados a fecha 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en el porcentaje correspondiente al IPC de Euskadi del año 2022.

2024. urtean, 2023ko abenduaren 31n sortzen diren soldata Euskadiko 2023ko KPlari dagokion ehunekoan igoko dira, salbu eta KPI hori % 10etik gorakoa bada. Kasu horretan, ehuneko hori gehienekoa izango da, eta gehieneko % 10eko ehuneko aplikatuko da.

Zentral Seniorreko operadorearen urteko soldata gordina ezin izango da izan Gipuzkoako Bidaiarien Errepideko Garraioaren Sektoreko Hitzarmen Kolektiboan hirugarren mailako trafikoburuaren kategoriarako aurreikusitako urteko soldata baino txikiagoa, salbu eta 2024ko aurreko paragrafoan adierazitako % 10eko mugaren kasuan.

9. artikulua. *Uztailera eta Gabonetako aparteko haborokiak eta mozkinetako partaidetza.*

Aparteko hiru ordainsari ezarri dira:

– Udako aparteko ordainsaria, sei hilean behin, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, hitzarmeneko oinarritzko soldatako 30 eguneko zenbatekoarekin (l. eranskinetako taulen arabera), gehi dagokion antzintasuna. Uztailaren 7an likidatuko da.

– Gabonetako aparteko ordainsaria, sei hilean behin, uztailaren 1etik abenduaren 31ra, hitzarmeneko oinarritzko soldataren 30 eguneko zenbatekoarekin (l. eranskinetako taulen arabera), gehi dagokion antzintasuna. Abenduaren 20an likidatuko da.

– Mozkinen aparteko ordainsaria, urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa, hitzarmeneko oinarritzko soldataren 30 eguneko zenbatekoarekin (l. eranskinetako taulen arabera), gehi dagokion antzintasuna. Hileko nomina bakoitzean hainbatuta likidatuko da.

10. artikulua. *Bi telefonoguneei arreta emateagatik plusa.*

125 €gordineko soldata-plusa ezartzen da, enpresak egindako txanda-egutegiaren arabera hilean gutxienez txanda bat egin behar duten langileentzat. Txanda horretan, halaber, GTIko zentralita ere hartuko da kontuan. Osagarri hori zeregin horiek betetzeagatik konpentsazio gisa eratzten da, GTIren zentralitari arreta emateko hileko txanda-kopurua edozein dela ere. Era berean, urtean gehienez 12 hilabeterako ezartzen da, eta aparteko ordainsarien kalkulutik kanpo geratzen da.

11. artikulua. *Jaiegune txandako plusa.*

Gipuzkoako Lurralde Historikoan aplikatzekoa den urteko lanegutegian onartutako 14 jaiegune txanda bakoitzeko, goizeko, arratsaldeko edo gaueko txandan, bezperan 23:00etan hasten bada lanaldia, 50,00 € gordineko plusa ordainduko da txanda bakoitzeko, benetan egiten den lanaldia edozein dela ere.

Igandean egindako txanda bakoitzeko, goizeko, arratsaldeko edo gaueko txandan, lanaldia larunbatean 23:00etan hasten bada, 3,36 €gordineko plusa ordainduko da txanda bakoitzeko, benetan egiten den lanaldia edozein dela ere.

12. artikulua. *Gaueko lanaren plusa.*

Lanaldia gaueko 23:00etatik 07:00etara bitartean egiten duten langileek 4,14 €gordin jasoko dituzte kontzeptu horrengatik, ordu edo frakzio bakoitzeko.

13. artikulua. *Aparteko orduak.*

Lan-egutegian aurreikusitako lanaldiaren gaineko gehiegizko lanorduak atsedenaldira baliokideekin konpentsatu ahal izango dira. Atsedenaldira konpentsatzailerik ematen ez badira, aparteko ordu gisa ordainduko dira. Kasu horretan, prezioa 12,00 €gordin/orduko izango da jaiegunekoak ez diren eguneko orduen kasuan, eta 15,00 €gordin/orduko jaiegunekoak edo gaueko orduen kasuan; gauekotzat joko dira 23:00etatik 07:00etara bitarteko orduetako egindakoak.

En el año 2024, los salarios que se devenguen a fecha 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en el porcentaje correspondiente al IPC de Euskadi del año 2023, salvo que éste IPC sea superior al 10 %, en cuyo caso este porcentaje actuará de tope, aplicándose un porcentaje del 10 % máximo.

El salario bruto anual del Operador de Central Senior no podrá ser inferior al salario anual previsto en el Convenio Colectivo sectorial de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa para la categoría de Jefe de Tráfico de Tercera, salvo en el supuesto de la limitación expresada del 10 % en el párrafo anterior en 2024.

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

Se establecen tres pagas extraordinarias:

– Paga extraordinaria de «Verano», con devengo semestral del 1 de enero al 30 de junio, de importe de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del anexo I), más la antigüedad correspondiente. Se liquidará el 7 de julio.

– Paga extraordinaria de «Navidad», con devengo semestral del 1 de julio al 31 de diciembre, de importe de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del anexo I), más la antigüedad correspondiente. Se liquidará el 20 de diciembre.

– Paga extraordinaria de «Beneficios», con devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, de importe de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del anexo I), más la antigüedad correspondiente. Se liquidará de forma prorrateada en cada nómina mensual.

Artículo 10. *Plus de atención a las dos centralitas.*

Se establece un plus salarial de 125 € brutos/mes, para aquellos trabajadores que de acuerdo al calendario de turnos realizado por la empresa deban realizar al menos un turno al mes en el que se atiende asimismo la centralita de VTC. Este complemento se configura como una compensación a la realización de dichas tareas e independientemente del número de turnos/mes efectuados en atención de la centralita de VTC. Se establece asimismo por un máximo de 12 meses/año, quedando fuera del cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 11. *Plus por turno en festivo.*

Por cada turno realizado en día festivo, en turno de mañana, de tarde, o nocturno en el que se inicie la jornada laboral la víspera a las 23:00 horas, respecto de aquellos festivos de los 14 aprobados por el calendario laboral anual aplicable en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, con independencia de la jornada que efectivamente se realice, se abonará un plus de 50,00 €/brutos/turno.

Por cada turno realizado en domingo, en turno de mañana, de tarde, o nocturno en el que se inicie la jornada laboral el sábado a las 23:00 horas, con independencia de la jornada que efectivamente se realice, se abonará un plus de 3,36 €/brutos/turno.

Artículo 12. *Plus de nocturnidad.*

Aquellos/as trabajadores/as que realicen su jornada en turno nocturno, comprendido entre las 23:00 horas y las 07:00 horas percibirán una cantidad por tal concepto de 4,14 €/brutos por cada hora o fracción de la misma.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

El exceso de horas de trabajo sobre la jornada prevista en el calendario laboral, podrá ser compensado con descansos equivalentes. Si tales descansos compensatorios no se dieran, se abonarán como horas extraordinarias. Fijándose en este caso, el precio en 12,00 €/brutos/hora en el caso de horas diurnas no festivas, y en 15,00 €/brutos/hora en el caso de horas en festivo o nocturnas, entendiéndose nocturnas las realizadas en la franja horaria de 23:00 a 07:00 horas.

14. artikulua. Antzinasuna.

Kontzeptu horrengatik, enpresan egindako zerbitzu-denboratik aldizkako igoera bat jasoko dute langileek: 65,50 € gordin/hileko, lehenengo laurtekoan, eta hurrengo bosturtekoetan.

IV. KAPITULUA

LANALDIA

15. artikulua. Lanaldia.

Oro har, eta bereziki Administrazio Langileen eta Tailerreko Langileen lanbide-taldearentzat: 2022an, 2023an eta 2024an, lanaldi arruntaren gehieneko iraupena 1.792 lanorduko izango da urtean.

Zentraleko langileen lanbide-taldeari dagokionez, eta gaueko lanaren, jaiegunetako lanaren eta asteburuetakoko lanaren berezitasuna dela-eta, 2022an lanaldi arruntaren gehieneko iraupena 1.792 lanorduko izango da urtean, 8 orduko txandetan banatuta, urtean 224 txandatan. 2023an eta 2024an, lanaldi arruntaren gehieneko iraupena benetako laneko 1.752 orduko izango da urtean, eta 8 orduko txandetan banatuta, urtean 219 txanda sortuko dira.

Nolanahi ere, lanaldi horrek asteko eta lanaldien arteko legezko atsedenaldia errespetatu beharko du.

16. artikulua. Egutegia.

Enpresak posta elektronikoz jakinaraziko du, edo iragarkitaulan argitaratuko du, lan-txandak, jaiegunak, urteko lanaldia eta oporrak adierazita.

Enpresak honako gutxieneko hauek errespetatuz antolatuko ditu lan-ordutegiak eta -txandak:

- Lanaldien arteko eguneko atsedenaldia: lanaldiaren banaketa egitean, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez 12 orduko atsedenaldia egon behar da, eta aurreko txanda gauekoa izan bada, atsedenaldi hori 32 ordura luzatuko da.
- Asteko atsedena: Langile guztiek astean gutxienez 36 orduko atsedenaldi jarraitua izatea, artikuluko honetako ETko 37.

Langileek txanda-aldaketak edo data zehatzak egin ahal izango dituzte, betiere enpresari idatziz eskatzen badiote, dagokion formularioaren bidez, gutxienez 24 ordu lehenago, eta eguneko eta asteko atsedenaldiak errespetatzen badira.

Asteburuei dagokionez, txandak plantillako langile guztien artean banatzeko bidezko irizpideak erabiliko dira egutegiak egiteko.

17. artikulua. Oporrak.

Oro har, eta bereziki Administrazio Langileen eta Tailerreko Langileen lanbide-talderako, 23 laneguneko oporraldia ezartzen da. Egunduek enpresaren eta langileen artean adostuko dira, eta lanegun horiek astelehenetik ostiralera izango dira, jaiegunak alde batera utzita. Horrela, estatutuetan gutxienez 30 egun natural bermatuko dira. Lanbide-talde bereko bi langile aldi berean egoera horretan ez egoteko moduan konfiguratu da lan-egutegia.

Hala ere, eta bereziki Zentraleko Langileen lanbide-taldearentzat, eta lanpostu horien berezitasunak direla-eta, ordaindutako egutegiko 35 eguneko oporraldia ezartzen da urtean. Oporraldi hori zatiki bakoitzeko 5 aste naturalen banatuko da, eta enpresak eta langileek adostuko dute. Opor-egun horiek hainbat alditan zatitu ahal izango dira urtean zehar, baina lanbide-taldeko

Artículo 14. Antigüedad.

Los trabajadores/as percibirán por este concepto un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la empresa consistente en 65,50 €/brutos/mes por el primer cuatrienio, y por cada uno de los sucesivos quinquenios.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL

Artículo 15. Jornada laboral.

Con carácter general, y específicamente para el grupo profesional de «Personal Administrativo» y «Personal de Taller»: en 2022, 2023 y 2024 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el grupo profesional de «Personal de Central», y debido a la peculiaridad de trabajo en ocasiones nocturno, trabajo en festivos y en fines de semana, en 2022 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo, que distribuidas en turnos de 8 horas dan lugar a 224 turnos/año. En 2023 y 2024 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, que distribuidas en turnos de 8 horas dan lugar a 219 turnos/año.

En cualquier caso dicha jornada de trabajo habrá de respetar el descanso legal semanal y entre jornadas.

Artículo 16. Calendario.

La empresa comunicará vía correo electrónico, o publicará en el tablón de anuncios, el calendario laboral anual con expresión de los turnos de trabajo, los días festivos, la jornada anual, así como las vacaciones.

La empresa ordenará los horarios y turnos de trabajo respetando los mínimos siguientes:

- Descanso diario entre jornadas: Que la distribución de la jornada se haga de forma que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente haya un periodo mínimo de descanso de 12 horas que se ampliará a 32 horas si el turno anterior hubiera sido de noche.
- Descanso semanal: Que todos los trabajadores disfruten de un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas, en las mismas condiciones que se establecen en el art. 37 del E.T.

Los/as trabajadores/as podrán realizar entre sí cambios de turno o fechas concretas siempre que lo soliciten por escrito a la empresa, mediante el formulario correspondiente, con una antelación mínima de 24 horas, y se respeten los periodos de descanso diario y semanal.

La confección de los calendarios respecto a los fines de semana se realizará con criterios equitativos en la distribución de los turnos entre todas las personas de la plantilla.

Artículo 17. Vacaciones.

Con carácter general, y específicamente para el grupo profesional de «Personal Administrativo» y «Personal de Taller» se establece un periodo de 23 días laborables de vacaciones, que se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los/las trabajadores/as, considerándose dichos días laborables de lunes a viernes, excluyendo festivos, garantizándose así el mínimo estatutario de 30 días naturales. Se configurará el calendario laboral de forma que dos trabajadores/as del mismo grupo profesional no estén en tal situación de forma simultánea.

Sin embargo, y específicamente para el grupo profesional de «Personal de Central», y asimismo debido a las peculiaridades de estos puestos de trabajo se establece un periodo vacacional anual de 35 días naturales de vacaciones retribuidas, distribuidas en 5 fracciones de semanas naturales cada fracción, que se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y

bi langile egoera horretan aldi berean ez egoteko moduan eratu da egutegia.

Asteko aldi horiek plantillaren eskaeren arabera hartuko dira. Langile bakoitzak 3 eskaera egin ditzake, langile bakoitzak dituen 5 asteen aldean. Lehenengoa, lehenengoa izango duten lehenengo bi astei dagokie; bigarrena, hurrengo bi astei, eta, azkenik, gainerako astei.

Arauketa hori gorabehera, alderdien artean desadostasuna badago hura zehazteko, jurisdikzio eskudunak oporrak hartzeko eguna finkatuko du, eta haren erabakia ezin izango da errekurritu.

Oporren egutegia oporrak hartu aurreko urteko abenduan egingo da beti. Horretarako, langileek azaroaren hamabosta baino lehen jakinarazi beharko dituzte beren eskaerak.

Enpresak oporralditik kanpo utzi ahal izango du uztailaren 1etik irailaren 30era bitartean eta abenduaren bigarren hamabostaldian enpresaren urtaro-jarduera produktiboarekin bat datorrena, langileen ordezkarietara kontsulta egin ondoren. Hirugarren eskaeratik aurrera egingo da bazterketa, zentralako langileek hamahiru pertsona gainditzen ez dituzten bitartean eta betiere zerbitzua bermatze aldera.

Lan-kontratua iraungitzen bada dagozkion opor-egun guztiak hartu gabe, kitapenean ordainduko dira oinarrizko soldata gehi antzintasuna.

V. KAPITULUA

OSASUNAREN ZAINTZA, ALDI BATERAKO EZINTASUNA ETA ASEGURU OSAGARRIA

18. artikulua. Osasunaren zaintza eta arriskuen ebaluazioa.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean xedatutakoaren arabera, enpresek langileen osasun-egoera aldi-aldi zainduko dutela bermatuko diete langileei, egiten duten lanari datzekion arriskuen arabera. Azterketa medikoak lanaldiaren barruan egingo dituzte kontratatutako prebentzio-zerbitzuetako espezialista sanitarioek, eta lan bakoitzerako osasun-agintarien protokolo espezifikoak edo irizpideak aplikatuko dituzte. Arrisku psikosozialaren ebaluazioa ere egingo da.

19. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko prestazioak.

Aldi baterako ezintasuna dakarten egoeretako edozeinetan prestazio ekonomiko osagarri bat jasoko da, honako zenbaterako hauekin:

Legez ezarritako ehunetik hasi eta gaixotasun arrunten kasuan prestazioa kalkulatzeko eraturako oinarri arautzailearen % 75era arte, eta etete-aldi horren lehenengo egunetik hogeigarren egunera arte. Hala ere, osagarri hori, legez ezarritakoarekiko, urtean bitan baino ez da sorraziko, iraupena edozein dela ere. Berriz gaixotzea, diagnostiko beraren zentzuan, eta aurreko prozesuko alta medikotik baja mediko berrira arte 180 egun baino gehiago igaro ez badira, ez da prozesu berrizat hartuko.

Legez ezarritako ehunetik hasi eta gaixotasun arrunten kasuan prestazioa kalkulatzeko eraturako oinarri arautzailearen % 90eraino, etete-aldi horren hogeita batgarren egunetik aurrera.

los/las trabajadores/as. Estos días de vacaciones podrán dividirse para su disfrute en diversos periodos a lo largo del año, aunque se configurará el calendario de forma que dos trabajadores/as del grupo profesional no estén en tal situación de forma simultánea.

El disfrute de estos periodos semanales se asignará en función de las peticiones de la plantilla. Se configuran 3 peticiones por trabajador respecto a las 5 semanas a las que cada trabajador tiene derecho. La primera corresponde a las dos primeras semanas respecto a las que tendrá prioridad, la segunda a las dos siguientes semanas respecto de las cuales ya no tendrá prioridad, y finalmente la semana restante.

Si a pesar de la citada regulación, para su señalamiento existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El calendario de vacaciones se efectuará en todo caso dentro del mes de diciembre del año anterior al disfrute de las mismas. Para ello, las personas trabajadoras deberán comunicar sus peticiones antes del quince de noviembre.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, entre el uno de julio a 30 de septiembre y la segunda quincena de diciembre, previa consulta con los representantes de los trabajadores. La exclusión operará a partir de la tercera petición, en tanto el personal de central no supere trece personas y siempre de cara a garantizar el servicio.

En caso de liquidación extintiva del contrato de trabajo sin haberse disfrutado la totalidad de los días de vacaciones que correspondan se retribuirán en el finiquito a razón de salario base más antigüedad.

CAPÍTULO V

VIGILANCIA DE LA SALUD, INCAPACIDAD TEMPORAL Y ASEGURAMIENTO COMPLEMENTARIO

Artículo 18. Vigilancia de la salud y evaluación de riesgos.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales las empresas garantizarán a la plantilla a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realizan. Los reconocimientos médicos se realizarán dentro de la jornada laboral por especialistas sanitarios de los servicios de prevención contratados y aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias para cada trabajo. Se llevará asimismo a cabo un evaluación del riesgo psicosocial.

Artículo 19. Prestaciones Incapacidad Temporal.

Se percibirá en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal una prestación económica complementaria, que consistirá en los siguientes importes:

Desde el porcentaje legalmente establecido hasta el 75 % de la base reguladora configurada para el cálculo de la prestación, en caso de enfermedad común, y desde el primer día hasta el vigésimo día de dicho periodo de suspensión, si bien este complemento respecto a lo legalmente establecido se devengará, tan sólo, dos veces al año, independientemente de su duración. La recaída, en el sentido de mismo diagnóstico y que no hubieren transcurrido más de 180 días desde el alta médica del anterior proceso hasta la nueva baja médica, no se considerará un nuevo proceso.

Desde el porcentaje legalmente establecido hasta el 90 % de la base reguladora configurada para el cálculo de la prestación, en caso de enfermedad común, a partir del vigésimo primer día de dicho periodo de suspensión.

Legez ezarritako ehunekotik prestazioa kalkulatzeko eratu-tako oinarri arautzailearen % 90eraino, istripu baten kasuan, lanekoa izan ala ez, eta gaixotasun profesionalaren kasuan, gertakari horientzatik baja hartu eta hurrengo egunetik aurrera.

20. artikulua. Aseguru-poliza.

Enpresak dagozkion aseguru-polizak sinatuta izango ditu honako kontingentzia hauek estaltzeko, eta adierazitako kapitulu- en arabera:

2022-2023-2024 urteak:

- Lan-istripuak eragindako heriotzagatik: 28.518,38 €.
- Erabateko LBagatik, lan-istripuaren ondorioz: 35.690,83 €.
- Guztizko LBagatik, lan-istripuaren ondorioz: 28.518,38 €.

Enpresaren batek poliza hori sinatzen ez badu, zuzenean arduratuko da dagozkion kalte-ordainak ordaintzeaz.

Nolanahi ere, «ad personam» errespetatuko dira alderdi horretan egon daitezkeen baldintza onuragarriak.

Kalifikazioari dagokionez, lan-istripuen mutualitateak eta, hala badagokio, GSINek egiten dutena hartuko da kontuan.

Estandura horiek hitzarmen hau argitaratu eta 30 egunera sartu beharko dira indarrean.

VI. KAPITULUA

KARGU-UZTEAK ETA AURREABISUAK

21. artikulua. Langilearen aurreabisua.

Langileak bere borondatez kontratua azkentzen badu, enpresari jakinarazi beharko dio, honako aurreabisu honen bidez:

Desde el porcentaje legalmente establecido hasta el 90 % de la base reguladora configurada para el cálculo de la prestación, en caso de accidente, laboral o no, y en caso de enfermedad profesional, a partir del día siguiente al de la baja por estas contingencias.

Artículo 20. Póliza de seguro.

La Empresa mantendrá suscritas las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y por los capítulos que se señalan:

Años 2022-2023-2024:

- Por muerte en accidente de trabajo: 28.518,38 €.
- Por IP absoluta, como consecuencia de accidente de trabajo: 35.690,83 €.
- Por IP total, como consecuencia de accidente de trabajo: 28.518,38 €.

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

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

A efectos de calificación, se estará a lo que efectúe la mutua de accidentes de trabajo, y en su caso, el INSS.

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

CAPÍTULO VI

CESES Y PREAVISOS

Artículo 21. Preaviso del trabajador.

En caso de extinción contractual por voluntad del trabajador éste habría de comunicarlo a la empresa mediante el siguiente preaviso:

Lanbide taldea	Azpitaldea	
I. ZENTRALEKO LANGILEAK	Zentral senioreko operadorea	Hilabete
	Zentral juniorreko operadorea	15 egun
	Telefonista	15 egun
II. ADMINISTRARIAK	Administrazio-burua	Hilabete
	Administrari seniorra	Hilabete
	Administrari juniorra	15 egun
III. LANTEGIKO LANGILEAK	Mekanikari seniorra	Hilabete
	Mekanikari juniorra	15 egun

Grupo profesional	Subgrupo	
I. PERSONAL DE CENTRAL	Operador de Central Senior	1 mes
	Operador de Central Junior	15 días
	Telefonista	15 días
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO	Jefe/a de Administración	1 mes
	Administrativo Senior	1 mes
	Administrativo Junior	15 días
III. PERSONAL DE TALLER	Mecánico Senior	1 mes
	Mecánico Junior	15 días

Adierazitako aurreabisurik egiten ez bada, osorik edo zati batean, enpresak kitapenari proportzionalki kendu ahal izango dio hura betetzeko falta diren egunei dagokien soldata-zatia.

22. artikulua. Kitapena.

Edozein pertsonak eskatu ahal izango du langileen legezko ordezkariaren presentzia, egoki deritzon aholkularitza jasotzeko, Enpresak kargua uzten duenean aurkezten dion kitapenaren ordainagiria sinatu aurretik. Likidazio hori enpresak egingo du, kargua uzten den eguna baino ahalik eta lasterren.

VII. KAPITULUA

ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK

23. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 37. artikuluan xedatutakoaren arabera, langileek, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, soldatadun lizentzia eskatu ahal izango dute jarrera adierazten diren arrazoietako batengatik eta honako denbora honetarako:

- a) Pertsonaren ezkontza: 18 egun natural.
- b) Aitaren, amaren, alabaren, semearen, arrebaren, anai-arrebaren edo koinatuaren ezkontza: egutegiko egun 1.
- c) Seme-alaben jaiotza: 2 egunural, 4 egunera luza daitezkeen lekualdatu behar izanez gero eta distantzia 300 km-tik gorakoa bada.
- d) Ezkontidearen heriotza: 4 egun natural.
- e) Ezkontidearen gaixotasun larria: 2 egun, 4 egunera luza daitezkeenak, azken horiek ordainsaririk gabe. Lizentzia hau erabili ahal izango da alta medikoa ematen ez den bitartean.
- f) Aitaren, amaren, arrebaren, anai-arrebaren, alabaren edo semearen edo alabaren heriotza: 2 egun; lekualdaketaren kasuan, 4 egunera luza daiteke, eta distantzia 500 km-tik gorakoa denean.
- g) Aitaren, amaren, semearen, alabaren, arrebaren edo anaiaren gaixotasun larria: 2 egun, 4 egunera luza daitezkeenak, azken horiek ordainsaririk gabe. Lizentzia hau erabili ahal izango da alta medikoa ematen ez den bitartean.
- h) Aitonaren edo bilobaren heriotza: 2 egun.
- i) Etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko egun 1.
- j) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko behar den denbora.

«Gaixotasun larria» hitzak aipatzen diren kasu guztietan, gaixotasun larritzat joko da ospitaleratze-zentro batean sartzea eskatzen duena.

Ezkontza-loturarik gabe urtebetetik gorako bizikidetzat egiaztatzen duten bikoteek dagozkien ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea izango dute, udalak emandako ziurtagiriaren bidez.

Baimena justifikatzen duen gertakaria gertatzen den eguna laneguna ez bada, baimena jarraituko zaion lehen laneguneari hasiko da. Oporraldia salbuetsita dago, gertaera eragileak bere horretan dirauenean izan ezik.

VIII. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

24. artikulua. Hutsegiteak eta zehapenak.

Diziplina-araubidea.

Definizioa: Hutsegitetzat hartuko da laneko betebeharrak eta betebeharrak ez betetzea dakarren ekintza edo ez-egite oro.

En caso de no producirse el preaviso señalado, en todo o en parte, la empresa podrá deducir proporcionalmente en el finiquito la parte salarial que corresponda a los días que restaren para su cumplimiento.

Artículo 22. Finiquito.

Cualquier persona podrá solicitar la presencia de la representación legal de los trabajadores, para recibir el asesoramiento que considere oportuno antes de proceder a la firma del recibo finiquito que le sea presentado por la Empresa en el momento de su cese. Dicha liquidación será realizada por la Empresa con la mayor antelación posible a la fecha en que se produzca el citado cese.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 23. Licencias retribuidas.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 24. Faltas y sanciones.

Régimen disciplinario.

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

Hutsegiteen mailaketa: Hurrengo puntuetan tipifikatzen diren hutsegiteetako batean edo aurreko paragrafoan oro har ezarritako beste edozein hutsegitetan dauden langileak zigortu ahal izango ditu enpresako zuzendaritzak, alde batera utzita pertsonak jurisdikzio-bidera jotzeko duen eskubidea, adostasunik ez badago. Horretarako, hutsegitearen berezko larritasuna, ondorioen garrantzia eta egintzaren asmoa kontuan hartuta, honako mailaketa hau hartuko da kontuan:

- Hutsegite arinak.
- Hutsegite larriak.
- Hutsegite oso larriak.

25. artikulua. Hutsegiteen tipifikazioa.

– Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hilabetean bi aldiz berandu iristea lanera, behar bezala justifikatu gabe.

b) Erabiltzaileekiko harremanetan zuzentasunik ez izatea, higiene edo garbitasun pertsonalik ez izatea (prebentzio-ordez-kariari jakinarazita, halakorik balego) eta enpresak jasotako uniforme edo jantziak oker erabiltzea.

c) Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketen berri ez ematea.

d) Lanaldiaren barruan langileekin edo hirugarrenekin ezta-baidatzea.

e) Lan-partea, erreserbak, erreserba-liburuak, posta elektronikoa eta nahitaezko gainerako dokumentazioa behar bezala ez betetzea edo ez idaztea, dagozkien txantiloien arabera.

f) Arrazoi justifikaturik gabe edo alde aurretik jakinarazi gabe lanera ez joatea.

– Hutsegite larriak dira:

a) Hilabetean hiru aldiz edo gehiagotan lanera berandu iristea, behar bezala justifikatu gabe.

b) Justifikaziorik gabe lana uztea, enpresari edo lankideei garrantziko kalteren bat eraginez.

c) Hilabetean bi aldiz edo gehiagotan lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe edo alde aurretik jakinarazi gabe. Nahikoa izango da hutsegite bat egitea lankide bat ordezkatu behar denean edo, horren ondorioz, agindutako zerbitzua edo enpresari garrantziko kalteren bat eragiten zaionean.

d) Uniformeko edozein jantziri edo enpresako materialari nahita eragindako galera edo kaltea.

e) Enpresan lan egiten dutenekiko errespetu- eta begirune-faltak, ordenamendu juridikoan aitortutako eskubideak eta betebeharrak urratzen badituzte.

– Hutsegite oso larriak dira:

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

b) Hiru hilabetean lau aldiz baino gehiagotan berandu iristea, justifikatu gabe.

c) Kontratua fedea onartzea, lanean diziplinarik ez izatea edo desobeditzea, lan-errendimendu normala edo hitzartua etengabe eta borondatez gutxitzea, agindutako gestioetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea, eta enpresaren egoitzan edo Zerbitzuan egindako ebaske-ta edo lapurreta.

d) Korrespondentziaren sekretua urratzea edo lana dela-eta ezagutzen diren datuak arrotzei jakinaraztea.

e) Lanean beste bat dagoela simulatzea, haren ordez edo antzekoen ordez sinatuz edo fitxatuz. Hutsegitea dagoela ulertuko da gaixotasunagatik edo istripuagatik edo baxen dagoen lan-

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

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Artículo 25. Tipificación de las faltas.

– Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) Discutir con el personal o con terceros dentro de la jornada de trabajo.

e) No rellenar o no redactar correctamente los partes de trabajo, reservas, libros de reserva, correos electrónicos y demás documentación obligatoria, de acuerdo a las plantillas correspondientes.

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

– Son faltas graves:

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

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

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

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

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

– Son faltas muy graves:

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

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

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

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

e) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o acci-

gile batek edozein motatako lanak egiten dituenean bere kontura edo besteren kontura, eta lizentzia edo baimenetarako arrazoi faltsuak alegatzen dituenean.

f) Unean-unean lanean erregelamendu bidez finkatutako alkoholemia-tasa gairatzea, bai eta drogen, substantzia haluzinogenoen edo estupefazianteen ondorioak ere. Dagozkion frogabideen mende jarri beharko da, eta men egiteari uko egitea kaleratze-arrazoi zuzena izango da.

g) Enpresaren dokumentazio erreserbatua urratzea, lana-ekin lotutako datuak aldatzea edo faltsutzea.

h) Nagusiekin, lankideekin, mendekoeekin eta erabiltzaileekin tratu txarrak, errespeturik edo begirunerik eza eta indarke-riazko eztabaidak izatea.

i) Nagusiek edo nagusiek lana uztea eta beren mendekoa agintekeria erabiltzea.

j) Zerbitzuari egotz dakizkiokeen segurtasunean edo erregulartasunean eragina duten arduragabekeriak edo zabarke-riak, bai eta aplikagarriak diren xedapenak ez betetzea ere, ho-rrakin enpresaren, erabiltzailearen edo hirugarrenen segurtasu-na arriskuan jartzen denean.

k) Enpresaren materiala edo ekipoak behar ez bezala era- biltzea, enpresakoak ez diren helburuetarako edo enpresaren jarraibideak urratuz, bai eta zuhurtziagabekeriak edo zabarke-riak ibilgailuei eragindako kalte handiak ere.

l) Sexu-jazarpena, hau da, sexu-jazarpena, hitzezkoa edo fisikoa, lan-eremuan garatua eta sexu-jazarpenaren xede den pertsonaren duintasunari larriki erasotzen diona.

m) Enpresaburuari, enpresan lan egiten duten pertsonen edo haiekin bizi diren senideei hitzez edo fisikoki egindako irainak.

n) Enpresako zuzendaritzari ez jakinaraztea gidabaimena kendu diotela.

Urtebeteko epean talde bereko falta bat behin eta berriz egitea, mota desberdinekoa izan arren, goragoko hurrengo taldean sailkatzeko arrazoia izan daiteke.

26. artikulua. Zehapen motak.

Zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

– Hitzezko ohartarazpena.

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegua eta soldata eteteko egun bat edo bi.

b) Hutsegite larriengatik:

– Enplegua eta soldata etetea, hiru egunetik hogeitau egunera bitartean.

– Bost urtera arteko igoserarako atzerapena.

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Nahitaezko lekualdaketa.

– Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

– Mailaz igotzeko behin betiko gaitasungabetzea.

– Kaleratzea.

27. artikulua. Zehapen-prozedura.

Langile bakoitzaren espedienteetan jasoko dira ezartzen diren zehapenak. Ohar horiek balio gabetu egingo dira, baldin eta zortzi, lau edo bi hilabeteko epean mota bereko edo goragoko hutsegiteren bat egiten ez bada, egindako hutsegiteak oso larriak, larriak edo arinak diren kontuan hartuta. Zehatutako pertsonen, lehen deskribatutako epeak igaro ondoren, aipamen horiek balio gabetzeko eskatzeko eskubidea izango dute. Hori guztia 24. artikuluan azken paragrafoan adierazitakoari kalterik egin gabe.

dente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

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

g) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos relacionados con el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. Tipos de sanciones.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación escrita.

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

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

– Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

– Traslado forzoso.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Inhabilitación definitiva para el ascenso.

– Despido.

Artículo 27. Procedimiento sancionador.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/as las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho las personas sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones. Todo ello sin perjuicio de lo expresado en el último párrafo del artículo 24.

Hutsegite arinengatikoz zehapenak enpresako zuzendaritzak erabakiko ditu.

Hutsegite larri edo oso larriengatikoz zehapenak ere enpresak ezarriko ditu, langileari dagokion espedienteaz izapidetu ondoren. Interesdunak eta langileen ordezkariak edo sindikatuek entzundakia izateko eskubidea izango dute deskarguetarako, hamar eguneko epean, egozten zaizkien egitateak jakinarazten direnetik zenbatzen hasita. Epe horrek eten egingo ditu hutsegitea preskribatzeko epeak.

Zehapen-espedienteaz amaitu ondoren, enpresak dagokion zehapena ezarriko du, kontuan hartuta zehapena jaso duen pertsonak eta langileen ordezkariak edo sindikatuek izapidetzean egindako alegazioak.

Enpresak zehapena erabakitzen edo ezartzen duenean, idatziz jakinarazi beharko die interesdunari eta langileen ordezkariari edo sindikatuari, eta hark ale bat izango du, kopia sinatuz, eta zuzendaritzari itzuliko dio.

Nolanahi ere, zehatutako pertsonak jurisdikzio-bide eskudunera jo ahal izango du, adostasunik ez badago ezarritako zehapenak berrikusteko.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak langileen duintasuna ahalik eta gehien errespetatzen dela zainduko dute, eta bereziki zainduko dute sexu-jazarpenik edo edonolako laidorik ez gertatzea, eta, hala badagokio, kapitulu honetan aurreikusitakoaren arabera zigortuko dira.

IX. KAPITULUA

BESTELAKOAK

28. artikulua. Langileen ordezkariak.

Donostialdea Sociedad de Servicios SLko langileen ordezkariak langileen ordezkariari dagokio, eta Langileen Estatutuari buruzko Legeak eta Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoak bere eskumenen esparruan aitortzen dizkioten ahalmenak eta bermeak izango ditu.

Langileen ordezkariak hilean 15 orduko kreditua jasotzeko eskubidea izango du.

Era berean, plantillaren % 30 hartzen duen sindikatu jakin batean afiliatutako langileek sindikatu-ordezkari bat aukeratu ahal izango dute sindikatu-atal gisa, eta ordezkari horrek langileen ordezkariarekin batera parte hartu ahal izango du afiliatu horiei eragin diezaieketen gai guztietan. Delegatu sindikalak langileen ordezkariak aplikatzen zaizkien prerrogatiba eta berme berberak izango ditu.

29. artikulua. Batzarrak.

Hitzarmen kolektibo berri bat negoziatzen den bitartean, langileek 60 minutuko batzarrak egiteko eskubidea izango dute, ahal dela txanda-aldaketan uneetan, enpresaren lokaletan eta lan-denboran.

30. artikulua. Interpretazio- eta zaintza-batzordea.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek hitzarmena interpretatzeko eta zaintzeko batzorde iraunkorra eratuko dute. Bere egitekoa izango da unean-unean betetzen dela zaintzea, edukiei dagokien aurkezten zaizkien arazo guztiak ebaziz.

31. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), asmo horren berri eman beharko dio bere Batzorde Paritarioari, gutxienez 7 egun lehenago, artikuluko honetan aipatzen den kontsultaldia hasi baino. 82.3 ET. Kontsultaldian langileen ordezkariarekin akordioa lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbide artekako akordio aplikagarrien prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute (arbitrajea bi aldeetan esanbidezko mendetasunagatik baino ez da gertatuko), bi

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

OTROS

Artículo 28. Representación de los/las trabajadores/as.

La representación de los/as empleados/as de Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. corresponde al/la Delegado/a de Personal, que tendrá atribuidas las facultades y garantías que en el ámbito de su competencia le reconoce la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El/la representante de los trabajadores tendrá derecho a un crédito de 15 horas mensuales.

Así mismo, los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato concreto que alcance el 30 % de la plantilla, podrán elegir como Sección Sindical a un representante que se denomina Delegado Sindical, y que podrá participar junto al/la Delegado/a de Personal en cuantos asuntos puedan afectar a dichos afiliados/as. El Delegado Sindical tendrá las mismas prerrogativas y garantías que se aplican a los/las Delegados/as de Personal.

Artículo 29. Asambleas.

Durante el periodo de negociación de un nuevo convenio colectivo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la celebración de asambleas de 60 minutos de duración, preferentemente en momentos de cambios de turnos, dentro de los locales de la empresa y en el tiempo de trabajo.

Artículo 30. Comisión de interpretación y vigilancia.

Las partes firmantes de este convenio se constituyen en Comisión Permanente de Interpretación y Vigilancia del mismo. Su misión será velar por su puntual cumplimiento resolviendo cuantas cuestiones le fueran sometidas en relación a sus contenidos.

Artículo 31. Cláusula de descuelgue.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 7 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no

alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkartza eta langileen ordezkartzaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Eusko Jaurlaritzako Lan Harremanen Kontseiluaren ORPRICCEren esku jartzeko.

32. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura.

Hitzarmen kolektibo hau betetzeagatik, interpretatzeagatik, irismenagatik edo aplikagarritasunagatik sortzen den edozein gaitan, alderdiek konpromisoa hartzen dute, gaia planteatzen den unetik aurrera, inolako indar-ekintzarik ez erabiltzeko, aldez aurretik Hitzarmen honen Batzorde Paritarioaren mende jarri gabe.

Hitzarmenaren Negoziazio Batzordeak bere gain hartzen du Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordioa (Preco), 2000ko otsailaren 16ko Ebazpenaren bidez onartua eta 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Lehena. Ordainsarien arteko aldeak.

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo hilabetea amaitu baino lehen, hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz soldata-kontzeptu guztiengatik egon daitezkeen ordainsari-aldeak erregularizatuko ditu enpresak.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztirako eta hitzarmenaren edukiak interpretatzeko, Errepideko Bidaiari Garraioaren Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboan eta Langileen Estatu-tuan aurreikusitakoa beteko da.

resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE del Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno Vasco.

Artículo 32. Procedimiento de Resolución de Conflictos.

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. Diferencias retributivas.

Antes de la finalización del mes siguiente al de la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, la empresa regularizará las diferencias retributivas que por todos los conceptos salariales, se hayan podido producir por aplicación del presente convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Para todo lo no previsto en este convenio así como para la interpretación de sus contenidos se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo de Gipuzkoa para el Transporte de Viajeros por Carretera, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

2022KO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN SOLDATA-TAULA

Lanbide taldea	Azpitaldea	Hileko oinarritzko soldata x 12	Aparteko ordainsaria x 3	Urteko ordainsaria
I. ZENTRALEKO LANGILEAK	Zentral seiorreko operadorea	1.500,54	1.500,54	22.508,10
	Zentral juniorreko operadorea	1.271,17	1.271,17	19.067,55
	Telefonista	1.271,17	1.271,17	19.067,55
II. ADMINISTRARIAK	Administrazio-burua	1.577,08	1.577,08	23.656,20
	Administrari seniorra	1.442,36	1.442,36	21.635,40
	Administrari juniorra	1.318,08	1.318,08	19.771,20
III. LANTEGIKO LANGILEAK	Mekanikari seniorra	1.492,07	1.492,07	22.381,45
	Mekanikari juniorra	1.443,87	1.443,87	21.658,00

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO AÑO 2022

Grupo profesional	Subgrupo	Salario base mes x 12	Paga extra x 3	Salario año
I. PERSONAL DE CENTRAL	Operador de Central Senior	1.500,54	1.500,54	22.508,10
	Operador de Central Junior	1.271,17	1.271,17	19.067,55
	Telefonista	1.271,17	1.271,17	19.067,55
II. PERSONAL ADMINISTRATIVO	Jefe de Administración	1.577,08	1.577,08	23.656,20
	Administrativo Senior	1.442,36	1.442,36	21.635,40
	Administrativo Junior	1.318,08	1.318,08	19.771,20
III. PERSONAL DE TALLER	Mecánico Senior	1.492,07	1.492,07	22.381,45
	Mecánico Junior	1.443,87	1.443,87	21.658,00