

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

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

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko otsailaren 29an enpresako zuzendariak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko martxoaren 14an 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 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 kolektiboaren 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 Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko martxoaren 15a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria. (2033)

2023-2026 HITZARMEN KOLEKTIBOA. AP8 EKOIZPEN UNITATEA

1. artikulua. Xedea eta lurralde eremua.

Hitzarmen Kolektibo honen xedea da, Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S. A. ren Gipuzkoako Lurralde Historikoan dauden zen-troetan lan egiten duten AP-8 autobideko langileen arteko lan-harremanak arautzea.

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 Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (Autopista AP8) (código 20002402012005).

ANTECEDENTES

Primero. El día 29 de febrero de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 14 de marzo de 2024, 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. 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 15 de marzo de 2024.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (2033)

CONVENIO COLECTIVO 2023-2026. UNIDAD PRODUCTIVA AP8

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. Eremu pertsonal eta funtzionala.

Hitzarmen Kolektibo honek, indarrean dagoen bitartean, jardunean dauden langileei eragingo die, baldin eta kategoría 1. eranskinean azaltzen diren kategorietako bat bada.

AP-8 Autobidean, indarreko legerian aurreikusitako edozein modalitatetan, lan egiteko kontratatu daitezkeen aldi baterako langileei hitzarmen hau aplikatuko zaie. Hitzarmenean itundutakoa baino urteko lanaldi laburragoa duten kontratazioen kasuan, ordainsaria lan egindako ordu kopuruarekiko proportzionala izango da. Hitzarmen honetan araututa ez dauden enpresarekiko lan-harremanaren gainerako alderdiei dagozkionez, banakako lan-kontratuan eta indarrean dagoen Legedian ezarritakoaren aranera arautuko dira.

3. artikulua. Denbora Eremua.

Hitzarmen honek 2023ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Hitzarmen honen amaiera 2026ko urriaren 30ean iragarriko da automatikoki; beraz, egun horretatik aurrera, hitzarmen hau ordezkaturako duen beste hitzarmen bat negoziatzen hasi ahal izango da.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedaturikoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ondoren, harik eta bi alderdiek hitzarmen hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

4. artikulua. Lan antolaketa.

Lanaren antolaketa teknikoa eta praktikoa enpresaren Zuzendaritzari dagokio, dagozkion legezko xedapenen arauen eta orientabideen barruan. Enpresaren Zuzendaritzak, gainera, Langileen Ordezkaritza Organoari jakinaraziko eta entzungo dizkio, gauzatu aurretik, interesdunei zuzenean eragiten dieten antolaketa edo funtzionamendu gai guztiak.

5. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena.

Hitzarmen honetan jasotako baldintzek egun indarrean daudenak ordezkatzeko dituzte. Klausula hau ezartzean, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharreko gainerako lan-xedapenetan xedatutakoa hartu du kontuan, eta ulertu da, oro har aztertuta, hitzarmenaren xedapenak onuragarriagoak direla orain arte Estatutuan bildutako Langileentzat indarrean zeudenak baino.

Oro har aztertuta, hitzarmenean kalifikazio bereko langileentzat ezarritakoak baino baldintza hobek aitoruta dituen langileren bat balego, baldintza horiek errespetatuko liriteke soil-soilik pertsonalki, eta eragiten dieten langileentzat bakarrik.

Etorkizunean aplikatu daitezkeen lan arauak oro har baloratu beharko dira, eta hitzarmen honetan itundutako baldintzek konpentsaturako eta xurgaturako dituzte, baldin eta baldintza horiek, oro har hartuta, gainditzen ez badituzte.

Espresuki, eta aurrekoaren salbuespen bakar gisa, printzipio horrek ez du eraginik izango 8. artikuluan eta 1. eranskinean jasotzen diren ordutegi-araubideetan, urteko zenbakietan eta benetako lan-denborari dagokionez onuragarriagoak izan daitezkeen etorkizuneko arauen kasuetan.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, gerta daitezkeen aldaketa kolektiboek Enpresa Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen adostasuna beharko dute.

6. artikulua. Hitzarmena interpretatzeko eta zaintzeko batzorde paritaría.

Batzorde Paritaría arduraturako da hitzartutakoa betetzeaz eta zaintzeaz, eta honako hauek osaturako dute: hitzarmen hau sina-

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 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 2023 hasta 31 de diciembre del año 2026.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado el día 30 de octubre de 2026, 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 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, 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 las Personas Trabajadoras, de manera previa a su ejecución, en todas aquellas cuestiones de organización o funcionamiento que, de forma sustancial, afecten directamente a las personas interesadas.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras incluido en el mismo.

Si existiera alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para las personas de la misma calificación se establecen en el convenio, se respetarían aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para las trabajadoras y 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 un miembro de cada

tzen duten langileen ordezkari den erakunde sindikal edo langile-talde bakoitzeko batek eta enpresak dituen ordezkarien kopuru berak. Bi aldeetako aholkulariek parte hartu ahal izango dute.

Batzordea, beharrezkoa denean, aldeetako edozeinek eskatuta bilduko da. Batzordekideei bost egun lehenago deituko zaie, eta epe hori baino lehen aurkeztu beharko dira aztertu beharreko gaien proposamenak. Baldintza horietatik salbuetsita daude deialdia egin duen alderdiaren iritziz presakoak diren kasuak. Bileraren akta Batzordeari eta Enpresa Zuzendaritzari helaraziko zaie, eta bileran hartutako erabakiak aplikatuko dira.

7. artikulua. Laneko plantilla.

Etorrizkizunaren gerta daitezkeen eta lanpostuen murrizketari eragin diezaioketen egoera guztietarako, Enpresak, interes handienarekin, murrizketa horren arrazoiarekin bat datozen inguruabar bereziak aztertuko lituzke, Langileen interesak defendatzeko prestasun onenarekin, betiere bideragarria bada eta egitura okertzen ez bada, posible den Langileen kopurua xurgatzea edo, hala ez balitz, egoera konpontzeko prestasun handieneko tratua ematea bila dadin, kasu horretan dauden Langileei eragiten dien egoera konpontzeko.

Horretarako, enpresak konpromisoa hartzen du, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileen ordezkariarekin behar adina bilera egiteko, langileen ordezkariaren hala eskatzen badute, informazioa emateko eta, hala badagokio, behar adina erabaki hartzeko.

Bidesariaren automatizazio-proiektua langile finkokoen lan-baldintzak errespetatuz gauzatuko da, pleguak ezartzen duen bezala. Enpresa Batzordearekin batera lan egingo da proiektu honen alderdi sozialean proiektu horri dagokiona, erretiratutako bidesariko langileen lanpostuen amortizazioak bermeeekin eta beharrezko funtzionamenduarekin bat etorritik egin daitezkeen. Ez da kaleratze kolektiborik egongo aldaketa teknologikoengatik.

8. artikulua. Lanaldia.

Urteko ohiko lanaldiaren ordu kopurua langile guztientzat izango da:

- 2023. urtean: 1.640 ordukoa.
- 2024. urtean: 1.640 ordukoa.
- 2025. urtean: 1.640 ordukoa.
- 2026. urtean: 1.640 ordukoa.

Egungo egutegiaren zikloak 1 eranskinetako a atalean daudenak dira.

Inola ere ezin izango dira egunean benetako zortzi lanordu efektiboa baino gehiago egin, Enpresaren eta Komitearen artean adostutako egutegiak izan ezik.

Salbuespenezko kasuetan, hala nola zaitututa egin behar diren txandetan (goizez eta arratsaldean), errefortzuengatik eta abar, 9. ordua aplikatu ahal izango dira. Desadostasunik izanez gero, Opor Batzordeak ebaziko du.

Langileek txandak eta jaiegunak aldatu ahal izango dituzte lankideen artean. Aldaketa horiek aldaketa egileek erregulatuko dituzte. Arduradunari aldaketa horien berri emango zaio horretarako prestatutako inprimakia betez.

Langileen artean epe luzera adostutako txanda aldaketak berrikusi egingo dira alderdietako bat iraupen luzeko ABE prozesu batean dagoenean (6 hilabete), lan zikloen egokitasuna bermatzeko, bereziki aldaketak bereziak direnean eta lan-zikloen erregulartasunarekin hausten direnean.

Edozein lan-ziklotan, 14 egunez jarraian lan egiten bada, guxtienez 2 eguneko atsedena hartuko da (egun horien gauak barne), segidako 8 lanegun baino gehiago metatzen diren kasuetan

organización sindical o agrupación de trabajadores o trabajadoras en representación del personal firmantes del presente convenio y el mismo número de representantes por la empresa. Podrán asistir asesores por ambas partes.

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 del personal, se buscase, siempre que fuera viable y no se produjera un deterioro en su estructura, la absorción del número de personas que fuese factible o, de no serlo, el trato de mejor disposición para la solución de la situación que afectase a las personas 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 la representación del colectivo de trabajadores a petición de este colectivo, al objeto de informar y tomar, en su caso, cuantas decisiones pudieran ser necesaria.

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 realicen 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 2023: 1.640 horas anuales.
- Durante el año 2024: 1.640 horas anuales.
- Durante el año 2025: 1.640 horas anuales.
- Durante el año 2026: 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.ª hora. En caso de discrepancias se someterá a la decisión de la Comisión de Vacaciones.

Las personas trabajadoras podrán cambiar sus turnos, así como sus días de fiestas entre ellas, estos cambios se regularán entre las personas cambiantes. Dichos cambios, se harán saber a su responsable rellenando el impreso preparado al efecto.

Los cambios de turno acordados a largo plazo entre las personas se revisarán cuando alguna de las partes esté en un proceso de IT de larga duración (6 meses), 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 casos en los que se acumulen más de 8 días de trabajo seguidos

izan ezik (9, 10 edo 11 egun jarraitu). Kasu horietan, gutxienez 3 eguneko atsedena hartuko beharko da lan egindako egunen ondoren. Ezin izango dira jarraian 11 lanegun baino gehiagoko lan-zikloak egin, eta hilean gutxienez 8 atsedeen-egun izango dituzte. Gutxienezko egun kopuru hori proportzionalki kalkulatu da langileak oporregatik, aldi baterako ezintasunagatik edo beste inguruabar batzuegatik absentiak izan dituen hilabeteetan.

Lan-egutegiak ahalik eta gehien egokituko dira itundutako urteko orduetara, eta erregularizazioa ezinbesteko gutxienezko murriztuko da.

Erregularizotarako irizpideak 1. eranskineko 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 jaurtitzailaren bidez. Komiteak eskura izango du informazio hori.

9. artikulua. Kontratazioak.

– Plantillan kontratu berria duten langileak.

Enpresak etengabe ematen duen zerbitzu publikoa eta sortzen diren beharrak kontuan hartuta, bai errefortzutan, gaixotasunetan, ordaindutako lizentzietan, eta abarretan, eta horiek aurreikustea guztiz ezinezkoa denez, kontratazio berriko langileak gaur egun plantillako langile finkoena ez den beste lan-erregimen bat izan ahal izango dute eta horrela agertuko da beren lan-kontratuetan. Beraz, goizeko, arratsaldeko edo gaueko edozein txandatan lan egiteko kontratatu ahal izango dira, baita lanaldi zati-tuan eta lanaldi murriztuan edo partzialen ere. Hala eta guztiz ere, urteko lanaldia hitzarmen honetan ezarritakoa izango da, eta ordainsaria dagokion kategoría profesionalerako ezarritakoa.

Langile horiek, bestalde, kontratatu ohi diren aldi baterako langileen multzotik kontratatuko dira. Kontratazioen ondorioetarako, jardueraren ebaluazioa eta antzinasuna hartuko dira kontuan.

Era berean, bidesariko aldizkako langileek balio-aniztasuneko planean parte hartu ahal izateko eta beste arlo batzuetako aldizkako poltsetan parte hartzeko lan egingo da.

Aldizka, kontratatutako aldizkako langileen zerrenda bidaliko zaio Enpresa Batzordeari, horren berri izan dezan, antzinasuna zehaztuta.

vLanaldi partzialeko langile finkoak.

Langile horiek kontuan hartuko dira letra libreak, kategoriak eta abar aukeratzeko aukera izateko, antzinasuna kontuan hartuta, eta lehen kontratua egin zitzaizen data zenbatuta.

Ordu Osagarriak:

Ordu osagarrien kopurua ezin izango da izan kontratuaren xede diren lanordu arrunten % 60 baino handiagoa.

Langileak gutxienez 3 egun lehenago jakin beharko du zer egunetan eta zer ordutan egingo dituen hitzartutako ordu osagarriak.

Ordu osagarrien itunari kalterik egin gabe, urteko zenbaketan astean gutxienez hamar orduko lanaldia duten iraupen mugagabeko lanaldi partzialeko kontratuetan, enpresak, edozein unetan, borondatez onartutako ordu osagarriak eskaini ahal izango dizkie langileei, eta ordu horien kopurua ezin izango da izan kontratuaren xede diren ordu arrunten % 30 baino handiagoa.

10. artikulua. Txanda finko eta letren esleipena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, letrak esleitu ahal izango zaizkie egutegi irregularra duten aldizkako langile finkoei, ahal dela, erretiroek eta zereginen antolaketak horretarako aukera ematen dutenean.

(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 la persona trabajadora 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 lanzador. 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 personas 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.

Este colectivo será tenido en cuenta para la posibilidad de optar a letras libres, categorías, etc., teniendo en cuenta la antigüedad, contabilizando la fecha en que se le hizo el primer contrato.

Horas Complementarias:

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Las personas deberán conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 3 días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al personal la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Artículo 10.º Asignación de turnos fijos y letras.

Durante la vigencia de este convenio se podrán asignar letras, preferiblemente al personal fijo con calendario irregular, cuando las jubilaciones y la organización de las tareas lo permita.

Automatizazio-prozesuarekin, bidesariko erretiroko amortizatu egin ahal izango dira, eta lanpostu hutsak sortzen dituzten gainerako arloetako erretiroak, ahal dela, balioaniztasun-planean sartzen diren bidesariko langile finkoek beteko dituzte, betiere zerbitzu-mailak eta beharrezko langileen egitura bermatuz. Bidesariko langile finkoek lehentasuneko eskubidea izango dute.

Hutsik geratzen diren letrak eta txanda finkoak (egutegia) esleitez, kontuan izango da norik duen antzintasun gehien enpresan eta aldean.

Bestalde, eta eszedentziak ezin direla txanda finkoen letratzat hartu kontutan hartuta, betiere urteko egutegiak egin aurretik eskatzen badira, aldi baterako modu onuragarriagoan esleitu ahal izango dira, antzintasuna eta aldizkako kolektiboaren egoera kontuan hartuta, betiere interesdunentzat onuragarriena den aukera bilatuz (beraz, ez da soilik antzintasuna lehenetsiko). Aukera hori arduradunak kudeatuko du.

11. artikulua. Lanaldi jarraituetan atsedernaldia.

Eguneko lanaldi jarraituaren iraupena sei orduetik gorakoa bada, hamabost minutuko atsedernaldia ezarri beharko da. Atsedernaldi hori lan efektibo denboratzen hartuko da, eta bakarria izango da lan-txanda bakoitzeko.

Lanaldi jarraitu hori duten enpresako langile guztiei aplikatuko zaie.

Antolamenduak dakarren garrantzia dela eta, langileek zorrotz errespetatu dute beren atsedentxanda, hori ez betetzeak gora-behera garrantzitsuak eragiten baititu emandako zerbitzuan.

Atsedernaldi hori aplikatzeko, bidesari arloan zehazki, goizeko txandan, 9:00etatik aurrera egingo da ibilaldia ordainlekue-tatik; arratsaldeko txandan, 17:30etik aurrera, eta gaueko txandan, 1:00etik aurrera.

Automatizazioaren garapenak ahalbidetzen duen neurrian, banakako atsedent-premiekin hobeto bat datorren kudeaketa egin ahal izango da.

Gainerako arloetan, enpresaren eta langilearen artean adostuko da; eta, Opor Batzordearen esku geratuko da erabakia akordiorik lortu ezean.

12. artikulua. Lan-txandetako erreleboak.

Erabakitako ordutegiaren baitan izango dira, eta ezin izango da lanpostutik alde egin hurrengo langilea postura iritsi arte, nagusi baten aginduz izan ezik eta jasota geratzeko moduan; 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 partzialezkoetan.

Lanean hasten den langileari, kasu horretan, lanean hasteko abisua egiten zaion unetik aurrera zenbatuko zaio lanaldia.

Laneko txanda hasi eta gero, ezin izango da txandaren iraupena laburtu.

13. artikulua. Gabonetan lana.

Gabonetan, langileek 100 euroko diru konpentsazioa jasoko dute, baldin eta lan egin behar badute abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara arte eta abenduaren 31ko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara arte; haien lanaldia zortzi orduetik beherakoa bada, zati proportzionala ordainduko zaie.

Gabonetako lanaren antolaketa 1. eranskineko D. atalean zehazten da.

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 las personas interesadas (con lo que no se primará exclusivamente la antigüedad). Esta opción deberá ser gestionada por su 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 de 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, el personal respetará 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.

En las demás áreas, se acordará entre la empresa y la persona trabajadora, quedando en manos de la Comisión de Vacaciones la decisión en caso de no llegar a acuerdos.

Artículo 12.º Relevos en turnos de trabajo.

Se efectuarán de acuerdo con el horario fijado, no debiéndose abandonar el puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo de la persona entrante, excepto por orden de su superior y de manera que quede constancia, 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 extraordinarias, a partir de la finalización de la jornada establecida en el calendario diario de la persona trabajadora. Este criterio se aplicará tanto a los supuestos de jornada completa como a los de jornada reducida o parcial.

En este caso, a la persona entrante, se le computará la jornada desde el momento en que fue avisada para su incorporación.

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

Artículo 13.º Trabajo en Navidad.

A las personas 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 les abonará una compensación económica de 100 euros 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.

14. artikulua. Ordainsariak.

Hitzarmeneko langileek 2. eranskinean kategoría bakoitze-rako azaltzen den kopuru gordina jasoko dute hilero 2023an, eta aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion % 5,40ko igoera aplikaturik.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona; kopuru gordin hori, kategoría bakoitzerako, 2. eranskinean dago jasota.

2025. eta 2026. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

% 2ko gutxieneko igoera bermatzen da.

2026. urterako, 2. mailako ofizialaren kategoriako ordainsaria kobratzailearenarekin parekatuko da, eta progresiboki aplikatuko da hitzarmena indarrean dagoen lau urteetan.

15. artikulua. Haborokinak.

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

2023. urterako % 5,40ko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2025. eta 2026. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

% 2ko gutxieneko igoera bermatzen da.

Udako haborokina ekainaren 15ean ordainduko da, eta Gabonetakoa aldiz, abenduaren 15ean.

16. artikulua. Martxoko paga.

Urtero martxoaren 15ean aldi batean ordainduko da.

2023. urterako % 5,40ko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2025. eta 2026. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

% 2ko gutxieneko igoera bermatzen da.

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 atsedena hartzeko; atsedena hori hartzea aukeratuz gero, bi atsedena ordu hartuko ditu lanean emandako aparteko ordu bakoitzeko. Ordu hauek lanaldi erregulazioen trataera izango dute. Enpresak eta langileak adostu beharko dute noiz hartu konpentsazio-atsedena, 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.

Artículo 14.º Retribución.

El personal comprendido en el convenio percibirá mensualmente durante el año 2023 la cantidad bruta que, para cada categoría, figura en el anexo 2, aplicándose una subida del 5,40 % correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior, cantidad bruta que, para cada categoría, figura en el anexo 2.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

Para el año 2026, se equipará la retribución de la categoría de oficial/oficiala de 2.ª a la de cobrador/cobradora, aplicándose de forma progresiva durante los cuatro años de vigencia del convenio.

Artículo 15.º Gratificaciones.

Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a toda la plantilla de la empresa incluida 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 2023 se ha aplicado una subida del 5,40 % correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

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 2023 se ha aplicado una subida del 5,40 % correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

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, la persona trabajadora 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 la empresa y la persona trabajadora, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando por error de la persona superior o responsable se presenten dos personas para el mismo puesto, a la persona que se tenga que marchar se le abonará una hora extraordinaria.

Pertsona bati bere lan egutegian atseden egunean deitzen badiote bere lanpostura lanaldia hasten den ordutik bi ordu baino gutxiagora itzultzeko, aparteko bi ordu zenbatuko zaizkio, disfrutatzeko edo ordaintzeko.

Bidesarian, langile bati bere lan-egutegian lana esleituta duen egunean deitzen bazaio urgentziaz lanean hasteko eta lanaldi arrunta hasteko 2 ordu baino gutxiago geratzen badira, aparteko denbora zenbatuko zaio deiaren unetik lanaldi arrunta hasi arte igaro den denbora, disfrutatu edo ordaindu beharrekoa.

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

Abenduaren 22ko 2.064/1995 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.
- Eguneko 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. idatzatian jasota daudenak.

Ordainsari orokorrean barne hartu da txandako eta likidazio denboraren konpentsazioa; eta, hori dela eta, aparteko orduarik sartuz gero, ez da bestelako konpentsaziorik eman beharko kontzeptu horrengatik.

Enpresak ordu extremen erlazioa zein arrazoiak azalduko dizkio Komiteari hala eskatzen duenean.

18. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasun osagarri modura, hitzarmen honek hartzen dituen langileek aldizkako igoera izango dute Enpresari emandako 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 antzinasuna izan ondoren: Biurteko 1.

Lau urteko antzinasuna izan ondoren: Biurteko 2.

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

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

Si una persona es llamada, en día 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.

En peaje, si una persona es llamada en día que tiene asignado trabajo en su calendario laboral para incorporarse de manera urgente y que quede menos de 2 horas para el inicio de su jornada ordinaria, se le computará tiempo extra el tiempo que haya transcurrido desde el momento de la llamada hasta el inicio de su jornada ordinaria, a disfrutar o abonar.

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

Las Representaciones de la plantilla y 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 aquéllas 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 persona de rango superior.

– Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún trabajador o trabajadora a una estación distinta a la que se encuentra adscrita dicha persona, 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 una persona de rango superior, se presenten dos personas trabajadoras al mismo puesto de trabajo y una de ellas se tenga que marchar, a la persona que se tenga que marchar se le abonará una hora extraordinaria.

– 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 cuales quiera 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.

El personal comprendido en este convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento 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.

Antzinasuneko urteek sortutako igoerak 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 beharko dira, horiek langileen kontura izango baitira.

Enpresak eskumena izango du hileko ordainsariak eta aurrerakinak ordaintzeko banku edota aurrezki erakundeak egindako transferentzia bidez.

Banku-transferentziaren egiaztagiria ordaintzetaren baliozko froga 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 antzinasuna 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 eguneko 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 hamaikara bitarte kalkulaturako.

Azaroaren 30a baino lehen erregistratu beharko dira oporraldi eskaera guztiak, egun libreterako 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.

«Oporretako Batzordeak» oporren egutegia eta horrek lanean izango dituen ondorioak aztertuko ditu. Alderdi batek nahiz besteak deialdia egin ondoren bilduko da Batzordea. Bestalde, enpresako ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideen artean hautaturako 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, berriz, urtarrilaren 31 iritsi aurretik argitaratuko dituzte iragarki taula guztietan.

Opor Batzordeak aztertuko ditu lanaldia erregularizatzean 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 zereginei.

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 guneko edo arloko ordezkariak).

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 y trabajadoras.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas mediante transferencia a través de entidad bancaria o de ahorro.

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, si bien, por conveniencia de la persona trabajadora y la empresa, podrán fijarse dos periodos discontinuos, de 15 días cada uno, que será a conveniencia de la persona trabajadora.

Cuando se trate de personas 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 una persona tuviera la necesidad de cambiar su periodo vacacional, ésta 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 representantes de la plantilla cuyos miembros serán 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.

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 la persona trabajadora 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).

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 egingako 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 1.640 - 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 naturaletik 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 erregulazioa 1.go eranskineko b atalean jasotzen da.

21. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatikko baja.

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 2. 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 enpresa prestazioak jasotzeko eskubidea izateko, baldintza hauek bete behar dituzte aldi baterako ezintasunagatik bajaran dauden langileek:

- Gaitzaren eta gaitza sendatzeko bidearen arabera, jokiera jakin bat izateko eskatu ahal izango zaio.
- Ezin izango da bizilekuaz aldatu enpresari aurrez jakinarazi gabe.
- Lana behar bezala antolatzeko, langileak gutxienez lanaldia edo zerbitzua hasi baino bi ordu lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio enpresari bere gaixotasun egoera edo istripu egoera, eta baja data zehaztu beharko du. Era berean, lanpostura sartu aurretik eta prozesu osoaren kudeaketa administrati-boa egokia izan dadin, langileen betebeharra eta erantzukizuna da arduradunari berehala jakinaraztea alta medikoaren data zehatza, aldi baterako ezintasunaren prozesua amaitu dela jakiten den unean (kontuan izan behar da, beti ez datozela bat parte luzatzen den eguna eta alta eguna).

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 el personal 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 el personal con calendario regular y la parte proporcional en el caso de personas 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 1.640 - 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, la persona trabajadora se viese afectada 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 Baja 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 2, 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:

- Se le podrá exigir un comportamiento acorde con la dolencia y el procedimiento de curación.
- No podrá cambiar de residencia sin previa comunicación a la empresa.
- Para una adecuada organización del trabajo, deberá comunicar a la empresa mínimamente dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, especificando la fecha efecto de baja. Del mismo modo, previa incorporación al puesto y para una correcta gestión administrativa de todo el proceso, es obligación y responsabilidad del personal trabajador avisar a su responsable de la fecha exacta del alta médica de forma inmediata, en el momento que se tenga conocimiento de la finalización del proceso de IT (valorando que no siempre coinciden la fecha de expedición del parte con la fecha de alta).

d) Enpresak eskumena izango du tartean dauden langileei eskatzeko Zuzendaritzak zehazten duen medikuaren azterketara joan daitezzen. Mediku horrek baja justifikatzeko edo ez justifikatzeko egiten duen diagnosis funtsezkoa izango da arestian adierazitako osagarria ordaintzeko.

Gaixotasun edo istripu bajaran dagoen langileren batek geratu nahi badu arestian aipatutako arauetatik kanpo, Giza Baliabide arloari eskatu beharko dio, eta, era berean, egoki iruditzen zaizkion alegazioak aurkeztu beharko dizkio, eta honek erabakiko du egokia den ala ez.

Langileren batek artikulua honetan ezarritako baldintza guztiak betetzen ez baditu edo kontrolak egiteari uko egiten badio, aldi baterako ezintasunagatik legeak finkatutako prestazioa baizik ez du jasoko, eta ez du enpresaren osagarririk jasotzeko eskubiderik izango aldi baterako ezintasuna dela eta bajaran dagoen 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 prestazioaren osagarria; horretarako, baldintza bakarra izango da erabakia berrestea Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Mistoko kide diren langileen ordezkariak.

– Aldi Baterako Ezintasun egoerako lan-orduen zenbaketa.

Langile batzuek urte hasieratik izango dute egutegian urteko lanaldian zenbat ordurako egin zaien kontratua, kontuan hartu gabe egutegi hori erregularra («letrakoa») ala etena izan; langile horiek bajaran egonez gero (aldi baterako ezintasunean), lan egindako ordutzat zenbatuko dira langile horiek bajaran egon bitartean egutegi horren arabera lanean eman behar izango lituzketen orduak.

Kontratutako urteko lanaldiaren ordu-kopurua egutegian esleitura ez duten langileei dagokienez, honako hau zenbatuko da lanean emandako lanaldi modura: Bajaran emandako egun-kopurua bider lanegun bati dagokion lanaldiaren zati proportzionala. Honela kalkulatu da zati proportzional hori: Langile horrentzat kontratatutako urteko orduen kopurua zati 335 (1. adibidea: 1.300 ordu/335 egun = 3,88 ordu baja-egun bakoitzeko; 2. adibidea: 1.640 ordu/ 335 egun = 4,90), edo zati 336 bitartean.

Honako salbuespena egiten da:

Orioko egutegia, berriz, erregularizat joko da; betiere, orduak urte hasieran esleitura baditu eta langilearen urteko lanaldia osatzen badu, eta gainerako orduak ordainleku bereko lan-kideen oporren banaketarekin esleitzen bazaizkie.

22. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatik bajaran soldata aldaketa.

Langileren bat gaixotasuneko edo istripuko bajaran dagoenean, egoera horretan dagoen bitartean, enpresan egiten diren soldata igoerak edo berrikuspenak aplikatuko zaizkio.

Berme horretatik kanpo geratzen dira, aurreko artikulua arabera, bertan ezarritako osagarria jasotzeari utzi dioten langileak.

23. artikulua. Bizitza eta istripu aseguruak.

Gizarte Segurantzako afiliazioa eta Lan Istripuen nahitaezko aseguruak alde batera utzita, enpresak konpromisoa hartzen du, bere langileei bizi-aseguru bat eta istripu-aseguru bat egiteko, enpresaren kontura bakarrik.

Aseguratuko diren kapitalak izango dira:

	Heriotza	Lan guztietarako ezintasun iraunkor absolutua	Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa
Gaixotasunagatik	33.000 €	33.000 €	33.000 €
Istripuagatik	63.000 €	83.052 €	33.000 €

d) La empresa tendrá la facultad de poder exigir a la persona afectada que se someta al reconocimiento del personal facultativo que determine la Dirección. El diagnóstico de esta persona respecto a la justificación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

Si alguna persona en situación de baja por enfermedad o accidente quisiera quedar excluida de las normas antes citadas, debería solicitar, alegando los motivos que considerase oportunos, dicha exclusión al área de Recursos Humanos, la cual decidiría sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

Si alguna persona rehusara cumplir los requisitos o someterse a los controles establecidos en este artículo, percibiría solamente la prestación de incapacidad temporal legalmente establecida, sin derecho a ningún complemento a cargo de la Empresa, durante el tiempo que continúe en dicha situación por incapacidad temporal.

Por otra parte, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de incapacidad temporal, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por la representación del personal trabajador que forme parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

– Cómputo de horas trabajadas en caso de I.T.

Para aquellas personas que tengan asignadas por calendario 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 computarán como horas trabajadas en caso de baja (IT) las que conforme a dicho calendario tuviese que haber realizado el personal durante el periodo en que hubiese causado baja.

Para aquellas personas que no tengan asignadas por calendario 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 correspondiente a un día de trabajo, calculada como el cociente entre el número anual de horas contratadas para dichas personas divididas entre 335 (Ejemplo 1.- 1300 horas / 335 días = 3,88 horas x día de baja; Ejemplo 2.- 1640 horas/ 335 días = 4,90), o 336 días en caso de año bisiesto.

Se hace una excepción con:

Calendario de Orio, se considerará como calendario regular siempre y cuando tengan las horas asignadas al comienzo del año, completando la jornada anual del personal, asignando el resto de horas con el reparto de las vacaciones de miembros de la misma estación de cobro.

Artículo 22.º Modificación de salarios en baja por enfermedad o accidente.

Cuando el personal se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que permanezca en esta situación.

Se excluye de esta garantía a aquellas personas 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:

	Muerte	Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo	Incapacidad permanente total para la profesión habitual
Por enfermedad	33.000 €	33.000 €	33.000 €
Por accidente	63.000 €	83.052 €	33.000 €

Istripuagatik kalte ordainen kasuan, kapitalak ez dira metatuko.

Hitzarmen hau sinatzen den unean sartuko dira indarrean adierazitako arriskuak eta kapitalak.

Bai kapitalen gehikuntzak bai bermatutako arriskuek, ez dute kontutan hartuko gaur egun abian dauden edo izapidetzen ari diren kasuak.

Gertaera eragileetako bat aurreko hitzarmena amaitzen denetik eta hitzarmen hau sinatu aurretik gertatzen bada, hitzarmen horien (aurrekoa eta oraingoa) artean aseguratutako zentbatekoen arteko alde ekonomikoak enpresak ordainduko ditu.

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

Aurreko hitzarmenetan egin izan den bezala, «istripua» lan-istripuztat zein kanpokotzat hartu behar dela zehazten da.

24. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, bere kargura, bitarteko egokiak ezarriko ditu langileek, urtean behin, azterketa medikoa egin dezaten, lanpostu bakoitzaren protokolo espezifikoaren arabera. Gainera, langile guztiarentzat osasun-proba komunak honako hauek izango dira: analisiak: UPY profila, altua emanez gero kolesterol-azterketarekin osatzen dena, eta PSA (50 urtetik gorako gizonentzako prostata), EKG elektrokardiograma, arriskuen arabera azterketa fisiko orokorra, anamnesia eta oinarriko osagarria.

Oro har, urtean behin egingo da azterketa urte osoan zehar, edo prebentzio zerbitzuak ezarritako aldizkakotasunarekin.

Enpresak urtarrietik maitzera bitartean antolatuko ditu osasun azterketak langile guztiarentzat. Gutxienez bi aste lehenago jakinaraziko dira.

Egun horietan egin ezin duten pertsonen beste une batean egin ahal izango dute. Langileei prebentzio-zerbitzura zuzenean deitzeko baimena ematen zaie hitzordua adosteko.

Osasun azterketa ez egitea erabakitzen duenak, LAParen Legean ezarritakoaren arabera derrigorrezkoa ez bada, uko egiteko agiria sinatu beharko du.

Arau orokor gisa, ordezkapenik behar ez bada, azterketa lanaldiaren barnean egingo da.

Azterketa lanorduetatik kanpo eginez gero, aparteko ordu bat ordainduko da. 2 ordu konpentsatzeko aukera izango da urteko lanaldian erregulatuko dena, eta kilometrajea ordainduko da.

Enpresak konpromisoa hartzen du emaitza medikoen berri interesdunei emateko, emaitza horien berri izan eta hilabeteko epean.

Kutsatzaileen neurketak: kutsatzaileen neurketak egin behar dira prebentzio zerbitzuak arriskuen ebaluazioan hala agintzen duenean edo laneko zirkunstantziek hala gomendatzen dutenean, edo prebentzio delegaturen batek behar bezala arrazoituta eskatzen dituenean.

25. artikulua. Joan-etorriko gastuak eta dietak.

– Dietak.

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

En caso de indemnización por siniestro, los capitales no serán acumulables.

Los riesgos y capitales indicados entrarían en vigor a partir de la firma de este convenio.

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

En caso de que alguno de los hechos causantes se produzca desde la finalización del anterior convenio y antes de la firma del presente, las diferencias económicas entre las cuantías aseguradas entre dichos convenios (anterior y presente), serán abonadas por la empresa.

En el supuesto de que se tuviera que hacer ingreso a cuenta de IRPF por las primas de estos seguros, dichos ingresos a cuenta se deducirán a las partes interesadas en el correspondiente recibo de salarios.

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

Artículo 24.º Vigilancia de la salud.

La empresa establecerá, a su cargo, los medios adecuados para que su personal, una vez al año, pase el reconocimiento médico en base a los protocolos específicos de cada puesto. Además, las pruebas sanitarias comunes a toda la plantilla serán las siguientes: Analítica: perfil UPYs, que se completa con estudio de colesterol en caso de dar alto y PSA (próstata a los hombres mayores de 50 años); electrocardiograma ECG; exploración física general según riesgos; Anamnesis y complemento básico.

El reconocimiento, por norma general, se realizará con una periodicidad anual durante todo el año o bien con la periodicidad que marque el servicio de prevención.

La empresa organizará los reconocimientos médicos para el conjunto del personal entre los meses de enero a mayo. Se anunciarán al menos con dos semanas de antelación.

Las personas que no pudieran hacerlo en estas fechas podrán realizarlo en otro momento. Se autoriza al personal a llamar directamente al servicio de prevención para acordar la cita.

Quien decida no realizar el reconocimiento médico, y en su caso no sea obligatorio según lo establecido en la Ley de PRL, tendrá que firmar el documento de renuncia.

Como norma general, en caso de no requerir sustitución, se efectuará el reconocimiento dentro de la jornada laboral.

En caso de efectuarse fuera de las horas de trabajo, se abonará una hora extraordinaria. Se podrá optar a la compensación de 2 horas que se regularán en la jornada anual, y se abonará el kilometraje.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento de las personas interesadas el resultado médico en el plazo de un mes de conocidos dichos resultados.

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

Artículo 25.º Gastos de desplazamientos y dietas.

– 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).

Zerbitzua dela eta langile batek ohiko egoitzatik kanpo bazkaldu, afaldu eta gaua igaro behar duenean dieta osoa sortuko da, eta 21 euro izango dira egunean; horri, bestalde, enpresak erreserbatutako hotela gaineratu behar zaio.

2023, 2024., 2025. eta 2026. urteetako dieta erdia, hau da, destakamendu kasuetan (zerbitzua dela eta, langileak egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu behar duenean) sortzen dena 15 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 atsedentaldia 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.

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.

Nagusi baten akatsagatik bi langile lanpostu berera aurkezen badira eta batek alde egin behar badu, joan behar duen pertsonari kilometrajea ordainduko zaio koadrantearen arabera.

26. artikulua. *Gizarte funtsa.*

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

Zenbateko horiek hilero ordainduko dira, eta enpresak ekarpena egin duten langileen zerranda emango du.

Langileen ekarpena hilean 5,58 eurokoa izango da, eta hila-bete bakoitzeko nominatik kenduko dira, baita Udako eta Gabonetako Haborokinetatik ere.

Ekarpen horiek hilero ordainduko dira, eta langileen zerranda eta zenbatekoak emango zaizkio Enpresa Batzordeari.

Gizarte-funts honen aplikazioa beronen funtzionamendua arautzen duen araudiaren arabera egingo da. Araudi hori aldatzeko, langileen eta enpresaren ordezkariak parte hartu beharko dute.

27. artikulua. *Autopista erabiltzeko paseak.*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek eskubidea izango dute txartel pertsonala izateko AP-8 autobidea doan erabiltzeko Gipuzkoako Lurraldean egiten dituzten ibilbide guztietan.

Txartel hori langilearen izenean egongo da eta erabilera pertsonalekoa eta besterenezina izango da.

Txartelaren erabilera gaur egun indarrean dauden arauen arabera egingo da.

Arau horiek betetzen ez badira, txartela baliogabetu egingo da.

Lan harremana bukatuz gero, dagokion likidazioa kobratu aurretik enpresari itzuli beharko zaio txartel hori.

28. artikulua. *Ordaindutako lizentziak eta baimenak.*

Langileak, aldeztu aurretik jakinarazita eta epe barruan justifikatuta, lanera ez joateko aukera izango du, eta ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, koadroan zehaztutako arrazoi eta denboretako batengatik.

La dieta completa, que se devengará cuando la realización de un servicio obligue a la persona 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 2023, 2024, 2025 y 2026, que se devengará en caso de destacamento (entendiéndose por tal, aquel que obligue al personal a comer o cenar fuera de su residencia), será de 15 euros.

Se abonará la media dieta al personal 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 de la persona trabajadora, se abonará por kilómetro recorrido la cantidad de 0,42 céntimos de euros.

Se adjunta tabla de kilometraje, anexo 3.

Cuando por necesidades del servicio una persona 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.

Cuando por error de una persona de rango superior se presenten dos personas al mismo puesto de trabajo y una se tenga que marchar, a la persona que se tenga que marchar se le abonará kilometraje según cuadrante.

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 e hijas, la empresa aportará, la cantidad de 7,10 euros mensuales por cada persona cuyo contrato de trabajo tuviera una duración prevista superior a un año. La aportación del personal fijo a tiempo parcial será proporcional a su jornada de trabajo.

Estos importes serán ingresados mensualmente y la empresa facilitará relación de los miembros aportantes.

La aportación del personal 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 la representación de la plantilla los y de la empresa.

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

Todo el personal incluido en el presente convenio tendrá 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, dicha tarjeta deberá entregarse a la empresa, previamente al cobro de la liquidación correspondiente.

Artículo 28.º *Licencias y permisos retribuidos.*

La persona trabajadora con previo aviso y justificación en plazo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo detallados en el cuadro.

Ordaindutako lizentzia eta baimen guztiek lanpostua gordezea ekarriko dute.

GG.BB.-k erreferentzia-taula bat egingo du baliozkotzat jotako egiaztagiriek, eta eguneratuta mantenduko du.

Todas las licencias y permisos retribuidos conllevarán reserva de puesto.

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

Erref.	Arrazoa	Iraupena	Oharrak
EZKONTZA, JAIOTZAK ETA KONTZILIAZIOA			
A	Ezkontza edo izatezko bikotearen erregistroa	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 antzerako baimen-eskubidea aitortzen duen gertaera da bikotea arlo horretan eskumena duen administrazio publikoko izatezko bikoteen erregistroan inskribatzea. - Baimena ezin izango da behin baino gehiagotan baliatu pertsona berarekin elkartzeagatik (ezkontzat edo izatezko bikotetzat hartuta).
B	Bigarren graduko 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)	Ezkontzaren eguna (Giza Baliabideek aztertu beharreko gaia da). Aurreko egunean gauez lan eginez gero, bi egunetako bat aukeratu ahal izango da, betiere bi egunak lanegunak badira.
C	Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak	Beharrezko denbora	Lanaldiaren barnean egin behar direnean. (Norberarenak, eta arrazoi horrengatik laguntzekoak kanpoan geratzen dira).
D	Seme-alaben, biloben, seme-alabaordeen edo bilobaordeen bataioa	Egun natural bat (1)	Bataio-eguna lanaldiarekin bat datorrenean. Aurreko egunean gauez lan eginez gero, bi egunetako bat aukeratu ahal izango da, betiere bi egunak lanegunak badira.
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	Langileek (gurasoak: aita eta ama) lanetik ordubete ateratzeko eskubidea izango dute. Denbora hori bi zatitan banatu ahalko 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)	Lehen jaunartzea lanegunarekin bat datorrenean. Aurreko egunean gauez lan eginez gero, bi egunetako bat aukeratu ahal izango da, betiere bi egunak lanegunak badira.
OSASUNA, KONTSULTAK, OSPITALERATZEAK, HERIOTZA			
G	Sendagilearenean kontsulta izatea eta hara laguntzea	Beharrezko denbora	Baimen hau kontsulta mediko propioa eta seme-alaba, guraso, aita-amaginarreba 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.

Erref.	Arrazoia	Iraupena	Oharra
H	Lehen graduko odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidea, izatezko bikotekidea, aitagarreba-amaginarrebak, suhi-errainak, aita-amaginarrebaordeak edo seme-alabaordeen) istripua edo gaixotasun larria, ospitaleratzea edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikoa	Bost (5) lanegun	Ospitalizaziotzat hartuko dira bai etxeko ospitalizazioa, baita ohea okupatuta duen ospitale bateko ospitalizazioa. Horrek, beraz, kanpoan uzten du ospitaleko kanpo-kontsulta. Egunka zatitu ahal izango dira ospitalizazioak irauten duen bitartean. Ospitalizazioak bost egun baino gutxiago irauten badu, lizentzia ospitalizazio-denborara mugatuko da. Etxeko ospitalizazioak ospitalekoaren ondoren, ez du inola ere beste baimen bat hartzeko eskubiderik emango. Ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa kasuan, honako hauek justifikatu behar dira: ebakuntza kirurgikoa, ahaidetasuna eta medikuak agindutako etxean atsedean hartzeko beharra. Etxeko atsedena egun bakar baterako preskribatuta badago, egun horretara mugatuko da lizentzia.
I	Bigarren graduko odol-ahaideen (aitona-amonak, anai-arrebak eta bilobak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidearen aitona-amonak, ezkontidearen anai-arrebak eta anai-arreben ezkontideak), (izatezko bikotearen odol-ahaideak barne, baita etxe berean langilearekin bizi den eta hura zaintzeko eskatzen duen beste edozein pertsona ere istripua), gaixotasun larria, ospitaleratzea edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikoa	Bost (5) lanegun	Ospitalizaziotzat hartuko dira bai etxeko ospitalizazioa, baita ohea okupatuta duen ospitale bateko ospitalizazioa. Horrek, beraz, kanpoan uzten du ospitaleko kanpo-kontsulta. Egunka zatitu ahal izango dira ospitalizazioak irauten duen bitartean. Ospitalizazioak bost egun baino gutxiago irauten badu, lizentzia ospitalizazio-denborara mugatuko da. Etxeko ospitalizazioak ospitalekoaren ondoren, ez du inola ere beste baimen bat hartzeko eskubiderik emango. Ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa kasuan, honako hauek justifikatu behar dira: ebakuntza kirurgikoa, ahaidetasuna eta medikuak agindutako etxean atsedean hartzeko beharra. Etxeko atsedena egun bakar baterako preskribatuta badago, egun horretara mugatuko da lizentzia. Elkarrekin bizi diren pertsonen kasuan, beharrezkoa izango da bizikidetza eta benetako zaintzaren beharra justifikatzea.
J	Lehen graduko odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidea, izatezko bikotea, aitagarreba-amaginarrebak, suhi-errainak, aita-amaginarrebaordeak edo seme-alabaordeen) heriotza	- Lau (4) lanegun - Bost (5) lanegun: ezkontidea, izatezko bikotekidea, seme-alabak eta aita/ama izanez gero	Heriotza gertatu eta hurrengo ondoko 7 egunetan hartu ahalko dira, kontuan hartuta lehenengo eguna heriotzaren eguna dela.
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	Heriotza gertatu eta hurrengo ondoko 5 egunetan hartu ahalko dira, kontuan hartuta lehenengo eguna heriotzaren eguna dela.
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, lur-emate eguna ala hiletaren eguna hartu ahal izango da (agurtzeko moduarekiko independentea, erlijiosoa izan ala ez). Lanaldia heriotzaren unea baino lehen amaitu bada, heriotzaren egunaren hurrengo eguna aukeratu ahal izango da.
M	Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen etxean atsedean hartzea behar duten sedaziodun proba medikoak	Bi (2) egun natural	Beharrezkoa da sedazioarekin egindako proba medikoak, medikuaren aginduz etxean atsedean hartzeko beharra eta ahaidetasuna justifikatzea. Etxeko atsedena egun bakar baterako preskribatuta badago, lizentzia egun horretara mugatuko da.
N	Ezinbesteko kasuetan, beharrezkoa denean senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik, gaixotasuna edo istripua dela eta, berehala bertaratu behar denean	4 egun urtean, orduka har daitezkeenak (32 ordu urtean)	Atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik lanera joan gabeko orduak urtean lau egunen baliokideak izateko eskubidea izango dute langileek. Hau da, 32 ordu lanaldiaren % 100ean lan egiten duten pertsonentzat, 16 ordu % 50eko lanaldientzat edo zati proportzionala gainerako kasuetan, eta langileek, hala badagokio, absentziaren arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute.

Erref.	Arrazoia	Iraupena	Oharrak
B, H, I, J eta K kasuetan, epea egutegiko beste hiru egunez luzatu ahal izango da, honako honen arabera: - 200-400 km (joatea): egun 1 - 401-600 km (joatea): 2 egun - 601 km-tik gora: 3 egun Baimena ezingo da ez zatitu ez luzatu.			
Legezko tutorearen kontzeptua gurasoenarekin parekatzen da, eta, hala, tutore horrek gurasoen izaera berdina izango du, gurasorik ez dagoen kasuan.			
H atalean - Lehen graduko odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) eta ezkonkidea edo izatezko bikoteen 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			
O	Ohiko bizitokia aldatzea	Egun natural bat (1)	Berehalako gertaera lanaldiarekin bat datorrenean.
P	Nahitaezko betebehar publikoa betetzea	Beharrezko denbora	- Langilea epaimahai edo lekuko gisa eta demandatzaile edo demandatua denean. - Langilea zinegotzi aukeratzen denean, osoko bilkura eta/edo batzordeetara joateko. Kasu horietan, legeriak ezarritakoaren arabera jokatu da. - Mahaiburu, hauteskunde-mahaiko kide, ikuskatzaile edo ahaldun gisa, legeriak ezarritakoaren arabera.
Q	Titulu ofizialak eskuratzeko azterketak	Beharrezko denbora	Indarrean dauden xedapenek ezartzen dutenaren arabera, matrikularen eta azterketa egitearen egiaztagiriak aurkeztu beharko dira.
R	Enpresako gaiak direla eta, legezko epaiketara edo agerraldietara joatea, lekuko edo salatu gisa	Beharrezko denbora	Helburu horretarako erabiltzen diren orduak atsedean orduak badira, lan egindako ordu gisa zenbatuko dira, joan-etorrirako behar den denbora barne, eta kilometrajea eta aparkalekuko gastua ordainduko dira, halakorik balego.
S	Kamioia gidatzeko baimena berriztatzea	Ordu bat (1)	Lanpostuko eginkizunak betetzeko beharrezkoa bada, eta, betiere, langilearen lan-ordutegia eta berritzea egiten den zentroko arreta-ordutegia bat badatuz.
T	Hezur-muinaren dohaintzak	Beharrezko denbora	Emaille boluntarioa izanez gero, dohaintza behar duen paziente batekin bateragarria izatera iristen bada.

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
MATRIMONIO, NACIMIENTOS, CONCILIACIÓN			
A	Matrimonio o registro de pareja de hecho	Dieciocho (18) días naturales	Si el personal 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: <input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> 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.
B	Matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (padre/madre, 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.) En caso de trabajar de noche el día anterior, se podrá elegir uno de los 2 días, siempre y cuando los 2 días sean laborables.
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).

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
D	Bautizo de hijos/as, nietos/as, hijastros/as o nietastros/as	Un (1) día natural	Cuando coincida el bautizo con jornada de trabajo. En caso de trabajar de noche el día anterior, se podrá elegir uno de los 2 días, siempre y cuando los 2 días sean laborables.
E	Cuidado de lactante hasta que 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 o - 30min si la reducción de jornada es diaria	El personal (madres y padres) tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo. Se podrá 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 a la otra persona progenitora.
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. En caso de trabajar de noche el día anterior, se podrá elegir uno de los 2 días, siempre y cuando los 2 días sean laborables.
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	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad (padre/madre e hijos/as) o afinidad (cónyuge, pareja de hecho, suegro/a, yerno/nuera, padrastro/madrastra e hijastros/as)	Cinco (5) 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 cinco 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. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, es necesario justificar: la intervención quirúrgica, el parentesco y la necesidad de reposo domiciliario por prescripción médica. En caso de que el reposo domiciliario esté prescrito para 1 solo día, la licencia se limitará a ese día.

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
I	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectiva de aquella.	Cinco (5) 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 cinco 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. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, es necesario justificar: la intervención quirúrgica, el parentesco y la necesidad de reposo domiciliario por prescripción médica. En caso de que el reposo domiciliario esté prescrito para 1 solo día, la licencia se limitará a ese día. En caso de personas convivientes, será necesario justificar la convivencia y la necesidad del cuidado efectivo.
J	Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad (padre/madre e hijos/as) o afinidad (cónyuge, pareja de hecho, suegro/a, yerno/nuera, padrastro/madrastra e hijastros/as)	- Cuatro (4) días laborales - Cinco (5) días laborales: en caso de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as y padre/madre	Se podrán disfrutar dentro de los 7 días siguientes al día del fallecimiento, teniendo en cuenta que el primer día posible es el 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, teniendo en cuenta que el primer día posible es el día del fallecimiento.
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, entierro o el funeral (independiente de la forma de despedida, religiosa o no) En caso de haber finalizado la jornada de trabajo antes del momento del fallecimiento, se podrá elegir el día inmediatamente posterior al día del fallecimiento.
M	Pruebas médicas con sedación que precisen reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos (2) días naturales	Es necesario justificar las pruebas médicas realizadas con sedación, la necesidad de reposo domiciliario por prescripción médica y el parentesco. En caso de que el reposo domiciliario esté prescrito para 1 solo día, la licencia se limitará a ese día.
N	Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	4 días al año, que se pueden disfrutar por horas (32 horas/año)	Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año. Es decir, 32h para personas trabajando al 100% de jornada, 16h para jornadas del 50% o la parte proporcional en el resto de los casos, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En los casos B, H, I, J y K el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más, según lo siguiente:

- De 200 km a 400 km (ida): 1 día
- De 401 km a 600 km (ida): 2 días
- Más de 601 km: 3 días

No dando lugar a su fraccionamiento en relación al permiso, ni a su ampliación.

El concepto tutor/a legal se equipara al de los padres y las madres, quien tendrá en su caso la misma consideración que el de los padres y madres en ausencia de dichas figuras.

En el apartado H- Enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad (padres/madres e hijos/as) y cónyuge o pareja de hecho, 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 la persona trabajadora tiene derecho.

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
GESTIONES ADMINISTRATIVAS, JUICIOS, DEBERES PÚBLICOS, EXAMENES OFICIALES, OTROS			
O	Traslado de domicilio habitual	Un (1) día natural	Cuando coincida con la jornada laboral el hecho inmediato
P	Cumplimiento de deber de carácter público inexcusable	Tiempo imprescindible	- Cuando la persona es citada como jurado o testigo y demandante o demandada - Cuando la persona sea elegida como concejal o concejala para asistencia a plenos y/o comisiones. En estos casos se actuará como marca la legislación. - Cuando la persona es convocada como presidenta o vocal de mesa electoral, o actúa como interventoras o apoderadas, se actuará como marca la legislación.
Q	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
R	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, incluido el tiempo necesario para el desplazamiento y se abonará el kilometraje y gastos de parking si los hubiera.
S	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 de la persona trabajadora con el horario de atención al público del centro en el que se realiza la renovación.
T	Donaciones de médula ósea	El tiempo necesario	En el caso de donación voluntaria y llegar a ser compatible con una persona 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 gutxienez hilabete lehenago abisatu beharko da. Ordaindu gabeko lizentzia hau onartuko da eskatutako aldirako eta kontratazio-gaitasunaren arabera.

Ordaindu gabeko baimen kasu hauetan, hala nola justifikatu gabeko absentzien kasuetan, enpresak legez ezarritako moduan jokatu du: kontingentzia arruntengatik kotizatuko du egun horiengatik, gutxienez oinarriaren araberak, eta langilearen jarduerarik gabeko egoera jakinaraziko dio Gizarte Segurantzari.

Oro har, ahal den guztietan, gutxienez 4 egun lehenago egingo dira eskaerak, ordezpena kudeatu ahal izateko hala badagokio eta behar bezalako zerbitzua bermatu ahal izateko.

Absentzia guztiak behar bezala egiaztatu beharko dira, kasuan kasuko dagokion egiaztagiria entregatuz gehienez astebeteko epean, baimenaz gozatzen hasten denetik aurrera. Egiaztagiria entregatzen ez bada edo hura jakinarazpenik egiten ez bada, ez da ordaindutako lizentzia gisa tratatuko.

Lan-kontratua etetea gurasoen baimenagatik.

1. Langileek guraso-baimena izateko eskubidea izango du te semea, alaba edo urte bete baino gehiagoan etxean hartuta-ko adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte.

Baimen horrek ez du zortzi aste baino gehiago iraungo, jarrera edo zaituta, lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

2. Baimen hau langileen eskubide indibiduala da, gizon-eko zein emakumezko, eskubide indibiduala da, eta ezin da eskubide hori eskualdatu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta bukatuko den baimena, edo, hala badagokio, denboraldiak zein izango diren. Enpresari gutxienez 10 egun lehenago jakinarazi beharko zaio gatazkarik gabeko aldietan, eta gutxienez 30 egun lehenago Aste

— 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 período 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 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.

Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o persona menor acogida por tiempo superior a un año, hasta el momento en que esta persona menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de al menos 10 días en periodos no conflictivos y al menos 30 días en pe-

Santuan, Udan eta Gabonetan, ezinbesteko kasuetan izan ezik, langilearen egoera eta enpresaren antolamendu-beharrak kontuan hartuta.

Baldin eta bi langilek edo gehiagok eskubide hori sortzen badute subjektu eragile berarengatik edo antolamendu-beharrengatik eta eskaeren bolumenagatik, eta eskatutako aldian guraso-baimena hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldatzen badu, enpresak baimena ematea arrazoizko aldi batez atzeratu ahal izango du, idatziz justifikatuz eta beste aukera bat eskaini ondoren, malgutasuna bera.

Oraingoz, ez da aurreikusten guraso-baimen berria ordaindua izango denik, eta, beraz, araudi horretan ezarritakoa hartuko da kontuan (Europako epea 2024/08/02ra arte).

29. artikulua. Nahitaezko lekualdatzea.

Langilea nahitaez lekualdatzen denean, ohiko bizilekuaren aldaketa iraunkorra dela ulertuta, eta Enpresa Batzordeari horren berri eman ondoren, honako kontzeptu hauek ordainduko zaizkio:

- Langileak eta haren karguan dauden senideek bidaietan egindako gastuak.
- Altzariak eta lanabesak lekuz aldatzea.
- Urteko soldataren % 25eko kalte-ordaina ordaintzea.

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 langileak 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 jantziaren erabilera mugatua izango da Enpresaren egoitzetan soilik, eta hortik kanpo erabiltzea hutsegite arintzat edo ez hain larritzat hartuko da, zigorra jaso dezakeena, betiere, lana dela eta edo lanaren ondorioz gertatu ez bada.

* Bidesaria eta Kontrol Zentroa.

Emango den uniforme honakoa izango da:

- 2 galtza (gizonezkoa/emakumezkoa) edo gonak.
- Mahuka motzeko 2 polo (gizonezkoa/emakumezkoa) udarako.
- Mahuka luzeko 2 alkandora (gizonezkoa/emakumezkoa) negurako.
- 2 jertse (gizonezkoa/emakumezkoa).
- Parka 1.
- Txaleko islatzaile 1 (bidesarian soilik).

Bidesariko langileen egungo parkaren ordezkari jantziak islatzaile bat jartzea baloratuko du enpresak, egungo izakinak agortu ondoren, eta pixkanaka egin ahal izango da.

Haurdun dauden langileek, beren ohiko uniforme erabiltzeko eroso ez den unetik aurrera, beren egoerara egokitutako galtza urdin ilunak jantzi ahal izango dituzte. Behin Giza Baliabideen arloari jakinarazi eta dagokion egiaztatzea aurkeztu ondoren, galtzen kostua nominan ordainduko da, 50 euroko mugarekin.

riodos de Semana Santa, Verano y Navidad, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o por necesidades organizativas y volumen de peticiones, en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Por el momento, no se contempla el carácter retribuido del nuevo permiso parental, por lo que se atenderá a lo que se establece en esa regulación, (plazo de Europa hasta el 02/08/2024).

Artículo 29.º Traslados forzosos.

Cuando el personal 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:

- Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo.
- Traslado de mobiliario y enseres.
- 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 la empresa al personal 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 la persona, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Artículo 30.º Prendas de trabajo.

Son prendas de trabajo aquellas que el personal debe emplear, bien para una correcta presentación ante las personas usuarias 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 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).

La empresa valorará sustituir la parka actual para el personal de peaje, por una parka reflectante, una vez agotadas las existencias actuales y podrá realizarse de forma paulatina.

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.

BI urtean behin 55 euro ordainduko dira Zapatak erosteko. Zenbateko hori 2024 eta 2026ko irailean ordainduko zaie kanon kobratzaileei eta kontrol zentroko langileei.

Zola egoera onean duten oinetako egokiak erabiliko dira, orpoari eusten diotenak eta hatzak babestuta dituztenak. Zoru irristakorrak, oinetako solteak, oin babesgabea eta takoi altua erabiltzea ekidinez.

* Mantenu eta Kontserbazioa, Bidezaintza eta Mantenu Elektronikoa.

Ekipamendu hau emango zaie langileei:

- 2 Galtza.
- Mahuka motzeko 2 polo.
- Mahuka luzeko 2 polo.
- Softech motako zamarra 1.
- Zamarra 1.
- Euritako jantzi oso 1.
- Segurtasun-oinetako pare bat, Goretex edo antzeko mintza.
- Neguko txano 1.

Arropa behar den guztietan aldatuko da, arduradunaren iritziz.

Beren ezaugarri indibidualengatik edo osasun-egoeragatik Bidelan lanpostuaren eskakizunak betetzeko jarritako norbera babesteko arropa edo ekipamenduak (NBE) erabiltzearekin bateraezintasunen bat duen pertsona orok lehenbailehen jakinarazi beharko dio Giza Baliabideen Sailari-LAP, egoera baloratu eta pertsonarentzat eta lanpostuaren eskakizunentzat irtenbide egokia eman ahal izateko.

Norbera babesteko ekipamendua (NBE) bere kabuz erosi nahi duen pertsonak, Bidelan erabiltzeko, aldeztu aurretik prebentzio-planaren koordinatzaileari jakinarazi beharko dio, lanpostuaren arriskueterako egokia den baloratzeko.

Lan-uniformearen inguruan eska daitezkeen jokabideei dagokienez:

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

Edozein arrazoiengatik enpresa uzten duten langileek lan-jantziak itzuli beharko dizkiote enpresari.

31. artikulua. Lanpostuen definizioa.

* Lehen mailako kobratzailea.

Nagusiki honako eginkizun hauek beteko ditu:

- Bidesariko kobratzailearen berezko eginkizunak.
- Langileen banaketa gorabeheren arabera (koardanteetik kanpo).
- Berari esleitutako ordainleketan moneta trukatzeko sar daitezkeen arazoak konpontzea, horretarako eman dizkioten funtsak erabiliz edo horiek agortzen direnean goi-mailako arduradun hurrenarengana joz.
- Larrialdi kasuetan, trafikoa antolatzea, hau da, bideak zabaltzea edota ixtea eta seinale egokiak jartzea.
- Ezohizko kasuetan eta aurreikusi ezin diren kasuetan, goi-mailako arduradunari galdetzea.

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 2024 y 2026 a las personas en puesto de cobro de canon y personal de centro control.

Se empleará calzado adecuado con la suela en buen estado, 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, Vigilancia de Pista y Mantenimiento Electrónico.

El equipo que se facilitará será el siguiente:

- 2 pantalones.
- 2 polos manga corta.
- 2 polos manga larga.
- 1 cazadora tipo Softech.
- 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 de la persona responsable.

Toda persona que por sus características individuales o estado de salud presente alguna incompatibilidad con el uso de prendas o equipos de protección individual (EPI) dispuestos por Bidelan para dar cumplimiento a las exigencias del puesto de trabajo, deberá comunicarlo a la mayor brevedad a RR. HH. - PRL para que valoren la situación y se pueda dar una solución adecuada para la persona y las exigencias del puesto.

La persona que quisiera adquirir un equipo de protección individual (EPI) por su cuenta para usarlo en Bidelan, previamente deberá informarlo al Coordinador del Plan de Prevención para valorar si es adecuado a los riesgos del puesto.

En relación a las conductas exigibles entorno al uniforme laboral:

- Las camisas o polos deberán llevarse por dentro del pantalón.
- 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 visibilidad abrochado.

El personal que cese por cualquier causa al servicio de la empresa deberá hacer entrega de las prendas de trabajo que se le hayan facilitado.

Artículo 31.º Definición de puestos de trabajo.

* Cobrador y cobradora de Primera.

Con carácter primordial realizará las siguientes funciones:

- Funciones propias del cobrador y cobradora de peaje.
- Distribución del personal según incidencias (fuera de cuartos).
- Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las Estaciones al puesto asignado, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a la persona inmediatamente responsable 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.

– Kobratzaileen beharrei erantzutea.

* Kanon kobratzailea.

Bidesariaren zenbatekoa biltzeaz eta/edo garraiatzeaz, zain-
tzeaz eta zenbatzeaz arduratzen den da, bai eta bere egitekoa
behar bezala garatzeko beharrezkoak diren moneta-aldaketak
manipulatzeaz ere.

Egikizun hori betetzeko, goi-mailako arduradunek emanda-
ko lan-arauak bete beharko ditu, bai egoera dokumentalei dago-
kionez, bai horretarako makineria egokia erabiltzeari, prestatze-
ari eta zaintzeari dagokionez, bideetan dauden gailuak eta egin
beharreko kontrol-lanak barne.

Kanon Kobratzaileak kobratzaile bakar baten lana eskatzen
den Ordainleketan edo hainbaten lana behar den ordainleketan
jardungo du, eta edozein bidesari-sistema duten ordainleketan
emango ditu zerbitzuak, ibilgailuen sarreran edo/eta irteeran,
automatikoki edo eskuz kobratzeko prozedurakoetan, kabina
barruan zein kanpoan, bete beharrezkoak diren zeregin guztiak be-
teko ditu, bideetan zein ordainlekuan dauden elementuek behar
bezala lan egin dezaten. Hau da, bideetan, ordainlekuaren za-
balgunean edo eraikinean bertan, egin behar den guztia, zerbi-
tzu ezin hobea lortze aldera.

Bide itzulgarrian (sarrera eta irteera) lan egingo da edozein
bidetan bezala, eta egoerak hala eskatzen duenean, sarrerara/ir-
teerara aldatuko da.

Kabina itzulgarriak behar bezala prestatuta egongo dira, alde
batetik edo bestetik kobratzerakoan erabiltzeari begira egoteko,
eta ez bizkarrez. Kabinaren barrutik itxi eta ireki daitezkeen he-
siak jarriko dira, eta atzerako ispluekin prestatuta egongo dira.

Langile batek bakarrik egon behar duen ordainleketan, orain
arte bezala egingo du lan, sarrera eta irteera moduan. Beharrez-
koa bada, errefortzuak jartzeko erabiltzen den ratioa hartuko da
kontuan.

Oso kasu berezietan, hala nola auto-ilara handiak sortzen
ari den trafikoko trinkoan, dauden kabinak aski ez direnean ilarak
gutxitzeko eta ordainlekuan bide liberik gelditzen ez bada (kobra-
tzailerik gabekoak), salbu eta TAGren bide eksklusiboa denean
eta Bidegik kobratzailerik gabe mantentzeko agintzen duenean,
makineriaren matxuragatik, konpontzeko denbora laburra behar
denean, bi pertsonak lan egin ahal izango dute bide itzulgarrian
eta bilketa berarekin edo desberdinekin lan egiteko aukera izango
dute.

Orientazio moduan, eta ohikoak direnez, honako hauek aipa-
zen dira: ordainlekuko eta haren eranskinetako argiak piztu eta
itzaltzea, bide automatikoetan kuxkak aldatzea, seinaleak jartze-
a eta trafikorako informazioa ematea egoeraren eta jasotako
aginduen arabera, trafikoko gailuak aldatzea hala eskatzen zaio-
nean edo ordainlekua edota autobideko zirkulazioa ondo ibil da-
din hala behar denean, komunikazioak, etab.

Horrez gain, bere funtzioetan dago tratu egokia ematea au-
tobideko erabiltzaileei. Ahalik eta txukuntasun, garbitasun eta
zuzentasun handienarekin azalduko beharko du haien aurrean,
erabiltzaileek autobidean zirkulatzeari buruz izan ditzakeen pre-
miei buruzko eskatzen dizkieten argibideak emanez, eta aurkez-
ten zaizkion erreklamazioei erantzutea ere, ahoz konponduz edo
erreklamazio orriak banatuz, ezarrita prozeduraren arabera.

Bere betebeharra izango da ahalik eta lasterren jakinaraztea
ordainpeko makinetan antzemandako edozein anomalia, bai eta
deskribapen honetan jaso ez den beste edozein ere, ezarritako
arauen arabera.

– Atender las necesidades de los cobradores y cobradoras.

* Cobrador y cobradora de Canon.

Es la persona dedicada a la recaudación del importe del pea-
je y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipu-
lación de los cambios de moneda necesarios para el buen desa-
rrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de tra-
bajo 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 o Cobradora de Canon, actuará bien en Estacio-
nes en que se requiera el trabajo de una sola persona cobradora,
o en aquéllas en que sea preciso el trabajo de varias, 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 to-
das aquellas operaciones que sean necesarias para que los ele-
mentos contenidos, tanto en las vías como en la estación, presten
su función correctamente. Es decir, todo aquello que deba reali-
zarse, 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 a
las personas usuarias y no de espaldas. Se pondrán barreras
que se puedan cerrar y abrir desde dentro de la cabina y esta-
rán preparadas con espejos retrovisores.

En estaciones que tenga que estar una persona sola, traba-
jará 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 existen-
tes no se pueda quitar la retención y siempre que no queden en
la estación vías libres (sin persona cobradora), a no ser que sea
vía exclusiva de TAG y sea ordenado por Bidegi que se mantenga
sin personal, 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 re-
caudación o recaudaciones distintas.

A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: en-
cendido 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 circuns-
tancias y órdenes recibidas, cambio de dispositivos de tráfico
cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen fun-
cionamiento de la estación o de la circulación en la autopista,
comunicaciones, etc.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con
las personas usuarias de la autopista, a las que deberá presen-
tarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las in-
formaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesi-
dades que sobre circulación por la autopista pueda tener la
persona usuaria, así como atender las reclamaciones que puedan
presentársele, ya sea resolviéndolas verbalmente, o bien facili-
tándole las hojas de reclamaciones, de acuerdo con el procedi-
miento establecido.

Será su obligación 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.

* Bidezaintza, mantenu eta kontserbazioko ofiziala.

Lanbide bat menderatua eta «C» motako gida baimena izanik, bere berariazko lanbideari dagozkion zeregin bereziak egiten ditu lehenetsunez, bai eta autobidearen eta honen instalazioen funtzionamendu egokirako beharrezkoak diren mantentze, kontserbazio eta operazio lanez gain. Dagozkion goi-mailako arduradunak ezarriko dizkio lehenetsunak bere jardueran.

1. eta 2. mailako Ofizialak izango dira, beren lanbidearen ezagutza-mailaren, egiaztatutako esperientziaren, eta gauzatu-tako lanen kalitatearen arabera.

Zeregin nagusien artean, honako hauek dira nabarmenenak:

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

2. Aktiboki esku hartzea era guztietako ezbeharren ondorioak prebenitzeko, eteteko edo ezabatzeko zereginetan.

3. Premiek hala eskatzen dutenean, zirkulaziorako seinaleak jartzea eta orientazioaz arduratzea.

4. Erabiltzaileak edo haren ibilgailuak behar duen laguntza ematea, enpresak ezarritako arauen arabera.

5. Elurra kentzea eta urgariak botatzea, horretarako makineria egokia erabiliz, beharrak hala eskatzen duenean.

* Peoi espezialista.

Langile honek ezagutza berezirik behar izan gabe bere ahalgina, arreta eta trebetasuna eskaintzen ditu esleitzen zaizkion kontserbazio, mantentze, edo operazio lanak egiteko. Zerbitzuak hartzen duen alderdia oso zabala denez, joan etorriak egin behar ditu; horretarako, «B» motako gida-baimena eduki behar du ibilgailuak gidatzeko, eta mota horretako ibilgailuak erabili beharko ditu lan-premiekin hala eskatzen dutenean.

* Peoia.

Langile honek mantentze, kontserbazio eta operazio arloan agintzen dizkieten zereginak betetzeko ahalgine fisikoa egiten du batez ere, oinarrizko tresna eta erreminten laguntzaz.

* Kontrol zentroko langilea.

Mendeko langilea da, eta bere eginkizunak datuak eta deiak bere komunikazio-sarearen bidez jasotzea eta transmititzea eta komunikabide horien bidez laguntza-zerbitzuekin lankidetzan aritzea dira. Gorabeherak indarrean dagoen ustiapen eskuliburuaren arabera kudeatuko ditu. Laguntza-eskaerak jaso ondoren, kasuan kasuko zerbitzuetako langileei jakinaraziko die, eta bere buru hurrenarekin harremanetan jarriko da egoerak hala eskatzen duenean. Kontrol zentroan dauden sistema guztien gorabeherak eta matxurak jakinaraziko ditu.

Datu interesgarrien erregistroa edukiko du, adierazten zaion garrantzi-ordenaren arabera sailkatuta.

Gorabeheren partea idatziko du egunero, eta emandako zerbitzuaren garapena jasota uzteko behar den administrazio-lana egingo du.

* Mantenu elektronikoko koordinatzailea.

Mantentze elektrikoaren (makineriaren mantentze-lanak) koordinatzailearen eginkizun nagusiak, oro har, honako hauek izango dira:

Bere arloari dagozkionak, hala nola, eremuari dagozkion ekipak, makineria eta instalazioak mantentzea eta instalatzea; neurketak eta kontrolak egitea, trafiko-kontrolagailuak muntatzea, mantentzea, konpontzea, datuak biltzea, erregistratzea, eta abar; seinaleztapen-sistema automatikoak maneiatzea, egokitzea eta

* Ofizial y oficiala de vigilancia, mantenimiento y conservación.

Es la persona 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.

Se clasifican en Oficiales y Oficialas 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 la persona usuaria 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 y peona Especialista.

Es la persona 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 y peona.

Es la persona trabajadora 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 y operaria de Centro de control.

Es la persona subalterna 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. Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con el mando inmediatamente superior cuando las circunstancias lo requieran. Notificará las incidencias y averías de todos los sistemas que se encuentren 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 y coordinadora de mantenimiento electrónico.

Las principales funciones de la Coordinación 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 mediciones y controles, montaje, mantenimiento, reparación, recogida de datos, registro, etc. de controladores de tráfico; manejo, acondicionamiento y reparación de sistemas auto-

konpontzea, edozein dela ere horien elikadura-iturria; eta telefonia, interfonia, SOS sistemak, irratia eta egon litekeen edozein komunikazio-sistema abian jartzea, ordainlekuko-bideak muntatzea eta konpontzea, eta abar.

Aipatutakoez gain, beharrezkoa izanez gero, laborategian egin beharreko mantentze elektronikoko eskumen-erloto sistemen hobekuntzetan laguntzea; mantenu elektronikoko taldearen eguneroko zereginak antolatzea arloko arduradunarekin batera, bai eta, kategoriaren berezko erantzukizun eta gaitasun teknikoen mugen barruan, mantenu elektronikoko zerbitzuaren funtzionamendu egokirako beharrekotzat jotzen den beste edozein zeregin ere.

* Mantenu elektronikoko ofiziala.

Berriarazko lana egiteko nahikoa ezagutza duen eta «B» motako gidabaimena duen langilea da, eta, lehentasunez, bidesaria kontrolatzeko ekipoak eta sistemak instalatzen, kontrolatzen, konpontzen eta zaintzen ditu, bai eta autobideko komunikazio eta seinaleztapen sistemak ere. Bere lana bete ahal izateko, erabilitako teknikan gertatzen den aldaketa dela eta, birziklatzeko edo sistema berrietara egokitzeko gai izan behar du.

Ordenagailuak menderatu behar ditu muntatze eta desmuntatze (konponketa) alderdietan, bai eta bideen eta, oro har, sisteman eragileen funtzionamendurako softwarearen erabilera ere. Era berean, elektrizitateari, automatismoari, elektronikari eta mekanikari buruzko ezagutzak izan behar ditu, LH2 edo antzeko titulu baten mailan.

Lehentasunezkotzat adierazitako lanez gain, autobidearen eta horren instalazioen mantentze orokorrerako komunak ere egin ahal izan dituzte, enpresako Zuzendaritzak langile horiek kontrolatu behar dituztela uste badu. Diskrezioa eta erabateko konfidentzialtasuna eskatzen dira datuen tratamenduan eta bidesariko makinaren sistemen funtzionamenduan eta egoeran.

1., 2. eta 3. mailako ofizial gisa sailkatzen dira, egindako lanen ezagutza-mailaren, egiaztatutako esperientziaren eta kalitatearen arabera.

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

* 3. mailako ofiziala.

Lehen adierazitako oinarritzko ezagutzak eskatzen dira. Kategoriatu honetarako, egokitzapen-aldia gutxienez sei hilabetekoa izan daitekeela (langileak beste enpresa batzuetan esperientzia badu ere) Bidelaneko lan-sistemei eta makineriari buruz ezinbestekoa dena ezagutzeko.

* 2. mailako ofiziala.

Nolabaiteko espezializazio hau eduki behar du:

– Ordenagailuak mantentzea, konpontzea, programak erabiltzea, datuak ateratzea, taulak kargatzea, etab.

– Magnetoskopiaok, monitoreak eta telebista-kamerak ezagutzea, mantentzea eta instalatzea.

– Beste horrenbeste egitea elikatze ekipoekin (iturriak eta SAlak).

– Lurren kontrola eta neurketa.

– Aire egokituko ekipamenduak muntatzea, mantentzea eta garbitzea.

– Telefonia, interfonia, SOS sistemak, irratia eta bertan egon litekeen edozein komunikazio-sistema abian jartzea, instalatzea eta mantentzea.

– Trafikoko kontagailuak muntatzea, mantentzea, konpontzea, datuak biltzea, etab.

máticos 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 a la persona 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.

* Oficial y oficiala de mantenimiento electrónico.

Es la persona 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 y 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 y oficiala 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 la persona tuviera experiencia previa en otras empresas), para conocer lo imprescindible sobre los sistemas de trabajo y la maquinaria de Bidelan.

* Oficial y oficiala 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 SAl,s).

– 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.

– Seinaleztapen-sistema automatikoak maneiatzea, egokitzea eta konpontzea, elikadura-iturria edozein dela ere (kartelak, portikoak, trafiko- edo informazio-seinaleak, etab.).

– Ordainlekuko bide automatikoak eta eskuzkoak muntatzea eta konpontzea, bai sarrerakoak, bai irteerakoak, bai sistema irekikoak eta sistema txikikoak.

– Matxurako tiketak prestatzea.

– Bere kargura dituen elementuetatik datozen ekipamendu elektroniko eta mekaniko guztiak in situ edo tailerlean konpontzea.

– Sistemen mantentze prebentzioa egitea, bere ardurapean.

Lehen zerrendatutako zereginak behar bezala menderatzeko egokitzapen-aldia, beste batzuen lana gainbegiratzeko eta erantzukizun handiagoko funtzioak eskuratzeko gaitzen duena, gutxienez hiru urtekoa izango da.

* 1. mailako ofiziala.

Langile horrek, 3. eta 2. mailako ofizialei eskatzen zaiena egitez gain, enpresak zehaztutako instalazioen funtzionamendu egokiaz arduratuko da, eta beharrezko prebentzio eta zuzenketa lanak egingo ditu.

Beheragoko kategorietako langileei laguntza emango die, eta haien jardunak egokiak direla zainduko du.

Etengabe egokituko eta birziklatuko ditu bere ezagutzak erabiltzen diren sistema berrietara, eta gaitasuna izan beharko du ezagutza berri horiek beheragoko kategorietako lankideei irakasteko.

Ekipoen funtzionamenduan hobekuntzak proposatuko ditu.

Kategoria aldaketak:

Enpresaren eskumena da kategoria-aldaketak arautzea. Hori prozedura baten arabera egingo du eta horren gai eta oinarri nagusiak langileei ezagutaraziko dizkie. Enpresak, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio dagozkion kategoria aldaketak egin behar direnean.

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

Prozeduran aldaketarik balego baldintza gehiago bete behar direlako eta ondorioz hauen baldintzak gogortzen direlako eta, aldez aurretik justifikatu beharko dira eta Enpresa Batzordearekin adostu beharko dira.

32. artikulua. Enpresa Batzordea.

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

Bileretara joan ahal izango dira beren eginkizun espezifikoagatik aztertu beharreko gairen baten berri eman behar duten langileak, baldin eta horretarako deialdia egiten bazaie.

33. artikulua. Lan arriskuen prebentzioa.

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkari paritaria izanik, bere gain hartu ditu Laneko Arriskuen Prebentzioriburuzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden gainerako legezadapenetan araututako legezko eskumenak eta eginkizunak, Segurtasun eta Osasun politika egokia erabaki, zaindu eta perfektionatzearen.

Batzorde hori langileen 3 ordezkari (LAPeko ordezkariak, enpresa-batzordeko kide diren sindikatu bakoitzetik bat) eta enpresaren 3 ordezkari osatzen dute.

– 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.

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 y oficiala de 1.^a

Además de lo exigible a las oficialías 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 las personas 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 personas 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 al personal. La empresa comunicará al Comité de Empresa cuando procedan los cambios de categoría correspondientes.

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

En caso de cambios en el procedimiento que supongan una mayor exigencia en el cumplimiento de los requisitos por un endurecimiento de los mismos, deberán justificarse previamente y requerirán de previo acuerdo con el Comité de Empresa.

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 y Trabajadoras, 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 personas en representación del personal (delegadas de PRL, una por cada sindicato miembro del comité de empresa) y 3 personas en representación de la empresa.

2. Laneko Arriskuen Prebentzioko ordezkarien ahalmenak eta erantzukizunak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak arautzen ditu.

3. Bileran parte hartu ahal izango dute beren eginkizun berezia dela eta, aztertu beharreko gairen bati edo batzuei buruz informatu behar duten langileek, baldin eta horretarako deialdia egiten bazaie.

4. Komitea behar denena bilduko da, eta, edozein kasutan, gutxienez hiru hilean behin, edozein alderdik eskatuta. Batzordekideei bost egun lehenago deituko zaie, eta epe hori baino lehen aurkeztu beharko dira aztertu beharreko gaien proposamenak.

5. Alderdi deitzailearen iritziz presakoak diren kasuak betekizunetatik salbuetsita daude. Bilera akta Enpresa Batzordeari eta Zuzendaritzari bidaliko zaie, eta hartutako erabakiak aplikatuko dira.

6. Segurtasun eta Osasun Batzordeak, honako gai hauen inguruko informazioa jasoko du aldian behin:

- Laneko istripuak.
- Lanbide gaixotasunak.
- Osasun azterketen emaitza estatistikoak.

7. Komiteak segurtasunaren eta osasunaren kudeaketaren egoera aztertuko du, baita lanpostuen eta lantokien segurtasuna ere.

8. Oro har, langileek eta, bereziki, Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan ahalik eta prestakuntzarik osoena izatea sustatuko da, eta arlo horietan ematen diren ikastaroetara joatea erraztuko da.

9. Mutuak laneko ezbeharrei buruzko urteko estatistika egingo du. Istripu-mutuak laneko gaixotasun posiblei buruzko azterlan bat egingo du.

34. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

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

2023. urterako % 5,40ko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2025. eta 2026. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

% 2ko gutxieneko igoera bermatzen da.

35. artikulua. Erretiroa.

Borondatezko erretiro aurreratua eta kalte-ordaina.

Borondatezko erretiro aurreratuagatiko kalte-ordaina honako inguruabar hauek baldintzatuko dute:

1. Langileak borondatezko erretiro aurreratua hartzeko aukera izatea, erretiroa hartzeko unean indarrean dagoen araudiaren arabera.

Gaur egun, araudi horrek honako baldintza hauek eskatzen ditu borondatezko erretiro aurreraturako:

– Adina: kasu bakoitzean dagokion erretiro-adina arrunta baino 2 urte gutxiago, adinarean koefiziente murriztaileak kontuan hartu gabe, halakorik balego.

2024. urtean, 63 urte, 38 urteko edo gehiagoko kotizazioarekin, edo 64 urte eta 6 hilabete, 38 urte baino gutxiagoko kotizazioarekin.

– 35 urteko kotizazio-aldia egjartzatzea. Ondorio horietarako, nahitaezko soldadutza eta ordezkari gizaritza-prestazioa kotizazio-denboratza hartuko dira.

2. Las facultades y responsabilidades del personal delegado de PRL vienen reguladas por la Ley de PRL.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

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

- Accidentes Laborales.
- Enfermedades Profesionales.
- Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

7. Se analizará, por parte del comité, el estado de la gestión de la seguridad y salud, así como la seguridad de los puestos y lugares de trabajo.

8. 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.

9. La Mutua 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 2023 se ha aplicado una subida del 5,40 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

Artículo 35.º Jubilación.

Jubilación anticipada voluntaria e indemnización.

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

1. Que la persona trabajadora pueda acceder a la modalidad de jubilación anticipada voluntaria, la cual se regirá 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 ordinaria de jubilación que en cada caso corresponda, sin que se tengan en cuenta los coeficientes reductores de edad, en caso de que los hubiera.

En el año 2024, a los 63 años con 38 años o más de cotización, o 64 años y 6 meses con menos de 38 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.

– Pentsioaren zenbatekoak handiagoa izan behar du 65 urte betetzean familia-egoeratik pertsona horri legokiokeen gutxieneko pentsioaren zenbatekoa baino.

2. Enpresan hamar urte edo gehiagoko antzinatasuna duen langileak borondatezko baja hartzen badu enpresan, borondatezko erretiro aurreratua eskatu eta eman dakion 15 eguneko gehieneko epean, borondatezko erretiro aurreratuagatik kalteordaina hau jasoko du:

– Soldatako 11 hileko, irabazietako partaidetzaren 1/14a eta hileko antzinatasunak.

36. artikulua. Eszedentziak.

Plantillako langile finkoek, gutxienez urte beteko antzinatasuna dutenek, eszedentzia eskatu ahal izango dute arau hauen arabera:

a) Eszedentzia- eskaera gutxienez eszedentzia hasi baino hilabete lehenago egin beharko da. Urtebete edo gehiagoko eszedentzien kasuan, aurreabisua 2 hilabetekoa izango da.

b) Eszedentziaren gutxieneko iraupena lau hilabetekoa izango da, eta gehienekoa bost urtekoa. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira bakarrik baliatu ahal izango du berriro pertsona berak eskubide hori. Hala ere, enpresak epe horiek laburtze erabaki ahal izango du, bi alderdien premiak kontuan hartuta. Enpresak salbuespenez aztertu ahal izango ditu kasu partikularrak.

c) Eszedentzia amaitu baino hilabete bat lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari enpresara itzultzeko erabakia. Aurreko paragrafoan ezarritakoaren arabera eskatzen ez bada, enpresara itzultzeko eskubidea galduko da.

d) Bi urteko edo gutxiagoko eszedentzia hartzen dutenek, Enpresara automatikoki itzultzea aukeratu ahal izango dute, aurreko c) arauan ezarritako aurreabisuaren baldintza betez.

e) Bi urtetik gorako eszedentzietan, eszedentzian dagoen pertsonak lehentasunezko eskubidea du enpresan bere kategoria bereko lanpostu hutsetara itzultzeko, baldin eta lanpostu horiek enpresan badaude edo gertatzen badira.

f) Eszedentzia-denbora ez da ondorio baterako ere zenbaituko.

37. artikulua. Atal sindikalak.

Gutxienez plantillaren % 15eko afiliazioa egiaztatzen duten sindikatuek ordezkari sindikal bat izendatu ahal izango dute, hilean 20 orduko ordu-kredituarekin. Afiliazio hori hauteskunde berriak egiten diren bakoitzean edo 4 urtean behin egiaztatuko beharko da.

Aurreko paragrafoaren arabera izendatutako ordezkari sindikalaren ordu-kreditua hileroko metatu ahal izango da enpresa batzordeko kide den sindikatu beraren ordezkariarekin, eta pertsona bakar batek erabili ahal izango du Batzordeko ordezkariaren eta ordezkari sindikalaren artean.

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

Artikulu honen lehenengo paragrafoaren arabera atal sindikalak eratuak duen sindikatu bateko afiliatu bati zehapena ezarri bazaio, enpresak, horren berri izan ondoren, langileari zehapena jakinarazteko baldintza idazkiaren kopia emango dio dagokion atal sindikalari.

Hauteskunde sindikalak: enpresak hauteskunde sindikalaren egunean hauteskunde-mahaian parte hartzen duten kideei eta izendatutako ikuskatzaileei hauteskunde sindikalen egunari dagokion dietak ordainduko ditu enpresak (gehienez pertsona bat

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

2. La persona 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 ejercitado otra vez por la misma persona 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.

e) En las excedencias superiores a dos años, la persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f) 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. Esta afiliación habrá de acreditarse cada vez que se celebren nuevas elecciones o cada 4 años.

El crédito horario de la persona Delegada Sindical designada con arreglo al párrafo anterior, podrá ser acumulado mensualmente con la representación de su mismo Sindicato que forme parte del comité de empresa y ser utilizado por una sola persona de entre las Delegadas del Comité y Delegada Sindical.

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

En caso de sanción a una persona afiliada 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 a la persona trabajadora comunicándole la sanción, a la sección sindical correspondiente.

Elecciones sindicales: la empresa abonará las dietas correspondientes al día de las elecciones sindicales de las personas que participen en la mesa electoral y de las personas interventoras designadas (máximo una persona por sindicato o agrupa-

sindikatu edo langile talde bakoitzeko. Hauteskunde eguneko ikuskatzaileen orduak zenbatuko dira; halere, Enpresa Batzordeak konpromisoa hartzen du lan egitea tokatzen ez zaien ikuskatzaileak izendatzen saiatzeko.

38. artikulua. Gaueko lanaren eta jaiegunetako plusak.

— Gaueko lanaren plusa.

Ondorio horietarako, gaueko ordutzat hartuko da 22:00etatik 06:00etara bitartekoa.

2023. urterako gaueko lanaren plusa 3,74 eurokoa izango da gaueko txandan lan egindako ordu bakoitzeko. Kopuru horri aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion % 5,40ko igoera aplikatuta zaio.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona, eta 3,87 eurokoa izango da gaueko txandan lan egindako ordu bakoitzeko.

2024. eta 2026. urteetarako, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

Gutxienez % 2ko igoera bermatzen da.

— Igandeak eta jaiegunak.

Ondorio horietarako, jaieguntzat hartuko larunbateko 14:00etatik asteleheneko 06:00ak bitarteko orduak eta jaiegunak.

Lantokia eta/edo ordainlekua dagoen herriko jaieguna deanean, egun hori jaieguna balitz bezala ordainduko da.

Enpresak lanegunetako jaiegunen egutegia eta tokiko jaiegunen egutegia argitaratuko ditu ordainlekuak eta mantentze guneak kokatuta dauden herrietan.

2023. urterako, 3,58 euroko plusa ezartzen da lan egindako jai-ordu bakoitzeko. Kopuru horri aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion % 5,40ko igoera aplikatuta zaio.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona, eta 3,70 eurokoa izango da lan egindako jai-ordu bakoitzeko.

2025. eta 2026. urteetarako, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

Gutxienez % 2ko igoera bermatzen da.

39. artikulua. Oporretako plus aldakorra.

Langileek, sortutako opor egunen arabera, egindako lanari egozten ahal zaizkion soldata osagarrien batez besteko ordain-saria jasoko dute. Kontzeptu aldakorrak gaueko plusak, jaiegunetako plusak eta Gabonetako plusa dira, erreferentziako jarduera-aldian banaka eta modu eraginkorrean sortutakoak.

Banaka aztertuko da sei hilean behin jasotako plus aldakorren batez bestekoa, eta ordainketa epea bukatutakoan ordainduko da. Lehenen sei hilekoan, urtarilaren 1etik ekainaren 30era bitartean, sortutako zenbatekoa uztailako nominan ordainduko da. Eta bigarren sei hilekoari dagokiona, uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortutako plusak, hurrengo urteko urtarileko nominan.

Aldi baterako kontratuen kasuan, eta kontratuaren iraupenaren arabera, ordainketa kontratuaren likidazioan egingo da.

40. artikulua. Amatasunaren babesa.

Haurdunaldi baten baldintza bereziak direla-eta, gaueko lanak haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezakeela uste bada, eta Gizarte Segurantzako erregimen aplikagarrian langileari laguntza fakultatiboa ematen dioten medikuek hala egiaztatzen badute, enpresak beste ordutegi bateko lanpostu bat emango dio langileari, gaueko txandatik salbuetsita, ahal den guztietan.

ción de trabajadores y trabajadoras). Se computarán las horas del día de las elecciones de los interventores e interventoras, no obstante, el Comité de empresa se compromete a intentar disponer de personas interventoras que no les toque trabajar.

Artículo 38.º Pluses de nocturnidad y festivos.

— Nocturnidad.

A estos efectos se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Para el año 2023, se establece un plus de nocturnidad consistente en 3,74 euros por cada hora trabajada en turno nocturno. En dicha cantidad está aplicada la subida del 5,40 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior, estableciéndose en 3,87 euros por cada hora trabajada en turno nocturno.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

— Domingos y festivos.

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.

Para el año 2023, se establece un plus de 3,58 euros por cada hora festiva trabajada. En dicha cantidad está aplicada la subida del 5,40 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior, estableciéndose en 3,70 euros por cada hora festiva trabajada.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

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 personal 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, siempre que fuera posible.

41. artikulua. Erabiltzaileekin gatazkak.

Langile batek, bere lanaldiaren barruan eta bere lanarekin zuzenean lotuta, arazoren bat badu eta horren ondorioz eginbide judicialak egin behar baditu, Enpresak bere esku jarriko ditu bere defentsarako beharrezkoak diren baliabide profesionalak (abokatuak eta prokuradoreak), betiere Bidelan sozietateak langilearen interesekin kontrajarritako interesik ez badu (alde batera utzita sozietatea prozesuan inplikaturik dagoen ala ez) eta, betiere, pertsonaren jokabidea ezin bada zehatu indarrean dagoen araudiaren edo hitzarmenez ezarritako diziplina-araubidearen arabera.

42. artikulua. Euskara Plana.

Euskararen presentzia, erabilera eta kudeaketa bermatzeko diseinatzen diren ekimenak eta planak bultzatzeko konpromisoa hartzen da. Horrela, Enpresa Batzordeak planen garapenean eta hobekuntzan parte hartu ahal izango du, lanean eta barne-harremanetan euskararen erabilera sustatzeko, pertsonen partehartzearen aldeko apustua eginez eta beharrezko baliabideak ezarritu.

43. artikulua. Euskararen sustapena.

Enpresak konpromisoa hartzen du euskararen sustapena bermatzeko eta langileen arteko giza harreman arruntetan eta erabiltzaileen artean ohiko erabilera bultzatzeko beharrezkoak diren baliabide guztiak ezartzeko. Horrela, batetik, Euskaraz aurkezten diren barne prozedurak eta baliabideak areagotzeko ahaleginak egingo dira, eta bestetik, Kontratazio Politika garatzeko ahaleginak, non euskaraz harremanak izateko gai diren langileak kontratatzea bultzatuko den.

Egungo langile finkoentzat, urtero, euskara ikasteko jarritako aurrekontu bat izango da abiaburua.

Baldintza orokorrak:

Ikastetxeek homologatutako Euskaltegiak edota udal euskaltegiak izan beharko dute, langile guztiak ikasteko aukera izan dezaten.

Prestakuntza lan-ordutegitik kanpo jaso beharko da.

Gutxienez hilabete lehenago langileak GG.BB.en Zuzendaritza jakinarazi beharko dio euskara ikasteko asmoa duela.

Laguntza-gai guztiak Giza Baliabideen Sailak horretarako zehaztutako prozedura baten bidez arautuko dira. Prozedura hori intranetean egongo da eskuragarri.

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

44. artikulua. Berdintasun Plana.

Bi aldeek adierazi dute Bidelanen genero-berdintasuna zeharka bultzatzeko konpromisoa dutela, berdintasunaren aldeko apustua «balio erantsia» delako eta justizia soziala delako uste sakonetik abiatuta.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa onartzen dugu eremu guztietan, eta horretarako, konpromisoa hartzen dugu tratuan eta aukeretan berdintasuna zaintzeko, lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzea errazteko, sensibilizazioa eta prestakuntza lantzeko, hizkuntzaren erabilera ez sexista egiteko eta berdintasunezko balioak sustatzeko eta zabalteko diseinatutako berdintasun-planari laguntzeko ekintzak garatzeko.

Helburu horrekin, Negoziazio Batzordeak ekintza horiek jasotzen dituen hirugarren Berdintasun Plana landuko du, eta, onartu ondoren, plana bultzatu, ezarri, jarraipena egin, ebaluatu eta aldian-aldian berrikusteko konpromisoa hartzen dugu.

Artículo 41.º Conflictos con las personas usuarias.

Quando una persona trabajadora, dentro de su jornada laboral y en relación directa con su trabajo, resulte afectada por algún problema del que se deriven diligencias judiciales, la empresa pondrá a su disposición los recursos profesionales (abogacía y procuraduría) necesarios para su defensa, siempre que la sociedad Bidelan no tenga intereses contrapuestos a los de la persona trabajadora (independientemente de que la misma sea o no parte implicada en el proceso) y siempre que la conducta de la persona 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 euskera.

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 las personas usuarias. Así, por un lado, centrar 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.

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 RR.HH. 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» y es de justicia social.

Asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y nos comprometemos a desarrollar acciones que tengan por objeto 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.

Con este objeto, la Comisión Negociadora elaborará el tercer Plan de Igualdad que contemple estas acciones y una vez aprobado, nos comprometemos al impulso, implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del mismo.

45. artikulua. Lan eta sexu jazarpenaren prebentzioa.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute oinarritzko eskubideen bortxaezintasunean oinarrituta lan egiteko. Berdintasunerako eskubidea, intimitaterako eskubidea, pertsona guztien osotasun fisiko eta moralerako eskubidea eta oinarritzko lan eskubideetan, pertsonen osasunerako eta lan-girorako arriskutsuak izan daitezkeen jazarpen eta gatazka mota guztiak desagerrarazteko.

Ildo horretan, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute gatazketatik eta jazarpen egoeretatik eratorritako lan-arriskurik gabeko lan ingurunea bermatzeko ekimenak babestu eta garatzeko, eta ez dute inolako larderiazko, diskriminaziozko, bidegabeko edo errepresalia moduko ekintzarik onartuko.

Bi alderdiek lan egingo dute zehaztutako prozedurak (gatazka konpontzea, laneko eta sexu jazarpenaren prebentzioa) ondori horietarako erabakigarriak eta eraginkorrak izan daitezen.

46. artikulua. Promozioak. Balioaniztasun plana.

Enpresaren barruan beharrezkoak diren kategoria profesionalak promozionatzeko mekanismo bat ezartzen da, eta jarraian zehaztutako moduan jokatu da.

Enpresako Zuzendaritzak kategoria profesional bat sustatzeko beharra badu, deialdia egingo du, ohar tauletan eskabide bat jarriz hamabost egun lehenago. Bertan, argi azalduko du zer lanpostu bete behar diren eta zein Zonatan dauden.

Gidabaimena derrigorrezkoa.

– Alderdi teknikoak.

Lanpostua ezagutzea.

Euskara jakitea.

– Nortasunari buruzko alderdiak.

Kontrol emozionala.

Harremanak eratzeko gaitasuna.

Antolatze gaitasuna.

Aginte dohainak.

– Elkarrizketa pertsonala.

Antzinasuna enpresan.

Lanpostuaren ezagutza, egin beharreko lanen ezagutzan oinarritzen da, ez bete beharreko lanpostuaren esperientzian.

Lehentasuna emango zaio lan egin ohi duen zonako langileari.

Bestalde, balioaniztasun plan bat landuko da, enpresako beste lanpostu batzuetan lan egin nahi duten bidesariko langileak bermekin prestatzeko. Ad hoc prestakuntza plan bat prestatu beharko da kasurako.

47. artikulua. Osotasunera atxikipena.

Lan Agintaritzak, bere eskumeneko eginkizunak betetzean, hitzarmen honetako itunetakoren bat onartzen ez badu, edo hitzarmenaren eraginkortasuna beste edozein arrazoik mugatzen badu, eraginik gabe gertatuko da, eta, eduki osoa berriz aztertu beharko da.

48. artikulua. Ordainlekuetako segurtasuna.

Gaueko txandako bidezaintzako langileak, ahal den guztietan, bi aldiz igaroko dira ordainleku bakoitzetik eskuzko bidetik.

49. artikulua. Bozketa eguneko plusa.

Bozketa egunetarako, botoa emateko eskubidea egikaritze ezarritako legezko denbora baliatzeko eskubidea erabiltzen ez duten langileei 135,60 euro ordainduko zaizkie lau orduko lizentziarako, edo zati proportzionala, botoa emateko eskubidea baliatzeko dagozkien orduen arabera.

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 trabajarán 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, a 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, a la persona 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.

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.

El personal de vigilancia del turno de noche, siempre que sea posible, pasará dos veces por cada estación por la vía manual.

Artículo 49.º Plus día de votaciones.

Se acuerda que, para los días de votaciones, al personal que no ejerza su derecho al disfrute del tiempo legal marcado para ejercer su derecho a voto, se le abonará la cantidad de 135,60 euros para cuatro horas de licencia, o la parte proporcional en función de las horas que correspondan para ejercer el derecho a voto.

Langileak atsedeneraren bidez konpentsatzeko aukera izango du, egindako ordu bakoitzeko bi atsedeen orduren truke. Konpentsazio-atsedenaldia hartzeko unea enpresa eta langilea ados jarrita finkatuko da.

50. artikulua. Amatasuna/familia zaintzeagatiko lanaldi-murrizketak.

Bateratze-neurri eraginkorrak sustatze aldera, lan-araudi orokorrean jasotako neurrien osagarri gisa, legezko zaintzeagatiko lanaldi murrizketek ez dute adin-mugarik izango, hau da, langileak egokitzat jotzen dutenean hartu ahal izango dira. Horiek eskuratu ahal izateko, honako baldintzak bete beharko dira:

– Murrizketa-ehunekoa gutxienez % 50ekoa eta gutxienez 6 hilabetekoa izatea, horrek egonkortasuna ekarriko duelako antolamenduaren ikuspegitik. Ehuneko txikiago bat aukeratu nahi izanez gero, intranet bidez egin beharko zaio eskaera Antolakuntza eta Giza Baliabide arloari dagokion justifikazioarekin.

– Lanaldi librean medikuarengana laguntzeko lizentziak erabiltzea, lanaldi murriztuan justifikatutako larrialdiak izan ezik; izan ere, guztien onurarako zereginak bateratzeko malgutasun handia dago.

Era berean, lanaldi-murrizketak baldintza berberetan eman ahal izango zaizkio murrizketa hori behar duen edozein langileri, enpresarekin adostuta eta baldintza berberetan.

51. artikulua. Deskontuak.

Legezko greba kontzeptuko deskontuak, araudiaren arabera eta urteko lanorduen kopuruaren arabera egingo dira, langileari dagokion urteko ordainsariaren kontzeptu guztiak kontutan hartuta, oporrak izan ezik.

Ordaindu gabeko hutsegite edo enplegu eta soldata-etenduren kasuan, deskontua hitzarmenen bidez ezarritako urteko ordu-kopuruaren arabera ere egingo da, langileari dagokion urteko ordainsariaren kontzeptu guztiak kontutan hartuta, oporrak barne.

52. artikulua. Maileguak eta gizarte laguntzak.

Enpresak maileguak emango dizkie bere langileei ibilgailuak eta etxebizitzak erosteko, jarraian adierazten diren baldintzetan. Edozein mailegu motatan, amortizazio epeak ezin izango du gainditu kontratuaren edo autobidearen emakidaren aurreikusitako iraupena, gutxienez urtebetekoa, eta zenbatekoa berriz, ezin izango da izan lan kontratuaren iraupenerako aurreikusitako lan-sariaren % 50 baino handiagoa. Gehieneko zenbateko hauek ezarzen dira:

* Maileguak.

– Ibilgailuak:

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

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

2) Amortizazio-epea hiru urtekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia aurretik amaitu beharko da. Adierazitako aldiari dagozkion ordainsari guztietan egingo da kenkaria.

3) Sortutako urteko interesa Estatuko Aurrekontuen Lege Orokorrak ezarritakoa izango da.

4) Kontzeptu honengatiko maileguen gehieneko zenbateko globala ezin izango da inoiz 31.553,14 euro (hogeita hamaiika mila bostehun eta berrogeita hamahiru euro eta hamalau zentimo) baino handiagoa izan.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora.

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 tendrán límite de edad, es decir, se podrá 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 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 todas las partes.

Asimismo, se podrán conceder reducciones de jornada en las mismas condiciones para cualquier persona que necesite esta reducción previo acuerdo con la empresa y sujeta 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 número de horas laborales anuales, teniendo en cuenta todos los conceptos de la retribución anual que le corresponda a la persona trabajadora excepto las vacaciones.

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

Artículo 52.º Prestamos y ayudas sociales.

La Empresa concederá préstamos al personal 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:

* 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 centimos).

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 período 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 centimos).

Funts honetan gaur egun indarrean dauden maileguak sarzen dira.

5) Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta, zorra dokumentu publikoan aitortuko da, edo zor-aitorpen pribatua egingo da, eta erosten den ibilgailuaren arrisku orotako aseguruia ere bai.

6) Enpresako Zuzendaritzaren iritziz, ibilgailua beharrezkoa bada langileak egin beharreko lanerako, maileguak ez du inolako interesik sortuko, eta gainerako baldintzei eutsiko zaie.

– Etxebizitza-alkairua:

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

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoa ez da 1.000 eurotik gorakoa izango (mila euro).

2) Amortizazio-epea urte batekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia amaitu aurretik bukatu beharko da. Kenkaria emandako epeari dagozkion ordainsari guztietan egingo da.

3) Sortutako urteko interesa Estatuako Aurrekontuen Lege Orokorrak ezarritakoa izango da.

4) Kontzeptu honengatiko maileguen gehieneko zenbateko globala ez da, inola ere, 12.000 eurotik gorakoa izango (hamabi mila euro).

Funts honetan sartzen dira gaur egun indarrean dauden maileguak.

5) Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta, zorra dokumentu publikoan aitortzean datza.

– Etxebizitza:

Lehen etxebizitza erosi behar izanez gero, maileguak honako baldintza hauen arabera emango dira:

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoa ez da 9.466 eurotik (bederatzi mila laurehun eta hirurogeita sei eurotik) gorakoa izango.

2) Amortizazio-epea bederatzi urtekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia amaitu aurretik bukatu beharko da. Kenkaria emandako epeari dagozkion ordainsari guztietan egingo da.

3) Sortutako urteko interesa Estatuako Aurrekontuen Lege Orokorrak ezarritakoa izango da.

4) Kontzeptu honengatiko maileguen gehieneko zenbateko globala ez da, inolaz ere, 126.212,54 eurotik gorakoa izango (ehun eta hogeita sei mila berrehun eta hamabi euro eta berrogeita hamalau zentimo).

Funts honetan sartzen dira gaur egun indarrean dauden maileguak.

5) Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta, zorra dokumentu publikoan aitortzean datza.

– Etxebizitza birgaitzea:

Etxebizitza birgaitzea izango da etxebizitza zabaltzea, baldin eta, estali gabeko azaleraren itxuraren bidez edo beste edozein bitartekoren bidez, etxebizitzaren azalera bizigarria modu iraunkorrean eta urteko sasoi guztietan handitzen bada, bai eta barrialdean birbanatzea ere, horrek bizigarritasun-baldintzak nabarmen aldatzea badakar.

Era berean, partida horietan berogailuaren eta igogailuaren instalazioa edo dagoenaren ordezkapena sar daitezke.

Beraz, kanpoan geratzen dira margotzea, entokadura eta antzekoak, ur-jaitsieren konponketak, iturgintza lanak eta antzekoak, eta altzarien, segurtasun-ateen, leihatilen eta antzekoen hobekuntzak.

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo de la persona prestataria 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 la persona trabajadora, 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 periodo 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 de la persona prestataria 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 periodo 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 veintiseis mil doscientos doce euros y cincuenta y cuatro céntimos).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo de la persona prestataria 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.

Mailegu hauek eskuratu ahal izateko, egin beharreko lanak egiaztatu beharko dira dagokion aurrekontuaren bidez.

Maileguaren zenbatekoak ezingo du gainditu dagokion aurrekontua, 3.942,64 euroko gehieneko mugarekin (hiru mila bederatzehun eta berrogeita bi euro eta hirurogeita lau zentimo).

Amortizazio-epea sei urtekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia amaitu aurretik bukatu beharko da. Kenkaria adierazitako epeari dagozkion ordainsari guztietan egingo da.

Sortutako urteko interesa Estatuko Aurrekontuen Lege Orokorra ezarritakoa izango da.

Kontzeptu honengatik maileguen gehieneko zenbateko globala ez da, inola ere, 39.426,39 eurotik gorakoa izango (hogeita hemeretzi mila lauhun eta hogeita sei euro eta hogeita hemeretzi zentimo).

Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta zorra dokumentu publikoan aitortzean datza.

* Gizarte laguntzak.

– Audifonoak:

Langileek audifono bat erosi behar badute, enpresak dirukopuru bat jarriko du erosketarako laguntza gisa, baldintza hauetan:

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

2) Laguntza eskatzen duen pertsona bakoitzarentzat, gutxienez, 5 urte igaro behar dira.

3) Langileak erosketarako hori egiaztatu beharko dio enpresari, audifonoaren erosketarako bidez. Gainera, audifonoaren titulartasuna eta beharra frogatu beharko du mediku-ziurtagiriaren bidez.

4) Enpresak urtean 2.500 euro (bi mila eta bostehun euro) bideratuko ditu laguntza horietara.

1. ERANSKINA

A ATALA - LANALDIEN ZIKLOAK

• Bidesaria.

Bidesariak automatizatzeo proiektuak bidesariko langileen lanpostuak amortizatzea ahalbidetuko du, eta horrek lan-zikloak doitzeko eta kanona kobratzeko gertokietan antolaketa berrikus-teko beharra ekarriko du, beharrezko funtzionamenduaren araber. Pleguan jasotzen den bezala, prozesu hori plantilla finkoaren lan-baldintzak errespetatuz eta Enpresa Batzordearekin batera lan eginez egingo da.

Jarraian, dauden txandak eta zikloak zehazten dira:

Lanaldi etengabeen txandak aritzen diren langileak.

Oro har, txanda jarraituetan lan egiten duten langileen lan-dutegia honako hau izango da:

– 6:00etatik 14:00etara.

– 14:00etatik 22:00etara.

– 22:00etatik 6:00etara.

Lanaldiak txandakakoak izango direlarik.

Adierazitako atsedenaldiak igandeak, larunbatei dagokien zatia eta urtean berreskuratu ezin diren jaiegunak konpentsatzeko izango dira.

• Zarauzko zona.

1. mailako kobratzaileak: langile hauek txandakako txanda hauetan lan egingo dute: 7-5, 7-5, 7-4; edo adostu daitezkeen beste txanda batzuetan.

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 veintiseis euros y treinta y nueve céntimos).

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

* Ayudas sociales.

– Audifonos:

En caso de necesidad por parte del personal, de la compra de un audifono, la empresa aportará en concepto de ayuda para dicha compra una cantidad económica en las siguientes condiciones:

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

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

3) La persona deberá acreditar a la empresa dicha compra, mediante factura de compra del audifono. Además, deberá demostrar titularidad y necesidad del audifono 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 y revisar la organización 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.

A continuación, se detallan los turnos y ciclos existentes:

Personal de jornada continuada en turnos rotativos.

Por norma general, el horario de trabajo del personal que realice su cometido en turnos continuados será de:

– 6:00 h a 14:00 h.

– 14:00 h a 22:00 h.

– 22:00 h a 06:00 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.

Cobradores y cobradoras de 1.ª: Este personal trabajará en los siguientes turnos rotativos: 7-5, 7-5, 7-4 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

Orioko ordainlekua: langile hauek honako txandakako txandetan lan egingo dute: 6-4, 6-4, 6-4; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

Eibar, Elgoibar eta Itziarko ordainlekuak: langile hauek txanda txandakatu hauetan lan egingo dute: 6-4, 6-4, 6-4, 6-3; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

Zestoa-Zumaiako ordainlekua: langile hauek honako txanda txandakatu hauetan lan egingo dute: 6-3, 6-4, 6-3, 6-5; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

Zarautz barrera, Zarautz Mendebaldea, Zarautz Ekialdeko ordainlekuak: langile hauek hurrengo txandetan lan egingo dute: 6-4, 6-4, 4-2; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

- Irungo zona

1. mailako kobratzaileak: langile hauek txandakako txanda hauetan egingo dute lan: 6-4, 6-4, 6-4; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

Oiartzun, Irungo Bentak, Irun Sarrera: langile hauek txandakako txanda hauetan egingo dute lan: 6-4, 6-4, 6-4, 6-3; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

Irungo irteerako ordainlekua: langile hauek txandakako txanda hauetan egingo dute lan: 6-3, 6-4, 6-3, 6-5; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

Irun Barrerako ordainlekua: langile hauek txandakako txanda hauetan egingo dute lan: 6-4, 4-2; edo adostu daitezkeen beste kadentzia txanda batzuetan.

- * Txanda irregularretako langileak:

Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du langile horiei beren egutegietan esleitutako lanaldiak osatzeko, betiere horretarako adostutako baldintzak betetzen badira:

– Azaroaren 30erako egon beharko dute aukeratuta opor guztiak.

– Ordu sindikalak aprobetxagarriak badira, enpresari jakinaraztea ordu horiek langile horien egutegietan sartzeko.

– Salbuespenezko kasuetan erabil daitezkeen letrak (adib. ldi baterako ezintasunetan).

Langile horiek kontutan hartuko dira letra libreak, kategoriak eta abar aukeratzeko aukera izateko, antzinasun kontuan hartuta eta lehen kontratuaren data zenbatuta.

- * Kontratatu berriak.

Enpresan sartzen diren Bidesari Zerbitzuko langileak, nagusiki, atxikita dagoen eremuko ordainleku batean edo gehiagotan zerbitzuak emateko kontratatu ahal izango dira. Honako hauek hartuko dira eremutat:

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

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

Automatizazioarekin, lan-aukerak hobetzeko eta/edo ordainlekuko zerbitzuaren antolaketa errazteko, 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.

- Bidezaintza eta kontrol zentroa.

Sail horietako lan-txandak 2 edo 3 eguneko mikroziklotan banatuko dira eta goiza/arratsaldea/gauean banatuko dira. Mikrozikloak honako hauek izango dira: astelehena + asteartea, asteazkena + osteguna eta ostirala + larunbata + igandea.

- * Bidezaintzako langileak.

Txandakako lan egingo du, ordena honetan:

Estación de cobro de Orio: 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, Elgoibar, 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-Zumaiako: 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, 4-2 o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

- Zona Irun

Cobradoras 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 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, 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 este colectivo 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.

Estas personas serán tenidas 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.

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.

Siempre que no se pueda disponer de un calendario anual, el personal dispondrá del mismo para el mes siguiente con una antelación mínima de 15 días.

- 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.

Trabajarán en turnos rotativos siguiendo el siguiente orden:

Lana	7		7		7		7		5		7		7		7		5		7		4			
Atsedena		4		5		5		4		2		5		5		4		5		2		5		3

Trabajo	7		7		7		7		5		7		7		7		7		5		7		4	
Descanso		4		5		5		4		2		5		5		4		5		2		5		3

Txanda horietan lan egiten duten langileen lan-ordutegia honako hau izango da:

- 06:00etatik 14:00etara edo 07:00etatik 15:00etara.
- 14:00etatik 22:00etara edo 15:00etatik 23:00etara.
- 22:00etatik 06:00etara edo 23:00etatik 07:00etara.

* Kontrol Zentroko langileak.

Kontrol zentroko langileek txandakako lan egingo dute, ordena honetan:

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

- 6:00 h a 14:00 h o 7:00 h a 15:00 h.
- 14:00 h a 22:00 h o 15:00 h a 23:00 h.
- 22:00 h a 6:00 h o 23:00 h a 7:00 h.

* Personal de Centro de Control.

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

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

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

*Urtean bitan 3/8 zikloa egiten da.

Txanda horietan lan egiten duten langileen lan-ordutegia honako hau izango da:

- 06:00etatik 14:00etara.
- 14:00etatik 22:00etara.
- 22:00etatik 06:00etara.

• Mantentze-lanak.

* Lanaldi zatituko langileak.

Langile horien lan-ordutegia honako hau izango da: astelehenetik ostiralera, 8:30etik 12:30era goizez, eta 14:00etatik 18:00etara arratsalde, jaiegunetan izan ezik.

06/15 eta 09/15 bitartean, lanaldi zatituan 3 pertsona aseguratzen badira (1 kamioi gidabaimenarekin), gainerako langileek txandaka lan egin ahal izango dute, lanaldi jarraituan, 07:00etatik 15:00etara.

* Lanaldi jarraituko langileak.

Lanaldi jarraituko langileen lan-ordutegia hiru txandatan egingo da, bakoitza hiru langilerena, igandetik ostegunera, 22:00etatik 06:00etara, astelehenetik ostiralera 06:00etatik 14:00etara eta 14:00etatik 22:00etara, jaiegunetan izan ezik.

Señalizazio langileek txandaka lan egingo dute, ordena honetan:

*Dos veces al año se realiza el ciclo 3/8.

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

- 6:00 h a 14:00 h.
- 14:00 h a 22:00 h.
- 22:00 h a 06:00 h.

• Mantenimiento.

* Personal 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.

Entre el 15/06 y el 15/09, siempre que se aseguren 3 personas en jornada partida (1 con carnet camión), el resto de personal podrá trabajar de forma rotatoria en jornada continua de 7:00 a 15:00.

* Personal a jornada continua.

El horario de trabajo del personal de jornada continua se desarrollará en tres turnos rotativos de tres trabajadores o trabajadoras cada uno, de domingo a jueves de 22:00 a 6:00 horas, de lunes a viernes de 06:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas, excluyendo festivos.

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

Lana	5		5		5		5		5		5		5		5		5		5		5		5	
Atsedena		2		2		2		2		2		2		2		7		2		2		2		2

Trabajo	5		5		5		5		5		5		5		5		5		5		5		5	
Descanso		2		2		2		2		2		2		2		7		2		2		2		2

Txanda-aldaketak bidezaintzako, mantenuko eta kontrol zen-
troko sailetan.

Txanda-aldaketen itzulketak eskatu duten pertsonen artean
bakarrik egingo dira, eskatu duten orduengatik, eta eskaera egi-
ten den unean itxita aurkeztuko da.

- Mantenu elektronikoa.

* Lanaldi etengabeen txandaka aritzen diren langileak.

Lana txanda jarraituetan egiten duten mantentze elektronikoko
teknikarien lan orduetgia, akordiorik ezean, honako hau izango
da:

– 06:00etatik 14:00etara.

– 14:00etatik 22:00etara.

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.

Adierazitako atsedenaldiak igandeak, larunbatei dagokien za-
tia eta urtean berreskuratu ezin diren jaiegunak konpentsatzeko
izango dira.

Teknikari informatikoeak astelehenetik ostiralera egingo dute
lan, akordiorik ezean:

– 7:00etatik 15:00etara.

– 14:00etatik 22:00etara.

Eta mantenu elektronikoko Koordinatzaileak astelehenetik
ostiralera egingo du lan, akordiorik ez balego:

– 8:00etatik 13:00etara eta 14:30etik 17:30era.

Lan-txanda irregularra duten langileak:

Egutegi irregularra duten langileek, berriz, hurrengo hilabe-
terako izango dute, gutxienez 15 egun lehenago, betiere, urteko
egutegirik ez balego.

1. ERANSKINA

B ATALA - OPORRAK

* Bidesaria.

Oporrak, oro har, uztailean eta abuztuan hartuko dira, ha-
mabostaldi osoetan, eta lehengoa, bigarrena ala biak izan dai-
tezke.

Halaber, data berezietan:

– Eguberrietan:

– Abenduaren 22tik urtarrilaren 1era arte (biak barne).

– Abenduaren 18tik hurrengo urteko urtarrilaren 1era bitar-
teko hamabostaldia (oporrak bigarren hamabostaldian hartu nahi
dituzten langileentzat).

– Aste Santua: Irteera operazioko asteazkenetik itzulera ope-
razioko astelehenera arte (biak barne).

Uztaila eta abuztua ez diren beste hilabete batzuetan hartu
beharreko 15 opor-egunak 8 eta 7 eguneko bi alditan zatitu dai-
tezke. Data berezietan 7 edo 8 eguneko zatikatzea urtearen amaie-
ran (azaroaren 30erako) oporraldia eskatzen den unean egingo
da, opor-talde eta hutsune berberak errespetatuz.

Adibidea: 1. taldea: lehenbizikoa lehenastu-hurrenkeran,
abuztuko lehen hamabostaldia, 7 egun Aste Santuan eta 8 egun
Gabonetan aukeratzen baditu; bigarrena, Aste Santuko eta Ga-
bonetako bi aukerak hartuta daudenez, ohiko koadrantearen
arabera aukeratu ahal izango du.

Gainera, 30 opor-egunak uztailetik eta abuztutik kanpo har-
tzeko aukera izango da:

Cambios de turno en secciones de Vigilancia, Mantenimien-
to y Centro de Control.

Las devoluciones de los cambios de turno se harán exclusi-
vamente entre las personas que lo hayan solicitado y por las
horas que lo hayan solicitado, presentándolo cerrado en el mo-
mento 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:

– 6:00 h a 14:00 h.

– 14:00 h a 22:00 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:

– 7:00 h a 15:00 h.

– 14:00 h a 22:00 h.

Y la Coordinación de mantenimiento electrónico trabajará
en jornada laboral de lunes a viernes, salvo acuerdo, de:

– 8:00 h a 13:00 h y 14:30 a 17:30 h.

Personal con turnos irregulares.

Las personas 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 y agosto 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.

– Quincena del 18 de diciembre al 1 de enero del año siguien-
te (personal que desee solicitar sus vacaciones en dicha segunda
quincena).

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

Los 15 días de vacaciones a disfrutar en otros meses dife-
rentes a julio y agosto, se pueden fraccionar en dos períodos de
8 y 7 días. El fraccionamiento de 7 u 8 días en las fechas espe-
ciales se hará en el momento de solicitar el período vacacional
a finales del año (para el 30 de noviembre), respetando los mis-
mos grupos de vacaciones y huecos.

Ejemplo: Grupo 1: primero en orden de prelación si elige pri-
mera quincena de agosto, 7 días en Semana Santa y 8 días en
Navidad; el segundo, al estar ocupadas las dos opciones de Se-
mana Santa y Navidad, podrá elegir según cuadrante habitual.

Además, se podrá optar al disfrute de los 30 días de vaca-
ciones, fuera de los meses de julio y agosto:

- 30 eguneko epean,
- 15 eguneko bi alditan,
- 20 eta 10 eguneko bi alditan,
- 15, 8, eta 7 eguneko hiru alditan,
- 10 eguneko hiru alditan,
- 8, 8, 7 eta 7 eguneko lau alditan.

Horretarako, txandatzeko-sistema hau ezartzen da:

	1. urtea	1. urtea	1. urtea
A	1	3	2
B	2	1	3
C	3	2	1

Ez da inolaz ere aldaketarik onartuko opor-talde ezberdinen artean.

* Bidezaintza, kontrol zentroa eta mantenua.

- 3 pertsonako 6 opor-talde daude bidezaintzan.
- 3 pertsonako 3 opor-talde daude + komodin 1 kontrol zentroan.
- 3 pertsonako 3 opor-talde daude + komodin 1 mantenuko etengabeko egutegian.
- 3 pertsonako 2 opor-talde daude mantenuko zatikatuko egutegian.

Komodinek udatik kanpo (ekainaren 15etik abuztuaren 31ra) eta Gabonetan (abenduaren 18tik urtarrilaren 1era arte) hartzeko aukera dute.

Abenduaren 1ean (edo lehenago, arloko kide guztiak oporrak aukeratu badituzte) tarteren bat uda-gabonetan, komodinak lehentasuna izango du hutsune hori egiteko. Horretarako, hasieran aukeratutako oporraldia aldatu ahal izango du (abenduaren 10era arteko epea izango du).

Langile guztiak oporrak aukeratu ondoren (komodina barne, hala badagokio), beren egutegia hitzarmeneko urteko orduetara egokituta ez duten langileek erregulatu egin beharko dute. Hitzarmeneko orduak osatzeko orduak falta bazaizkie, oporren hutsune libreetan osatu ahal izango dituzte orduak (abenduaren 30era arteko epea izango dute). Orduak igaroz gero, eranskin honetako C atalean ezarritakoa bete beharko du.

Komodinaren izendapena txandakakoa izango da, ezarritako txandakako zerrenda batean arabera, salbu eta norbait boluntario aurkezten bada. Kasu horretan, hurrengo urteetarako, ezarritako ordena mantenduko egingo da, zerrendaren amaiera-iragaroko den komodin gisa jardun duenarentzat izan ezik. Irteeraren komodinak komodin berriaren hutsunea beteko du bere opor-taldean, eta haren posizioa mantenduko du.

Bidezaintza eta kontrol zentrorako opor-blokeak hauek izango dira:

- Udan (ekainaren 15etik abuztuaren 31ra): 10 edo 15 eguneko blokeak.
- Udatik kanpo: 10 (3 arte har daitezke), 15, 20 edo 30 eguneko blokeak.

Mantenuko opor blokeak hauek izango dira:

- Udan (ekainak 15etik abuztuak 31ra): 15 egunetako blokeak.
- Udaratik kanpo: 15, 8 edo 7 egunetako blokeak.

Udako aldian (ekainaren 15etik abuztuaren 31ra), arrazoi horregatik lanera falta den lehen lanalditik zenbatuko dira opor egunak (ez da nahitaezkoa zikloaren lehenengo eguna izatea). Udatik kanpo, arrazoi horregatik lanera joaten ez den lehenengo egun naturaletik zenbatuko da.

Oporrak aldatzeko eskaera oro hilabete lehenago jakinarazi beharko dira (betiere opor-taldeko hutsune libreak errespetatuz). Gainerako eskaerei baiezko erantzuna emango zaie, ordezkoen prestasunaren arabera.

- En un periodo de 30 días,
- En dos periodos de 15 días,
- En dos periodos de 20 y 10 días,
- En tres periodos de 15, 8 y 7 días,
- En tres periodos de 10 días,
- En cuatro periodos de 8, 8, 7 y 7 días,

Para ello, se establece el siguiente sistema de rotación:

	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
A	1	3	2
B	2	1	3
C	3	2	1

En ningún caso se admitirán cambios entre los distintos grupos 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 persona comodina en el centro de control.
- Hay 3 grupos de vacaciones de 3 personas + 1 persona comodina en mantenimiento de jornada continua.
- Hay 2 grupos de 3 personas en Mantenimiento de jornada partida.

Las personas comodinas 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 todas las personas del colectivo han elegido vacaciones) queda algún hueco libre en verano-navidades, la persona comodina 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 la persona comodina 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.

La asignación de la persona comodina será rotatoria en base a una lista rotatoria establecida, esto a excepción de que alguien se presente de forma voluntaria. En ese caso, para los años siguientes, el orden establecido se mantendría excepto para la que haya hecho de comodina que pasaría al final de la lista. La comodina saliente ocupará el hueco de la nueva comodina en su grupo de vacaciones manteniendo la posición de ésta.

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 obligatorio 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 comunicada con un mes de antelación (respetando siempre los huecos libres de grupo de vacaciones). Al resto de peticiones se le dará respuesta positiva en base a disponibilidad de personas sustitutas.

Kontrol zentroko eta bidezaintzako zerbitzuaren kalitatea ziurtatzeko, une oro bermatuko da pertsona finko bat edo esperientzia egiaztatua duen pertsona bat egotea (1640 baino ordu baino gehiagoko esperientzia duen aldizkako langile bat). Oporrak eta ordaindutako baimenak ezarri ondoren, baldintza hori betetzen ez bada, beharrezkoak diren txanda aldaketak egingo dira.

* Bidesarian, bidezaintzan, kontrol zentroan eta mantenuan libre geratuko diren egunak eskatzea.

Oporraldietako eskaera guztiak azaroaren 30a baino lehen erregistratuta egon beharko dira, egun libreetarako lehenetsuak zehaztuz, horrelakorik izanez gero.

Oporrak eskatu ondoren, eta kasuren batean eta arrazoi justifikaturren bat izanda, langile batek oporraldia aldatu beharko balu, aldaketaren aukera adostu ahal izango du arduradunarekin.

Libre geratzen diren tarteak beste talde batzuetako edo talde bereko langileek aukeratu ahal izango dituzte, nahi izanez gero.

Horretarako txandatze zerrenda bat ezartzen da, antzinatasuna-ordenaren arabera hasita. Horrela, lehenengoak, nahi izanez gero, libre geratu den egun tarteak aukeratu du, eta zerrendan azkena izango da hurrengo urtean; egunik aukeratu nahi ez badu, lehenengo egoten jarraituko du hurrengo urterako. Gauza bera gertatuko da bigarrenarekin, hirugarrenarekin, etab.

Gehenez astebeteko epea ezartzen da, azaroaren 30etik aurrera, egun libreak kudeatzeko, hau da, ezagutarazteko eta eskatzeko.

«Zerrenda» bidezko txandatze hau Opor Batzordeak antolatuko du.

* Mantenu elektronikoa.

Langileak taldeka antolatuko dira oporren aukeraketarako.

* Lanaldi etengabeen txandak aritzen diren langileak:

	1. urtea	1. urtea	1. urtea
A	1	3	2
B	2	1	3
C	3	2	1

Eta honako irizpide hauek ezartzen dira hautaketa prozesurako:

– Ezin dira oporrak eskatu talde bereko norbaitek hartu baiditu.

– Guztira 25 lanegun eskatuko dira.

Informatikako teknikariak pertsona bat baino gehiago oporretan egon ez daitezen antolatuko dira.

Eta mantenu elektronikoko Koordinatzaileak arduradunarekin adostuko ditu opor egunak.

* Txanda irregularretako langileak.

Lanaldi jarraia duten langileen talde eta txanda egitura be-rean antolatuko dira oporrak aukeratzeko.

Heuren oporrak arduradunarekin adostuko dituzte lanaldi jarraitua duten pertsonen oporrak ordezkatzeko zereginak banatu ondoren.

1. ERANSKINA,

C ATALA - ERREGULAZIOAK

* Bidesaria, bidezaintza, kontrol zentroa eta mantenua.

Urtarrilaren 1etik abenduaren 15era bitartean dagokion egutegi erregularizazioa egingo da gorago ezarritako urteko lanorduak bete daitezen.

Abenduaren 15etik aurrera sortzen diren eta arrazoi operatiboengatik eta/edo antolamenduzkoak direla eta, abenduaren 31ra arte erregularatu ezin diren erregularizazioak urtarrilaren

Para asegurar la calidad de servicio en el centro de control y el servicio de vigilancia de pista, se garantizará en todo momento la presencia de una persona fija o con experiencia contrastada (eventual con más de 1640 horas de experiencia). Una vez establecidos los disfrutes de vacaciones y permisos retribuidos, si no se diese esa condición, se realizarán los cambios de turnos necesarios.

* Solicitud de huecos que queden libres en peaje, vigilancia, centro control y mantenimiento.

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 una persona tuviera la necesidad de cambiar su periodo vacacional, ésta podrá acordar con su responsable la posibilidad de cambio.

Los huecos que queden libres, 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 la primera persona, si le interesa, elegirá hueco que haya quedado libre, pasando para el próximo año a la última posición, en el caso que no le interese elegir hueco, seguirá estando en primer lugar para el siguiente año... así con la 2.^a, 3.^a 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.

* Mantenimiento electrónico.

El Personal se organizará en grupos para la elección de las vacaciones.

* Personal de jornada continuada en turnos rotativos:

	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
A	1	3	2
B	2	1	3
C	3	2	1

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 la Coordinación de mantenimiento electrónico acordará su periodo vacaciones con su 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 su responsable, una vez que se hayan repartido las tareas para cubrir las vacaciones del personal con jornada continuada.

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 correspondiente 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 diciembre y que no se puedan regular hasta el 31 de diciembre por razones operativas y/o organizativas podrán ser reguladas hasta

31ra arte erregulatu ahal izango dira. Abenduaren 24an, 25ean eta 31n, bai eta urtarrilaren 1ean eta 6an ere, ezingo dira erregulatu.

Enpresaren eta langilearen aldez aurreko adostasuna behar da, eta adostasunik ez badago, Batzorde Paritarioaren mende jarriko da.

Inguruabarrek eta langileen prestasunak ahalbidetzen duten neurrian, erregularizazioan lehentasuna emango zaie aurretik ordu gutxien erregularizatu dituzten langileei.

Langile batek ezin badu lanaldia erregularizatu Aldi Baterako Ezintasunagatik, alta hartu ondoren egingo du, abenduaren 31 baino lehen, urteko laugarren hiruhilekoan Aldi Baterako Ezintasuneko egoerara igarotzen direnak izan ezik. Haientzat erregularizazio epea hurrengo urteko martxoaren 31ra arte luzatzen baita.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan adierazitakoaren ondorioetarako, adosten da lanaldiaren % 100 modu erregularrean 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).

Erregulatu beharreko orduak 4 ordutan zatitzea ahalbidetzen da, betiere artikulua honetan ezarritako baldintzak betetzen badira. Eskatutako erregularizazio-aldiak, kontratazio-gaitasuna eta kontratazio-kalitatea hartuko dira kontuan, eta erantzuna kontzeptu horien arabera izango da.

* Mantenu elektronikoa.

Mantenu elektronikoko langileen egutegia arautzeko, enpresaren eta langilearen aldez aurreko adostasuna behar da, eta taldea egingo da, oporren aukeraketaren alderantzizko ordenan.

Ezin izango da asteburuetan erregulatu, ezta uztailen eta abuztuaren ere. Gutxienez, lanegun bateko aurrerapenarekin egin behar da erregularizazio eskaera.

1. ERANSKINA

D ATALA - GABONEN LANA

* Bidesaria, bidezaintza, kontrol zentroa eta mantenua.

Abenduaren 24ko eta 31ko gauetako dagokienez, eta enpresa batzordeak langile guztien izenean egindako eskaerari erantzunez, txandakako sistema bat ezartzea erabaki da, urte bateko abenduaren 24an gauetako txandan lan egin duen langileak hurrengo urteko gau berean gauetako lanaldirik egin behar izan ez dezaten, eta, era berean, abenduaren 31n gauetako lan egin duten langileek ez dute gau berberetan lanean jardungo hurrengo urtean.

Abenduaren 1a baino lehen, enpresa batzordeak urtero izendatuko ditu abenduaren 24ko eta 31ko gau horietan lan egingo duten pertsonak, adierazitako irizpide horiei jarraiki.

Abenduaren 24ko eta 31ko zerbitzuetarako esleitzen diren langileek lan egin behar dute, nahiz eta oporretan egon.

Gau horietan lan egiten duten langileek hurrengo eguna jai izateko aukera izango dute (lan egitea badagokie), arduradunari jakinarazita, eta dagozkien orduak erregularizatuta.

Bidesari-zerbitzuarri dagokionez, aurreko paragrafoan adierazitako txandakate-sistemak honako eremu hauetan izango du eragina:

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

— Irun aldea: Oiartzun, Irungo barrera, Irun sarrera, Irungo irteera eta Irungo Bentetako ordainlekuak.

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 persona trabajadora y, en caso de no haber acuerdo, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria.

Se procurará en la medida en que las circunstancias y la disposición del personal lo permitan, dar preferencia en la regularización a personas que menos horas hayan regularizado con anterioridad.

Cuando alguien no pueda regular su jornada, por una Incapacidad Temporal, realizará las mismas, una vez haya causado alta, antes del 31 de diciembre, salvo quienes pasen a situación 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 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.

Se posibilita fraccionar las horas a regular en 4 horas siempre 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 la persona trabajadora 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 la plantilla, se acuerda establecer un sistema de rotación para que la persona 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 distintos servicios y en las citadas noches de 24 y 31 de diciembre, ajustándose a los criterios expuestos.

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 su 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.

Abenduaren 24ko eta 31ko gauak esleitzeko prozedura:

Langile guztien artean abenduaren 24ko eta 31ko gauetarako txandakatze-sistema bat egiteko, abenduaren 24ko eta/edo 31ko gauean lan egin duten pertsonak gau horietan lanera itzul ez daitezten, langile guztiak igaro arte aplikatzeko prozedura bat ezartzen da.

Txandatzeko horrek lanaldi osoko eta partzialeko langile guzti, finkoek eta behin-behinekoei eragingo die.

Koadrante bat ezarri da. Koadrante horretan langileek egingo dituzten gauak adieraziko dira, eta irailean iragarriko da ohar tauletan.

Esleipenak urrian argitaratuko dira, eragindako pertsonen erreklamazioak izapidetu ahal izan ditzaten.

Abenduaren lehenean behin betiko esleipenak argitaratuko dira, enpresak Gabonetan lan egingo duten langileen zerrenda ezagutu, eta eman ondoren.

Esleipenerako urrats hauek emango dira:

1. Abenduaren 24ko eta/edo 31ko gauean lan egin gabe denbora gehien daramaten langileei esleituko zaie.

2. Bi langile edo gehiagok bat egiten badute data berdinetan antzinatasunaren arabera erabakiko da zein langilek lan egin behar duen.

3. Ahal bada, lan egin ohi duten ordainlekuan esleituko zaie.

4. Bi langile edo gehiagok bat egiten badute ordainleku berean, antzinatasunaren arabera erabakiko da beste ordainleku batzuetara joan behar duten pertsonak.

5. Urte batean lanaldia abenduaren 24an betetzen duten langileek, egokitzen zaien hurrengo urtean, abenduaren 31n egingo dute lanaldia.

6. Urte batean lanaldia abenduaren 31n egin duten langileek, egokitzen zaien hurrengo urtean, abenduaren 24an egingo dute lanaldi hori.

7. 5. eta 6. Kasuetan gerta daiteke, esleipenaren beraren inguruabarrak direla eta, eguna errepikatu beste aukerarik ez izatea; hala gertatuz gero, eragindako pertsonari dagokion azalpena emango zaio.

8. Lehen mailako kobratzaileen esleipenean, kontuan hartuko da 3 urte egin ditzaketela. Horretarako, beharrezkoa bada, lehen mailako kobratzaileen ordezkoak egin ohi dituzten bidesari-kobratzaileak hartuko dira kontuan, lehen mailako kobratzaileak balira bezala.

* Kontrol zentroa eta bidezaintza.

Kontrol zentrotan eta bidezaintzako zerbitzuaren kalitatea ziurtatzeko, une oro bermatuko da pertsona finko bat edo esperientzia egiaztatua duen pertsona bat egotea (1.640 baino ordu baino gehiagoko esperientzia duen aldizkako langile bat). Abenduaren 24 eta 31ko egutegi aldaketak ezarri ondoren, baldintza hori betetzen ez bada, beharrezkoak diren txanda aldaketak egingo dira.

* Mantenu elektronikoa.

Gabonetako txandak esleitzeko, abenduaren 25ean eta urtarilaren 1ean, Gabonetan lanik egin gabe denbora gehien daramaten mantenu elektronikoko teknikarien zerrenda aztertuko da. Egun berean bi langile edo gehiagok bat egiten badute, lan egin behar duten pertsonak antzinatasunaren arabera erabakiko dira.

Langile berriren bat lanean hasten bada, arduradunak erabakiko du langileak zer gaikuntza duen eta noiz sartu ahal izango den zerrendan.

Procedimiento de asignación de las noches del 24 y 31 de diciembre:

Con el fin de realizar entre todo el personal un sistema de rotación para las noches del 24 y 31 de diciembre, para que, las personas que hayan trabajado en la noche del 24 y/o 31 de diciembre no vuelvan a trabajar dichas noches, hasta que pasen todas las personas trabajadoras se establece un procedimiento de aplicación.

Esta rotación afectará a todo el personal a tiempo completo y parcial, fijos y eventuales.

Se establece un cuadrante, en el que se indicará las noches realizadas por el personal de la Zona, que se publicará en los tabloneros de anuncios en el mes de septiembre.

Las asignaciones se publicarán en el mes de octubre, con el fin de que las personas afectadas 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 las personas que lleven más tiempo sin realizar la noche del 24 y/o 31 de diciembre.

2. En caso de coincidir dos o más personas en las mismas fechas se decidirá por antigüedad la o las personas que tengan que trabajar.

3. Se les asignará en la estación donde vienen trabajando habitualmente, a ser posible.

4. En caso de coincidir dos o más personas trabajadoras de la misma estación se decidirá por antigüedad, la o las personas que tengan que ir a otras estaciones.

5. Las personas 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.

6. Las personas que hayan realizado su jornada el día 31 de diciembre en un año, el siguiente año que les corresponda, lo realizará el 24 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 y cobradoras 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 y vigilancia.

Para asegurar la calidad de servicio en el Centro de Control y el servicio de Vigilancia de Pista, se garantizará en todo momento la presencia de una persona fija o con experiencia contrastada (eventual con más de 1.640 horas de experiencia). Una vez establecidos los 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 del personal técnico de mantenimiento electrónico cuyos miembros lleven más tiempo sin trabajar en navidades. En el caso de coincidir dos o más personas en las mismas fechas, se decidirá por antigüedad, la o las personas que tengan que trabajar.

En el caso de alguna nueva incorporación, su responsable determinará la capacitación de la persona incorporada y cuándo se podrá incorporar al listado.

2. ERANSKINA: SOLDATA TAULAK / ANEXO 2: TABLAS SALARIALES

2023KO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES 2023

APS-ko ekoizpen unitatea Kategoria	Unidad productiva APS Categoría	Hileko soldata Sueldo mensual	Udako eta Gabonetako ordainsaria Paga verano y Navidad	Martxoko ordainsaria Paga de marzo	Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina Quebranto moneda	2023 urteko gutuzkia Total anual 2023	Aparteko ordua Hora extra
LEHEN MAILAKO KOBRATZAILEA	COBRADOR/A 1.ª	3.234,23	3.234,23	3.005,47	117,82	49.698,54	43,43
KANON KOBRATZAILEA	COBRADOR/A DE CANON	2.992,01	2.992,01	3.005,47	108,30	46.193,23	40,22
LEHEN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL/A DE OFICIO DE 1.ª	3.162,23	3.162,23	3.005,47	115,01	48.656,77	42,51
BIGARREN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL/A DE OFICIO DE 2.ª	2.826,12	2.826,12	3.005,47	101,77	43.792,46	37,30
MANTENU ELEKTRONIKOKO KOORDINATZAILEA	COORDINADOR/RA MNTO. ELECTRÓNICO	3.495,53	3.495,53	3.005,47	119,16	53.372,84	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 1. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL/A 1.ª MNTO. ELECTRÓNICO	3.267,74	3.267,74	3.005,47	119,16	50.183,84	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 2. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL/A 2.ª MNTO. ELECTRÓNICO	3.018,03	3.018,03	3.005,47	104,03	46.506,32	35,75
MANTENU ELEKTRONIKOKO 3. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL/A 3.ª MNTO. ELECTRÓNICO	2.788,58	2.788,58	3.005,47	102,75	43.278,70	35,75
KONTROL ZENTRUKO LANGILEA	OPERARIO/A DE CENTRO CONTROL	2.992,01	2.992,01	3.005,47	103,91	46.140,59	40,22
PEOI ESPEZIALISTA	PEÓN/A ESPECIALISTA	2.639,12	2.639,12	3.005,47	94,44	41.086,51	35,59
PEOIA	PEÓN/A	2.564,67	2.564,67	3.005,47	91,48	40.008,63	34,58

GAUEKO PLUSA / PLUS HORA NOCTURNA	3,74 €
JAIEGUNETAKO PLUSA / PLUS HORA FESTIVA	3,58 €
Antzinasuna: biurtekoa / Antigüedad: bienio	83,68 €
Antzinasuna: bosturtekoa / Antigüedad: quinquenio	131,14 €
BOZKETA PLUSA / PLUS VOTACIONES	135,60 €
GABONETAKO KONPENSATZIOA / COMPENSACIÓN NAVIDAD	100,00 €
DIETA ERDIA / MEDIA DIETA	15,00 €
KILOMETRAJEA (€/km) / KILOMETRAJE (€/km)	0,42 €

GIZARTE FUNTSA / FONDO SOCIAL	
Enpresa / Empresa	7,10 €
Langilea / Trabajador	5,58 €

2024KO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES 2024

AP8-ko ekolizpen unitatea Kategoria	Unidad productiva AP8 Categoría	Hileko soldata Sueldo mensual	Udako eta Gabonetako ordainsaria Paga verano y Navidad	Martxoko ordainsaria Paga de marzo	Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina Quebranto moneda	2024 Urteko gutuzkoa Total anual 2024	Aparteko ordua Hora extra
LEHEN MAILAKO KOBRATZAILEA	COBRADOR/A 1ª	3.340,96	3.340,96	3.104,65	121,71	51.338,59	43,43
KANON KOBRATZAILEA	COBRADOR/A DE CANON	3.090,75	3.090,75	3.104,65	111,87	47.717,61	40,22
LEHEN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL/A DE OFICIO DE 1.ª	3.266,59	3.266,59	3.104,65	118,80	50.262,44	42,51
BIGARREN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA	OFICIAL/A DE OFICIO DE 2.ª	2.976,51	2.976,51	3.104,65	107,38	46.064,28	37,30
MANTENU ELEKTRONIKOKO KOORDINATZAILEA	COORDINADOR/RA MNTO. ELECTRÓNICO	3.610,88	3.610,88	3.104,65	123,09	55.134,14	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 1. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL/LA 1.ª MNTO. ELECTRÓNICO	3.375,58	3.375,58	3.104,65	123,09	51.839,90	43,90
MANTENU ELEKTRONIKOKO 2. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL/LA 2.ª MNTO. ELECTRÓNICO	3.117,63	3.117,63	3.104,65	107,46	48.041,03	35,75
MANTENU ELEKTRONIKOKO 3. MAILAKO OFIZIALA	OFICIAL/LA 3.ª MNTO. ELECTRÓNICO	2.880,61	2.880,61	3.104,65	106,15	44.706,89	35,75
KONTROL ZENTRUIKO LANGILEA	OPERARIO/A DE CENTRO CONTROL	3.090,75	3.090,75	3.104,65	107,34	47.663,23	40,22
PEOI ESPEZIALISTA	PEÓN/A ESPECIALISTA	2.726,22	2.726,22	3.104,65	97,56	42.442,37	35,59
PEOIA	PEÓN/A	2.649,3	2.649,31	3.104,65	94,50	41.328,91	34,58

GAUEKO PLUSA / LUS HORA NOCTURNA	3,87 €
JAIEGUNETAKO PLUSA / PLUS HORA FESTIVA	3,70 €
ANTZINATASUNA: biurtekoa / ANTIGÜEDAD: bienio	83,68 €
ANTZINATASUNA: bosturtekoa / ANTIGÜEDAD: quinquenio	131,14 €
BOZKETA PLUSA / PLUS VOTACIONES	135,60 €
GABONETAKO KONPENTSAZIOA / COMPENSACIÓN NAVIDAD	100,00 €
DIETA ERDIA / MEDIA DIETA	15,00 €
KILOMETRAJEA (€/km) / KILOMETRAJE	0,42 €

GIZARTE FUNTSA / FONDO SOCIAL	
Enpresa / Empresa	7,10 €
Langilea / Trabajador	5,58 €

ANEXO 3
CUADRANTE KILOMETRAJE

3. ERANSKINA
KILOMETRAJEKO KOADRANTEA

AP8 Autobidearen kobrantzarako geltokien artean joan-etorrien bitartea (minututan) eta distantzia
Tiempo de desplazamiento entre estaciones de Cobro de la Autopista A-8 (en minutos)

BIDESARIA ESTACION	Eibar		Elgoibar		Itziar		Zumaia		Zarautz		Orio		Oiartzun		Irun		Bentak / Ventas		Behobia	
	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.	Km	min.
Eibar	0,0	0	8,0	15	18,0	15	24,0	15	34,0	30	41,0	45	59,5	45	64,5	45	65,0	60	72,0	60
Elgoibar	8,0	15	0,0	0	11,0	15	17,0	15	27,0	30	34,0	30	52,5	45	57,5	45	58,0	45	65,0	45
Itziar	18,0	15	11,0	15	0,0	0	7,0	15	17,0	30	24,0	30	42,5	45	47,5	45	48,0	45	55,0	45
Zumaia	24,0	15	17,0	15	7,0	15	0,0	0	11,0	15	18,0	15	36,5	30	41,5	30	42,0	45	49,0	45
Zarautz	34,0	30	27,0	30	17,0	15	0,0	0	0,0	0	7,0	15	26,5	30	31,5	30	32,0	30	39,0	30
Orio	41,0	45	34,0	30	24,0	30	18,0	15	7,0	15	0,0	0	21,5	15	26,5	30	27,0	30	34,0	30
Oiartzun	59,5	45	52,5	45	42,5	45	36,5	30	26,5	30	0,0	0	0,0	0	6,0	15	6,5	15	13,5	15
Irun	64,5	45	57,5	45	47,5	45	41,5	30	31,5	30	26,5	30	0,0	0	0,0	0	0,0	0	8,5	15
Bentak / Ventas	65,0	60	58,0	45	48,0	45	42,0	45	32,0	30	27,0	30	6,5	15	0,0	0	0,0	0	8,0	15
Behobia	72,0	60	65,0	45	55,0	45	49,0	45	39,0	30	34,0	30	13,5	15	8,5	15	8,0	15	0,0	0

4. ERANSKINA

BIDEZAINNTZA ETA KONTSERBAZIO/SEINALIZAZIO ARLOETAN
KATEGORIA ALDATZEKO PROZEDURA

Kategoria bakoitzeko zereginak behar bezala betetzeko, ezin bestekoa da lanpostu bakoitzean argi identifikatutako konpetentzia batzuk izatea, eta lanpostu horretan esperientzia ibilbide eta prestakuntza izatea.

Alderdi horretatik abiatuz, beharrezkoa da kategoria aldaketa batek analisi zorrotz bat ekartzea berekin, bai langileak lanpostuari buruz dituen ezaguerei buruz, bere osotasunean, bai bere jardunaren ebaluazioari buruz; izan ere, dagokion kategoriarira iritsi ahal izateko, beharrezkoa da gutxieneko gaitasun eta jarrera batzuk betetzea.

Prozesu hau neketsua da eta parametro jakin batzuen araberba 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 maiatzean, eta horien ebazpena urri-azaroa artean egingo da.

Behin betiko datak irailan jakinaraziko dira, betiere gutxienez bi aste lehenago. Enpresak eskatutako orduen betetzea bidaliko die interesdunei.

Epearen barruan egindako eskaeretan oinarrituta, erreferentziako dokumentazioaren zerrenda bidaliko zaie inskribatutako pertsoneri (ekainaren amaieran, gehienez).

Ofizialtza eskaera egin eta prozesua emaitza positiborik gabe amaitu ondoren, langileak ezin izango du aldaketa berriro eskatu 2 urteko epean, salbu eta hobekuntza arloak argi eta garbi identifikatuta daudenean eta, aztertu ondoren, hobekuntza-plan baten arabera gutxieneko puntuazioak urtebetetik beherako epean lortu ahal izango direla balioesten denean.

* Antzintasuna eta esperientzia.

Eskaera egiten den uanean betetzen den postuaren kategoriari benetako lanorduak zenbatuko dira, urtarrilean eskaera ebatzi arte. Benetako orduak dira benetan lan egindako orduak; hortaz, ez dira kontuan hartuko aldia baterako ezintasun-aldiak eta hartutako baimenak, jarduerako sindikalerako baimenak izan ezik.

Kontserbazio zein bidezaintzan lan egiten duten behin-behineko langileen kasuan, aldagai hori ere kontuan hartuko da peoi espezialistaren kategorian sartu ahal izateko eskuratzeko, arlo bakoitzean lan egindako denbora berezita.

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 la persona trabajadora 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 mayo de cada año y su resolución se concretará para los meses de octubre-noviembre.

Las fechas definitivas se darán a conocer durante el mes de septiembre, siempre con dos semanas de antelación mínima. La empresa enviará el cumplimiento de las horas exigidas a las personas interesadas.

A partir de las solicitudes realizadas en plazo, se enviará a las personas inscritas (plazo máximo finales de junio) relación de la documentación de referencia.

Realizada la petición de oficialía y concluido el proceso con resultado no favorable, la persona trabajadora 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/peona especialista, diferenciando el tiempo trabajado en cada área.

Kategoria aldaketa	Beheragoko kategoriako gutxieneko lanorduak (benetako lanorduak)
Peoitik peoi espezialistara	540 ordu bidezaintzan + 1.100 ordu kontserbazioa/seinaleztapenean edo 2.460 ordu guztira, aurrekoa betetze ez bada
Peoi espezialistatik bigarren mailako ofizialera	3.280 ordu bere zereginak betetzen dituen arloan
Bigarren mailako ofizialetik lehen mailako ofizialera	11.480 ordu aldaketa eskatutako arloan edo 6.560 ordu aldaketa arloan + 8.200 ordu beste arlo batean

Cambio de categoría	Horas mínimas de trabajo en categoría inferior (horas efectivas de trabajo)
Peón/peona a peón/peona especialista	540 horas vigilancia + 1.100 horas conservación/señalización o 2.460 en total si no se cumple lo anterior
Peón/peona especialista a oficial/oficiala de segunda	3.280 horas en el área que desempeña sus tareas
Oficial/oficiala de segunda a oficial/oficiala de primera	11.480 horas en el área solicitada o 6.560 horas en el área de cambio solicitada + 8.200 horas en otra área

* Ezinbesteko eskakizunak / Prestakuntza eskakizunak.

C gidabaimena (bigarren mailako ofizialarentzat eta lehen mailako ofizialarentzat).

Gune bakoitzeko prestakuntza-plana % 100ean eginda izatea (lehen mailako ofizialarentzat).

* Jardueraren ebaluazioa.

Langileak kategoría aldatzeko eskaera egiten duenean, lanpostuan duen jardueraren ebaluazioa egingo da. Ebaluazio horretan, langilearen jarrerak eta gaitasunak baloratuko dira, kritikoak/garrantzitsuak eta baloragarriak berezita.

Kritikotzat eta garrantzitsutzat jotzen direnak ezinbestekoak izango dira arlo eta lanpostu bakoitzerako ezarritako baldintzen arabera eta, beraz, postu eta kategoriaren arabera eskatzen diren gutxienekoetan gainditu beharko dira.

Baloragarria den kategoriako item batek 8 puntutik gorako puntuazioa badu, horrek 0,25 puntu gehiago emango dizkio ebaluatutako langileak maila baxuena izatea garrantzitsutzat jotzen duen gaitasunari.

Lana ebaluatzeko prozesuetan, erregistratutako gorabeheren bilakaeraren arabera neurtuko da jarrera.

Hainbat alderdi baloratuko dira, hala nola lanaren antolaketak eta esleitutako zereginak gauzatzeko erantzukizuna, gorabeherak eta zereginak konpontzeko ekimena, taldearekiko koherentzia eta gainerako arloekiko koordinazioa.

Jardueraren balorazioei dagokienez, hobekuntza-arloak edo gorabeherak hautematen direnean, horiek langileei jakinarazi beharko zaizkie, detektatu bezain laster eta kategoría aldatzeko prozesua edozein dela ere, gorabehera horiek konpontzeko helburuarekin eta zereginak hobeto betetzen laguntzeko.

Azken balorazioak urtarilerako jakinaraziko dira beranduez.

* 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).

* Evaluación de desempeño.

En el momento de petición de cambio de categoría por parte de la persona trabajadora 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 la persona evaluada tenga más baja.

En los procesos de evaluación del desempeño se medirá la actitud en base a la evolución de las incidencias registradas.

Se valorarán aspectos tales como la organización del trabajo y responsabilidad en la ejecución de las tareas asignadas, iniciativa en la resolución de las incidencias y tareas, cohesión con el equipo y coordinación con el resto de áreas.

Respecto a las valoraciones del desempeño, cuando se detecten áreas de mejora o incidencias, éstas deberán ser comunicadas a las personas trabajadoras, tan pronto se detecten y con independencia del proceso de cambio de categoría, al objeto de subsanar dichas incidencias y apoyar la mejora en el desempeño de las tareas.

Las valoraciones finales se comunicarán para enero a más tardar.

	Kritikoak	Garrantzitsuak	Jarrera
Peoitik peoi espezialistara igarotzeko			6
Peoi espezialistatik bigarren mailako ofizialera	7	6	6
Bigarren mailako ofizialetik lehen mailako ofizialera	8,5	7	7

	Críticas	Importantes	Actitud
Para paso de peón/peona a peón/peona especialista			6
De peón/peona especialista a oficial/oficiala de segunda	7	6	6
De oficial/oficiala de segunda a oficial/oficiala de primera	8,5	7	7

* Gaitasun galdetegiak eta proba praktikoa.

Kategoría aldatzeko eskaera egiten bada, gaitasun galdetegi bat bete beharko da, eta arloaren arabera, berariazko proba praktikoa espezifikoa bat gainditu beharko da.

* Gaitasun galdetegia.

Langilearen funtsezko arloetako ezagutzak balioestea eta egiaztatzea helburu duen galdetegi honek test motako galderak izango ditu.

Gaiak hauek izango dira:

- Lan arriskuen prebentzioa.
- Obrak seinaleztatzeko protokoloa.
- Bidezaintza Plana.
- Kontserbazio jarduerak.
- Azpiegituraren ezagutza.

* Cuestionarios de aptitud y prueba práctica.

Ante una solicitud de cambio de categoría se deberá cumplimentar 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 de la persona trabajadora 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.

- Kalteen partea.
- Kontserbazio – Seinalizazioko froga praktikoa.
- Kamioiko garabi besoa erabiltzea.
- Elurra kentzeko makinaren pala muntatzea.
- Elurra kentzeko makinaren barreia gailua muntatzea.
- Bidezaintza – Kontserbazioko froga praktikoa.
- Osasun eta Segurtasun Planaren praktika.

Galdesorta espezifikoak izango da, lortu nahi den ofizialtza-
ren / arloaren mailaren arabera.

Gogorarazi behar da protokolo guztiak intraneten zintzilik
daudela kontsultatzeko.

Oharra: Hitzarmenaren 31. artikuluan «Kategoria-aldaketak»
atalean islatzen den bezala, enpresak prozedura hori eguneratu
ahal izango du beharrezkoa denean, eta eguneratzearen eta/edo
berrikustearen berri eman beharko dio enpresa komiteari.

Enpresak prozeduran hobekuntzak edo aldaketak egiteko
ahalmena izango du beharrezkotzat jotzen duenean, hitzarme-
naren indarraldia edozein dela ere.

Prozeduran aldaketarik balego baldintza gehiago bete behar
direlako eta ondorioz hauen baldintzak gogortzen direlako eta,
alde aurretik justifikatu beharko dira eta Enpresa Batzordearekin
adostu beharko dira.

Giza Baliabide aldetik kategoria aldaketaren prozesua berri-
kustea. Erreklamazio-prozesua.

– Langile batek emaitzak berrikusteko eskatu nahi badu, in-
tranet bidez eskatuko du, emaitzak jakinarazi eta astebeteko
epean.

– Bertan, prozesua berrikusteko eskatu izanaren arrazoiak
adierazi beharko dira.

– Giza Baliabideen sailak prozesuari buruzko espediente
eta/edo dokumentazioa eskatuko du aztertu ahal izateko, eta
prozesu osoa kontsultatu eta berrikusiko du; beharrezkoa bada,
elkarrizketa bat izango du eskatzailearekin.

– Giza Baliabideek gehienez bi asteko epean ebatzi behar-
du eskaera hori.

– Eskatutako berrikusketa-prozesuen zerrendaren berri eman-
go zaio enpresa batzordeari.

5. ERANSKINA

A ATALA - ERREFORMAREN TESTUA

Dagozkion neurriak sartzea erabaki da, enpresak gaur egun
lege-aldaketak behar dituzten gaiak betetzen dituela ziurtatzeko:

- Ultra-jarduera.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artiku-
luan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean ja-
rraituko duela, amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu
ondoren, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat
sinatu arte.

- Ez aplikatzea.

Enpresak hitzarmen hau ez aplikatzeko aukera baliatu ahal
izateko, enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko akordioa
beharko da, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua arautzen
duen moduan, artikulua horretan aipatzen diren gaiei dagokionez,
eta horien artean sartuko da soldata-zenbatekoa aldatzea.

- Preco/Gatazkak konpontzea.

Bi alderdiek berariaz adostu dute, nolahi ere, desadosta-
sunak ebazteko, Preco lanbide arteko akordioaren adiskidetze eta
bitartekaritza prozesuak bete beharko direla, 2000ko otsailaren
16ko Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei bu-

- Parte de daños.
- 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 colga-
dos en intranet para su consulta.

Nota: Tal y como queda reflejado en el artículo 31 del con-
venio en su apartado Cambios de categoría, este procedimiento
podrá ser actualizado por la empresa cuando sea necesario, de-
biendo comunicar su actualización y/o revisión al comité de em-
presa.

La empresa estará facultada para incorporar mejoras o
cambios en el procedimiento cuando lo estime necesario con in-
dependencia de la vigencia del convenio.

En caso de cambios en el procedimiento que supongan una
mayor exigencia en el cumplimiento de los requisitos por un en-
durecimiento de los mismos, deberán justificarse previamente y
requerirán de previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Revisión proceso cambio categoría por RR.HH. Proceso re-
clamación.

– Cuando una persona quiera solicitar una revisión de los
resultados lo solicitará vía intranet en un plazo de una semana
a partir de la comunicación de los resultados.

– En la misma, deberá hacer constar las razones argumen-
tadas por las cuales solicita la revisión del proceso.

– Desde el área de Recursos Humanos se solicitará el expe-
diente y/o la documentación referente al proceso para poder
analizarlo y consultará y revisará todo el proceso; en caso nece-
sario mantendrá una entrevista con la persona solicitante.

– Recursos Humanos deberá resolver esta solicitud en un
plazo máximo de dos semanas.

– Se informará al comité de empresa de la relación de pro-
cesos de revisión solicitados.

ANEXO 5

APARTADO A - TEXTO REFORMA

Se acuerda incorporar las consiguientes medidas al objeto
de asegurar el cumplimiento por parte de la empresa de cues-
tiones sujetas en día de hoy a cambios legislativos:

- Ultra-actividad.

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

- Inaplicación.

La empresa sólo podrá acogerse a la inaplicación del pre-
sente convenio, mediante acuerdo entre la empresa y la repre-
sentación de la plantilla, tal y como regula el artículo 82.3 E.T.,
para las materias que se citan en dicho artículo, incluyéndose
entre ellas la modificación de la cuantía salarial.

- Preco/Resolución conflictos.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso,
los procesos a los que cabra someterse para solventar las dis-
crepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo
interprofesional Preco en base al Acuerdo Interprofesional sobre

ruzko Lanbide arteko Akordioan oinarrituta (2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 66. zk.). Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura horren mende hartzea adosten dutenean.

– Lanaldia (% 5eko malgutasuna).

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan adierazitakoaren ondorioetarako, adosten da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin, hitzarmen honetan berariaz xedatutakoari kalterik egin gabe; hala, hitzarmenean araututako egutegi irregularrak egin daitezke (adibideak).

– Mugikortasun geografikoa.

Lekuz aldatzeko erabakia enpresak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariari ere, erabakia indarrean jarri 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 murrizteko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuaren 37.5 artikulua jasotako kasu eta baldintzetan. Murrizketa hori egiteko eta baliatzeko, eguneko lanaldia hartu ahal izango da erreferentziatzat. Asteko, hileko edo urteko lanaldiaren erreferentziak zuzendaritzaren berariazko adostasuna eskatuko du.

– Oporrak.

Oporraldia aldi baterako ezintasunarekin batera gertatzen bada eta, horren ondorioz, langileak ezin baditu oporrak hartu dagokien urte naturalean, ezintasuna amaitutakoan hartu ahal izango ditu, betiere oporrak sortu diren urtearen amaieratik 18 hilabete igaro ez badira, edozein dela ere ezintasuna eragin duen gertakaria.

– Kontratuak blindatzeko klausula (45 egun).

Bidegabeko kaleratzeagatik kalte-ordaina 45 eguneko soldata izango da lan egindako urte bakoitzeko, 42 hileko mugarekin.

– Absentismoa.

Enpresak kontratua 52.d artikuluko arrazoi objektiboengatik (absentismoa) iraungi ahal izateko, lantokiko plantilla osoaren absentismo-indizeak 100eko 5a gainditu beharko du denbora-tarte berberetan (segidako bi hilabetetan edo aldizkako 4 hilabetetan).

Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunagatik behar bezala justifikatutako absentziak ez dira zenbatuko Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan, 3/2012 ELDak emandako idazketan xedaturikoaren ondorioetarako.

– ORPRICCE / Zuzenbide osagarria.

Enpresak Hitzarmen hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), eta ez badu akordiorik lortzen langileen ordezkariarekin, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Hitzarmen honetan berariaz arautu ez denari 2019-2022 Hitzarmen Kolektiboan eta gainerako legeria aplikagarrian xedatutakoa aplikatuko zaio.

Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales, de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66, de 4 de abril de 2000). 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 la empresa a la persona trabajadora, así como a su representación legal, 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.

La plantilla tendrá 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 a la persona disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año en que se hayan originado, sea cual sea la contingencia que la haya originado.

– Cláusula 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 la empresa 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.

– ORPRICCE / Derecho Supletorio.

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 la plantilla, 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 la plantilla) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

A todo lo no regulado expresamente en este convenio le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo 2019-2022 y demás legislación aplicable.

5. ERANSKINA

B ATALA – PRECO AKORDIOA

Antzintasun-osagarriari dagokionez, lanean emandako denbora honela zenbatuko da:

– Kalkulua enpresan kotizatutako egunen arabera egingo da, hau da, benetan lan egindako aldiaren arabera, eta ez du eraginik izango langilea altan egon ez den egunetan.

– Zenbaketarako, kontratuen arteko jarduerarik gabeko aldiak baloratuko dira. Lan egindako denbora hartuko da kontuan, aldi baterako kontratu baten eta hurrengoaren artean 90 egunetik gorakoa ez den aldi bat badago. Lan-jarduerarik ezak 90 egun horiek gainditzen baditu (hau da, 91 egunetik aurrera, egun horiek barne), etenaldi horren aurreko aldi baterako kontratuak ez dira antzintasun-osagarriarako zenbatuko.

ERANSKINA 6

KONPROMISOA

Enpresak ahalik eta zehatzen aztertuko ditu kontratazio finkoari dagokionez egon daitezkeen aukerak, eta, besteak beste, honako alderdi garrantzitsu hauek hartuko ditu kontuan: trafikoaren bilakaera eta ordaintzeko moduak, kontratazio beharrak eta kontratazioaren kalitatea, antzintasun handiagoa duten langileen egoera eta enpresako hainbat kolektiboen egonkortasuna (egutegi irregularreko finkoak, lanaldi partzialeko finkoak, behin-behinekoren poltsa, eta abar).

Egutegi irregularra duten aldizkako langile finkoei dagokionez, egutegiaren arabera esleitutako orduak osatzeko, eta, bigarrenik, lanaldiak osatzeko ahalegina egingo da, betiere enpresaren beharren arabera.

Lanaldi partzialeko langile finkoei dagokienez, ordu osagarrien jarraipen zehatza egingo da, kontratu horien ehunekoak handitzea eragin dezaketen egiturazko premiak identifikatu eta zorrotz egiaztatzeko.

Nolanahi ere, eta enpresaren antolaketa ahalmenean oinarrituta, enpresaren erantzukizun eskusiboa izango da kontratazioak kudeatzea. Enpresak egoera horiei buruzko informazioa enpresa batzordearekin informatu eta partekatuko du, elkar hobeto ulertzeko. Era berean, iritzia edo informazioa partekatu nahi duten langileei entzun ahal izango die.

ANEXO 5

APARTADO B – ACUERDO PRECO

Se computará a efectos de complemento de antigüedad el tiempo de prestación de servicios según los siguientes términos:

– El cálculo se realizará en base a los días cotizados en la empresa, lo que equivale al periodo efectivamente trabajado, no afectará a los días en los que la persona trabajadora no ha figurado de alta.

– Para el computo se valorarán los periodos de inactividad entre contratos. Se tendrá en cuenta el tiempo trabajado cuando entre un contrato temporal y el siguiente medie un periodo de tiempo no superior a 90 días. Si la inactividad laboral supera estos 90 días (es decir, a partir de 91 días inclusive) los contratos temporales previos a esta interrupción no computarán para el complemento de antigüedad.

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 las personas trabajadoras más antiguas y estabilidad de diferentes colectivos de la empresa (fijos con calendario irregular, fijos a tiempo parcial, bolsa de eventuales etc.).

En relación al personal fijo con calendario irregular 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 relación al personal fijo a tiempo parcial, se realizará seguimiento exhaustivo de las horas complementarias al objeto de identificar y comprobar de manera rigurosa la existencia de necesidades estructurales que pudieran propiciar aumentar los porcentajes de dichos contratos.

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 cara a lograr un mayor entendimiento y asimismo podrá escuchar a aquellas personas trabajadoras que quieran compartir opinión y/o información.