

## EUSKO JAURLARITZA

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2022-2025erako Gipuzkoako Errepledean Zeharreko Bidaiaren Garraioaren Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001185011981 kodea).*

## AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2024ko maiatzaren 20an, Direbus Gipuzkoa eta Asintra Euskadi enpresaburuen elkarteek, enpresaburuen ordezkapenean, eta LAB, UGT eta CCOO sindikatuek, langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2024ko ekainaren 4an, 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 honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

## EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko ekainaren 5a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (4571)

## 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 Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa para los años 2022 a 2025 (código 20001185011981).*

## ANTECEDENTES

*Primero.* El día 20 de mayo de 2024, se suscribió el convenio citado por las asociaciones empresariales Direbus Gipuzkoa y Asintra Euskadi, en representación de las empresas, y los sindicatos LAB, UGT y CC.OO, en representación de la parte trabajadora.

*Segundo.* El día 4 de junio 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 5 de junio de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (4571)

*Gipuzkoako probintziako bidaiarien errepide bidezko garraioaren hitzarmena 2022etik 2025. urtera bitartean.*

## LEHEN KAPITULUA

### APLIKAZIO EREMUA

#### 1. artikulua. Aplikazio esparrua.

Hitzarmen honek bidaiarien errepidezko garraio-enpresa guztiak behartzen ditu, erabilera bereziko zerbitzu erregularrak, autobuses, autokarrez eta mikrobusez zerbitzu erregularrak, eskatu ahalako zerbitzuak eta hiri-zerbitzuak ematen dituztenak eta Gipuzkoako probintzian errotuta egon edo euren zerbitzuak lurralde horretan kontratatzen dituztenak.

#### 2. artikulua. Langileriaren esparrua.

Hitzarmen honek lehen aipatutako enpresetako langile guztiak erasango die, goi zuzendaritza eta kontseiluko karguei ezik, indarrean dagoen Langileen Estatutuko 1.3. artikuluko c) idatz-zatian ezarritakoarekin bat.

#### 3. artikulua. Denbora esparrua.

Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra aplikatuko da, berariaz bestelako indarraldirik ezartzen duten artikuluetan izan ezik. Baliozko epea amaitzen denean, automatikoki geratuko da salatuta. Itundutako indarraldia amaitzen denean, hitzarmenak aurrera-eragina izango du, harik eta berritzen den arte.

## BIGARREN KAPITULUA

### LANAREN ANTOLAMENDUA

#### 4. artikulua. Betekizunen arabera sailkapena.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak, dituzten betekizunen arabera egindako sailkapenari dagokionez, ondorengo talde eta kategorian arabera arautuko dira:

I. taldea. Goi mailako langileak eta Teknikariak.

II. taldea. Administrazioko langileak.

III. taldea. Mugimenduko langileak.

IV. taldea. Tailerretako langileak.

V. taldea. Menpeko langileak.

I. taldea. Goi mailako langileak eta Teknikariak, bi azpitaldetan:

a) Zerbitziburua.

– Ikuskatzaile nagusia.

b) Lizentziatuak eta injineruak.

– Injineru teknikoak eta laguntzaile tituludunak.

– Osasun Laguntzaile Teknikoak.

II. taldea. Administrazioko langileak:

– Sekzioburua.

– Bulegoburua.

– Lehen mailako ofiziala.

– Bigarren mailako ofiziala.

– Laguntzailea.

– Administrari izangaiak.

III. taldea. Mugimenduko langileak, bi azpitalderekin:

Geltokiak edo Administrazioak: Geltokietako langileak, hiru kategoriatan:

\* Lehen kategoria:

– Lehen mailako geltokiburua.

*Convenio de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Gipuzkoa para los años 2022 a 2025.*

## CAPÍTULO PRIMERO

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las Empresas de transportes de viajeros por carretera que presten servicios regulares, servicios regulares de uso especial, servicios discrecionales y servicios urbanos en autobús, autocar y microbús, radicadas en la provincia de Gipuzkoa o que contraten sus servicios en dicho territorio.

#### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad de las plantillas de las antes citadas Empresas, a excepción de los cargos de alta dirección y consejo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.3 apartado c) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia, quedando automáticamente denunciado a la finalización de su período de validez. Una vez finalizado el plazo de vigencia pactado, el Convenio se mantendrá en ultraactividad hasta la renovación del mismo.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 4. Clasificación según la función.

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

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal Administrativo.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Talleres.

Grupo V. Personal Subalterno.

Grupo I. Personal Superior y Técnico, con dos subgrupos:

a) Jefe/a de Servicio.

– Inspector/a Principal.

b) Licenciados/as e Ingenieros/as.

– Ingenieras/os Técnicas/os y Auxiliares Tituladas/os.

– Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Grupo II. Personal Administrativo:

– Jefe/a de Sección.

– Jefe/a de Negociado.

– Oficial de Primera.

– Oficial de Segunda.

– Auxiliar.

– Aspirantes Administrativos.

Grupo III. Personal de Movimiento, con dos subgrupos:

Estaciones o Administraciones: Personal de Estaciones, con tres clases:

\* Clase primera:

– Jefe/a de Estación de Primera.

- Bigarren mailako geltokiburua.
  - Hirugarren mailako geltokiburua.
  - \* Bigarren kategoria:
    - Lehen mailako Administrazio burua.
    - Bigarren mailako Administrazio burua.
    - Hirugarren mailako Administrazio burua.
  - \* Hirugarren kategoria:
    - Ibilbideko Administrazio arduraduna.
    - Txartel saltzaileak.
    - Fakturaztailea.
    - Kontsignako arduraduna.
    - Merkantzien banatzailea.
    - Langilea.
- Bidaiarien garraioa autobusak, autokarrak eta mikrobuse-  
tan (hirian, hiri barnean eta hiri-arteetan):

- Lehen mailako trafikoburua.
  - Bigarren mailako trafikoburua.
  - Hirugarren mailako trafikoburua.
  - Ikuskatzailea.
  - Gidari ofiziala.
  - Gidari berria.
  - Gidari-kobratzailea.
  - Kobratzailea.
- IV. taldea. Tailerretako langileak:
- Tailerreko burua.
  - Tailerreko buruordea-maisua.
  - Arduraduna edo Kontramaisua.
  - Ekipoburua.
  - Lehen mailako ofiziala.
  - Bigarren mailako ofiziala.
  - Hirugarren mailako ofiziala.
  - Tailerreko morroia.
  - Peoi arrunta.

V. taldea. Menpeko langileak:

- Fakturen kobratzailea.
- Telefonista.
- Atezaina.
- Jagolea.
- Garbitzailea.
- Mandataria.

Betekizunen araberako definizioak.

I. taldea. Goi mailako teknikariak.

a) azpitaldea:

Norbere ekimenez eta Zuzendaritzak agindutako arauen bar-  
nean, aginte eta antolaketa eginkizunak betetzen dituzten langi-  
leak.

– Zerbitziburua: Norbere ekimenez eta Zuzendaritzak agin-  
dutako arauen barnean, enpresa edo garrantzizko zentro baten  
egitura osatzen duten zerbitzu guztiak koordinatuz edo zerbitzu  
hauetako baten buru izanez, goi mailako aginte eta antolaketa  
eginkizunak betetzen dituena da.

- Jefe/a de Estación de Segunda.
  - Jefe/a de Estación de Tercera.
  - \* Clase segunda:
    - Jefe/a de Administración de Primera.
    - Jefe/a de Administración de Segunda.
    - Jefe/a de Administración de Tercera.
  - \* Clase tercera:
    - Encargado/a de Administración en Ruta.
    - Taquilleros/as.
    - Factor.
    - Encargado/a de Consigna.
    - Repartidor/a de Mercancías.
    - Mozo/a.
- Transporte de Viajeros en Autobuses, Autocares y Microbu-  
ses (Urbanos, Suburbanos e Interurbanos):

- Jefe/a de Tráfico de Primera.
  - Jefe/a de Tráfico de Segunda.
  - Jefe/a de Tráfico de Tercera.
  - Inspector/a.
  - Conductor/a Oficial.
  - Conductor/a Novel.
  - Conductor/a-Perceptor/a.
  - Cobrador/a.
- Grupo IV. Personal de Talleres:
- Jefe/a de Taller.
  - Subjefe/a o Maestro/a Taller.
  - Encargado/a o Contramaestre.
  - Jefe/a de Equipo.
  - Oficial de Primera.
  - Oficial de Segunda.
  - Oficial de Tercera.
  - Mozo/a de Taller.
  - Peón Ordinario.

Grupo V. Personal Subalterno:

- Cobrador/a de Facturas.
- Telefonista.
- Portero/a.
- Vigilante.
- Limpiador/a.
- Botones.

Definiciones según la función.

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Subgrupo a):

Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciati-  
va y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce fun-  
ciones de mando y organización.

– Jefe/a de Servicio: Es la persona que, con propia iniciativa  
y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa,  
ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando  
todos los servicios de una misma Empresa o centro de impor-  
tancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda  
estructurarse una Empresa.

– Ikuskatzaile Nagusia: Zuzenean Zuzendaritzaren aginduetara egonik, enpresa bateko zerbitzu eta instalazio guztien gaineko ikuskaritza burutzen duena da. Bere kargura zona edo mugape bat izan dezake.

b) azpitaldea:

– Teknikariak: Dagokien titulua izanik, garraio-teknikari buruzko eskumen bereziak izatea eskatzen duten eginkizunak betetzen edo lanak egiten dituztenak dira.

– Injineruak eta Lizentziatuak: Zerbitzuburu baten esanetara egonik, beren lanbide-titulua ematen dizkien ahalmenen araberako eginkizunak bete edo lanak burutzen dituztenak dira.

– Injineru teknikoak eta Laguntzaile tituludunak: Proiektuak edo azterlanak burutzen diren bulegoetan edo tailerretan nahiz beste departamentuetan, beren titulua ematen dizkien ahalmen eta ezagutzak aplikatzen dituztenak dira.

– Osasun laguntzaile teknikoak: Dagokien titulu ofizialarekin medikuei beren lanbideko berezko lanak egiten laguntzen dietenak hartzen dira kategoria honetan.

II. taldea. Administrazio langileak.

Enpresaren egoitza desberdinetan burokrazia edo kontabilitatearekin zerikusia duten eginkizunak betetzen dituztenak dira.

– Sekzioburua: Enpresa baten administrazio-zerbitzuen egitura osatzen duten jarduera-taldeetako baten agintea ekimenez eta arduraz beregain hartzen duena da.

– Bulegoburua: Zerbitzuburu edo sekzioburu baten aginduetara eta administrazio langile talde bat gidatuz nahiz pertsonalki berak ere parte hartzearen kalterik gabe, bere bulegoaren zereginak zuzentzen dituena eta bere menpe dituen langileek egindako lanaren exekuzio zuzenaren ardura beregain hartzen duen hura da.

– Lehen mailako ofiziala: Bulegoburu, administrazio-buru edo getokiburu baten nahiz kategoria gehiagoko beste edozeinen aginduetara eta norbere ardurapean, postaren bidalketa, kontabilitatea, nominak moldatzea eta aseguruaren likidazioa bezala ekimena eskatzen duten lan burokratikoak eta bulegoko berezko beste lan guztiak perfekzio osoz egiten dituena da. Bulego txikitari buru ere izan daiteke.

– Bigarren mailako ofiziala: Bulegoburuaren menpeko izanik eta ezagutza teoriko nahiz praktikoko egokiak izanik, norbere ekimena eskatzen ez duten lanak bidezko perfekzioz eta dagokion arduraz burutu ohi dituena da, hala nola, postaren sailkapena, likidazioa, kalkuluak, estatistikak eta antzeko garrantzia duen beste edozein eginkizun.

– Laguntzailea: Burokraziari buruzko oinarriko ezagutzak izanik eta formula edo inprimakiak euskarri gisa erabiliz tramitatzeko posta-lan sinpleak egin, formulario bidez espedienteak tramitatu, fitxategiak bidezko oharrekin erabili, txartelak moldatu, eskaera oharrak bidali eta hauen antzeko eginkizunak burutzen dituen langilea da.

– Administrazio izangaia: Izangaia da bulegoko berariazko lanak egiten ikasteko lau urtez horretan jarduten duen hogeitiki beharoko langilea.

III. taldea. Mugimenduko langileak.

Azpitaldea: Geltokiak edo Administrazioak.

\* Lehenengo maila:

– Lehen mailako geltokiburua: Zerbitzuko hogeitiki ibilgailu astun bako gehiago batera egoteko edukiera duen geltoki batean aginte eginkizun orokorrak burutzen dituena da; ibilgailuen, bi-

– Inspector/a Principal: Es la persona que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una Empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Subgrupo b):

– Personal Técnico: Se considera Personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

– Ingenieros/as y Licenciados/as: Son las personas que, a las órdenes de un Jefe/a de Servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultadas por su título profesional.

– Ingenieros/as Técnicos/as y Auxiliares Titulados/as: Son las personas que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título.

– Ayudantes Técnicos Sanitarios: Se comprende en esta categoría al personal que, con el correspondiente título oficial, ayudan a los Médicos/as realizando trabajos propios de su profesión.

Grupo II. Personal Administrativo.

Se considera personal Administrativo el que, en las distintas dependencias de la Empresa, desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

– Jefe/a de Sección: Es la persona que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una Empresa se estructuran.

– Jefe/a de Negociado: Es la persona que, bajo la dependencia de un Jefe/a de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

– Oficial de Primera: Es aquel personal que, a las órdenes de un Jefe/a de negociado, Jefe/a de Administración o Estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe/a.

– Oficial de Segunda: Pertenecen a esta categoría las personas que, subordinados al Jefe/a de Oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

– Auxiliar: Corresponde a esta categoría el personal que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

– Aspirantes Administrativos: Se entenderá por aspirante al personal que durante cuatro años, sin rebasar los veinte años de edad, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Subgrupo: Estaciones o Administraciones.

\* Clase primera:

– Jefe/a de Estación de Primera: Es la persona que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de más de veinte vehículos

daiariari, fardeleria eta paketeen sarrerak eta irteerak antolatu dituzten, fakturazioarekin edo erreklamazioekin zerikusia duten lan guztiak zuzendu edo burutzen dituzten eta geltokiko diru-sarrera guztien ardura bere gain du.

– Bigarren mailako geltokiburua: Zerbitzuko hogeitaz ibilgailu astun batera egoteko edukiera duen geltoki batean aginte eginkizun orokorrak, lehen mailako geltokiburuak dituen atribuzio berekin egikaritzen dituen da.

– Hirugarren mailako geltokiburua: Zerbitzuko hamabost ibilgailu astun batera egoteko edukiera duen geltoki batean aginte eginkizun orokorrak, bigarren mailako geltokiburuak dituen atribuzio berekin egikaritzen dituen da.

\* Bigarren maila:

– Lehen mailako administrazioburua: Urteko konputuaren arabera eta eguneko batezbesteko gisa, joan-etorriko berrehun bidaia oso edo gehiago egiten dituzten zentroetan eginkizun hauek burutzen dituen da.

– Bigarren mailako administrazioburua: Urteko konputuaren arabera eta eguneko batezbesteko gisa, joan-etorriko ehun eta berrogeita hamar bidaia oso baino gutxiago egiten dituzten zentroetan eginkizun hauek burutzen dituen da.

– Hirugarren mailako administrazioburua: Urteko konputuaren arabera eta eguneko batezbesteko gisa, joan-etorriko ehun bidaia oso baino gutxiago egiten dituzten zentroetan eginkizun hauek burutzen dituen da.

\* Hirugarren maila:

– Ibilbideko administrazio-arduraduna: Ibilbideko tarteko herrietan txartelak saldu eta fakturazioa burutzen duena da, ibilgailuetako langileei fardeleria eta mandatuak kargatzen eta deskargatzen laguntzen dielarik.

Enpresek berorren zerbitzuak kontrata ditzakete, burutzen duten bilketaren ehuneko hainbat emanez edota beste modalitate baten bidez ordainduz baina, betiere, jardunaldi osoarentzako ezarritako soldataren arabera zerbitzuan emandako denborari dagokiona gutxienez bermatuz. Kasu honetan ere, orduzatiak ordu osotzat hartuko dira.

– Txartel saltzailea: Txartelak saldu eta leihatilarekin zerikusia duten eragiketa guztiak burutzen dituen da. Lehen mailako ofizialik ez dagoenean, administrazioko burua ordezkari da.

– Fakturatzaila: Geltokiburuaren edo administrazioko buroaren aginduetara, merkantzien ibilbide-ordua moldatuz edo bidaien erregistroa eramanez fakturazioa burutzen duen agentea da eta aldizka, geltokiburuaren kargua bete eta, lehen mailako ofizialik ez bada, administratzaileei ordezkari ahal izango die.

– Kontsignako arduraduna: Fardeleria gordetzeko zerbitzua dagoen geltokietako morroia da. Fardelak jaso, dagokion pasahitza eman eta, ziurtagiria azaldu ondoren, jabeei itzuli behar dizkie hauek jasotzera joaten direnean.

Aurrean aipatutako hiru kategorietako betekizunak bateratu edo elkartrukatu ahal izango dira. Horrek ez du ekarriko, ordea, kategorien, lansariaren edo kontratuen aldakuntzarik.

– Merkantzien banatzailea: Enpresako ibilgailuetan garraiatu diren eta jasotzailearen etxeko sarrera gisa fakturatutako merkantziak etxera eramateko ardura duena da.

– Morroia: Geltokietan fardeleria eta paketeak kargatu eta deskargatzeko ardura duena eta geltokietan erratza pasatzea eta garbitasuna, ateen jagoletza eta orokorrean, lanbide-prestatuntzarik ez baizik giharren indarra besterik eskatzen ez duten antzeko beste eginkizun batzuk burutzen dituen da.

pesados de servicio; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros, equipajes y bultos, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

– Jefe/a de Estación de Segunda: Es la persona que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta veinte vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe/a de Estación de Primera.

– Jefe/a de Estación de Tercera: Es la persona que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta quince vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe/a de Estación de Segunda.

\* Clase segunda:

– Jefe/a de Administración de Primera: Son las personas que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta o más de doscientas expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

– Jefe/a de Administración de Segunda: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta ciento cincuenta expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

– Jefe/a de Administración de Tercera: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta cien expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

\* Clase tercera:

– Encargado/a de Administración en Ruta: Es el que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.

Se autoriza a las empresas para que concierten sus servicios, bien asignándoles un tanto por ciento de la recaudación que efectúan, o mediante alguna otra modalidad, pero garantizando siempre, como mínimo, la retribución proporcional al tiempo trabajado en relación con el salario que se fija para la jornada completa, computándose también en este caso las fracciones por horas completas.

– Taquilleros/as: Son aquellas personas que tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de taquilla. Pueden sustituir a los Jefes/as de Administración si no hubiera Oficial de Primera.

– Factor: Es el/la Agente que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de Estación o Administración, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de Jefe/a de Estación y sustituir circunstancialmente a los Administradores si no existiera Oficial de Primera.

– Encargado/a de Consigna: Es el mozo que, en las estaciones donde esté montado el servicio de guarda de equipajes, tiene a su cargo recogerlos, entregando la correspondiente contraseña, y devolverlos al propietario cuando vaya a retirarlos, mediante la entrega del oportuno justificante.

Las funciones de las tres precedentes categorías podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios, ni alteración de contratos.

– Repartidor/a de Mercancías: Es el mozo encargado de llevar a domicilio las mercancías que, habiendo sido transportadas en los vehículos de la Empresa, están facturadas con la modalidad de entrega a domicilio del consignatario.

– Mozo: Es la persona que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de equipaje y bultos y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requiera formación profesional.

Azpitaldea: Bidaiarien garraioa autobús, autokar eta mikro-busetan (hirian, hiri barnean eta hiri-arteetan):

– Lehen mailako trafikoburua: Ekimena eta erantzukizuna izanik, berrogeita hamar ibilgailuk baino gehiagok osatzen duten zerbitzugintza zuzentzeko eta ustiatzeko ardura duena da. Bere zeregina izango da langileak eta materialak banatzea, horien sarrerak eta irteerak zaintzea eta bilketak nahiz likidazioak burutzea, ibilgailuen ordainketak eta kobrantzak laburtuz.

– Bigarren mailako trafikoburua: Ekimena eta erantzukizuna izanik, berrogeita hamar ibilgailuk baino gutxiagok osatzen duten zerbitzugintza zuzentzeko eta ustiatzeko ardura duena da. Bere zeregina izango da langileak eta materialak banatzea, horien sarrerak eta irteerak zaintzea eta bilketak nahiz likidazioak burutzea, ibilgailuen ordainketak eta kobrantzak laburtuz.

– Hirugarren mailako trafikoburua: Ekimena eta erantzukizuna izanik, hogeita bost ibilgailuk baino gutxiagok osatzen duten zerbitzugintza zuzentzeko eta ustiatzeko ardura duena da. Bere zeregina izango da langileak eta materialak banatzea, horien sarrerak eta irteerak zaintzea eta bilketak nahiz likidazioak burutzea, ibilgailuen ordainketak eta kobrantzak laburtuz.

– Ikuskatzailea: Bere enpresan burutzen diren linea eta zerbitzu desberdinetan gidariek eta kobratzaileek esleituta dituzten zereginak ondo burutzen dituzten ziurtatu behar du eta antzematen dituen anomalia guztiak bere nagusiarri jakinarazi behar dizkio. Trafikoaren oztopatzeak edo istripuak gertatzen direnean, bidezko diren larrialdietako neurriak hartu behar ditu, bere esanetara dauden langileen diziplina gordetzeaz arduratuko delarik.

Aurrean aipatutako lau kategorietako betekizunak bateratu edo elkartrukatu ahal izango dira. Horrek ez du ekarriko, ordea, kategorien, lansarien edo kontratuen aldakuntzarik.

– Gidari ofiziala: Gidabaimen egokia izanik, eta automobilen gaineko ezagutza mekaniko profesionalki frogatuak edukita, bidaiariak garraiatzeko autobusak edo mikrobusak gidatzen ditu, atoi eta guzti edo halakorik gabe, eta laguntza ematen die, gidari-lanik ez duenean, bere lanaldi eraginkorraren barruan, Gipuzkoako lurraldearen barruan eta kanpoan, tailerreko langileei, edo, ibilgailuak garbitu eta mantentzeko lanetan aritzen da, betiere bitarteko egokiak baditu bere esku; halaber, bere ibilgailuko maleta, salgai eta enkarguak kargatu eta deskargatzen ditu, horien ardura hartuz zerbitzuan zehar, eta, eskatzen bazaio, egingdako zerbitzuaren, ibilgailuaren egoeraren eta erregai eta lubrikatzailearen kontsumoaren eguneroko parte idatziz jasoz, hartara arazuz ezarritako eran bete daitezten bai liburua bai, hala bada, gorkio, ibilbide-orriak. Ibilbidea bete behar du, aurreikusitako lekutik eta denboran.

– Gidari hasiberria: Gidabaimen egokia izanik, eta automobilen gaineko ezagutza mekaniko profesionalki frogatuak edukita, gehienez urtebeteko epean gidabaimena eskuratzen duen data-tik, bidaiariak garraiatzeko autobusak edo mikrobusak gidatzen ditu, atoi eta guzti edo halakorik gabe, eta laguntza ematen die, gidari-lanik ez duenean, bere lanaldi eraginkorraren barruan, Gipuzkoako lurraldearen barruan eta kanpoan, tailerreko langileei, edo, ibilgailuak garbitu eta mantentzeko lanetan aritzen da, betiere bitarteko egokiak baditu bere esku; halaber, bere ibilgailuko maleta, salgai eta enkarguak kargatu eta deskargatzen ditu, horien ardura hartuz zerbitzuan zehar, eta, eskatzen bazaio, egingdako zerbitzuaren, ibilgailuaren egoeraren eta erregai eta lubrikatzailearen kontsumoaren eguneroko parte idatziz jasoz, hartara arazuz ezarritako eran bete daitezten bai liburua bai, hala bada, gorkio, ibilbide-orriak. Ibilbidea bete behar du, aurreikusitako lekutik eta denboran. Gidari ofizialaren kasuan ez bezala, % 20 gutxiago jasoko du oinarritzko soldatan eta prestutasun-plusean. Gainerako plus eta dieten ordainsariak antzekoak izango dira.

Subgrupo: Transporte de Viajeros en Autobuses, Autocares y Microbuses (interurbanos, urbanos y suburbanos):

– Jefe/a de Tráfico de Primera: Son las personas que, con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos superior a cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones, y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

– Jefe/a de Tráfico de Segunda: Son las personas que, con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de hasta cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones, y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

– Jefe/a de Tráfico de Tercera: Son las personas que, con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de menos de veinticinco, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones, y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

– Inspector/a: Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por su empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los Conductores/as y a los Cobradores/as, dando cuenta a su Jefe/a inmediato de cuantas incidencias observa, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

Las funciones de las cuatro precedentes categorías podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios, ni alteración de contratos.

– Conductor/a Oficial: Es el personal que, poseyendo permiso de conducción adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses, autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, dentro y fuera del territorio de Gipuzkoa, a los operarios de taller, o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, y en su caso, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

– Conductor/a Novel: Es el personal que, poseyendo permiso de conducción adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, durante un máximo de un año desde la fecha de obtención del permiso conduce autobuses, autocares o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, dentro del territorio de Gipuzkoa, a los operarios de taller, o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, y en su caso, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto. A diferencia del Conductor/a Oficial, percibirá una retribución de un 20 % menos en los conceptos de salario base y plus de disponibilidad, siendo similares para el resto de pluses y de dietas.

– Gidari-hartzailea: Legez aurreikusitako titulu egokiak izanik eta automobilen ezagutza mekanikoak profesionalki frogatuta edukita, gidari ofizialarentzat aipatutako eginkizunak betetzen ditu, eta kobratzailearen zereginak ere bete behar ditu, aldi berean.

– Kobratzailea: Bidaierien garraiorako erabilera publikoko kotxeetan lan egiten duen langilea da, eta bere eginkizuna txartelak kobratzea edo ikuskatzea da, ibilgailuan txartel makinak egon nahiz ez egon, edota bidaierien kontrol automatikoko tresneriarik egon nahiz ez egon. Garraiatzen diren ekipajeak, pake-teak eta enkarguak zaindu behar ditu eta, halaber, likidazio parte egin eta bidai orriak eta liburuak erregelamenduak dioen legez bete behar ditu. Bidaieriekin begirune eta gizalege osoz portatu behar du. Bidaian ekipajeak, paketeak eta enkarguak igo eta jaitziko ditu eta gidari ofizialari matxurak konpontzen lagunduko dio, eta behin helmugara iritsi ondoren ibilgailu barruaren garbiketa arina egingo du, ibilgailua garbitu beharrik izan gabe.

#### IV. taldea. Tailerretako langileak.

– Tailerreko burua: Beharrezko gaitasun teknikoa izanik, guxtienez berrogeita hamar langileko plantilla duen tailerraren zuzendaritza bere esku dutenak barne hartzen ditu kategoria honek. Beren zeregina, tailerraren egoitzetan burutzen diren lanak nahiz bere langileek ibilbideetan, matxura edo istripua izanez gero egin behar izaten dituztenak ordenatzea eta jagotea da.

– Buruordea edo tailerreko maisua: Lanbide edo ofizio-kategorietao batetik datorren teknikaria izanik eta, egongo balira, bera baino maila baxuagoko aginte zuzena izanik, tailerreko buruaren (izango balitza) aginduetara tailerreko nahiz sekzioko lanak zuzentzen dituena da. Ondorioz, lanak burutzeko modua nahiz erabiliko den denbora eta erremintekiko ardura izango du. Bere eginkizunarekin zerikusia duten ugazabek emandako aginduak aurrera eramateko eta planoen nahiz krokisen interpretazioaren trazaketarako nahikoa ezaguera izan behar du. Era berean, bere aginduetara dagoen tailer edo sekzioko diziplina- ren arduradun izango da eta kategoria honen berezko eginkizuna da eskulanaren kostua, aurrekontuen aurrerakinak eta plano eta aginduen araberako materialen espezifikazioari buruzko datuak ematea.

– Arduraduna edo Kontramaisua: Bidezko ezaguera teoriko-praktikoa izanik, berrogeita hamar langile baino gehiagoko plantilla duen tailer batean, hogeita bost langileko talde edo sekzio batengan aginte zuzena duen langilea barne hartzen du kategoria honek. Hogeita bost eta berrogeita hamar langile bitarteko plantilla duten tailerretan buruordearen funtzioak bete ditzake eta hogeita bost langile baino gutxiagoko plantilla dutenetan buru izan daiteke.

– Ekipoburua: Kontramaisu baten agindu zuzenetara lanean pertsonalki parte hartzen duen eta aldi berean, izaera bereko lanetan edo zeregin komun batean bukatzen diren lanetan diharduten lautik hamarrera langile ofiziodun edo peoi espezializatuk osatutako talde bat zuzentzen eta jagoten duena da. Hamar langile baino gutxiagoko plantilla duten tailerretan buru izan daiteke.

– Lehen mailako ofiziala: Beren ofizioa ongi menperatzen duten eta xehetasun planoak interpretatzeko gai diren langileak barne hartzen ditu kategoria honek. Arreta gehiago eskatzen duten lanak errendimendu zuzenarekin egiteaz gain, beren lana materialen ekonomia handiena lortuz burutzen dute.

– Bigarren mailako ofiziala: Behar bezala ziurtatutako ikas-kuntzaren bidez edo praktika luze baten bidez jasotako ofizioaren ezaguera teoriko-praktikoa izanik, lan arruntak errendimendu zuzenarekin burutzen dituena eta plano nahiz krokis sinpleenak ulertzeko gai dena da.

– Conductor/a-Perceptor/a: Es el personal que, poseyendo los títulos habilitantes legalmente previstos y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, realiza las funciones señaladas para el Conductor/a Oficial, y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del Cobrador/a.

– Cobrador/a: Es aquel personal que presta sus servicios en coches de uso público de transportes de viajeros, teniendo por misión la de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes, o con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando los equipajes, bultos y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria, las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, bultos y encargos, ayudando asimismo al Conductor/a Oficial en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

#### Grupo IV. Personal de Talleres.

– Jefe/a de Taller: Esta categoría incluye al personal, con la capacidad técnica precisa, que tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla, como mínimo, sea de cincuenta operarios/as, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

– Subjefe/a o Maestro/a Taller: Es el personal técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de Taller, si existen, teniendo mando directo sobre los demás técnicos/as inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al personal obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

– Encargado/a o Contraamaestre: Comprende esta categoría a aquél personal que, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios/as en los talleres cuya plantilla sea superior a cincuenta, realizando funciones de Subjefes/as en los talleres cuya plantilla esté comprendida entre los veinticinco y los cincuenta trabajadores/as, y puede desempeñar la jefatura en talleres cuya plantilla no sea superior a veinticinco operarios/as.

– Jefe/a de Equipo: Es la persona que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios/as de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios/as.

– Oficial de Primera: Se incluye en esta categoría a aquel personal que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realice trabajos que requieran mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

– Oficial de Segunda: Se clasifican en esta categoría aquel personal que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

– Hirugarren mailako ofiziala. Aprendiz edo peoi espezializatuaren kategoriatik datorren eta ofizioaren ezaguera orokorra duena da. Honek, bidezko proba egin ondoren, oinarritzko lanak errendimendu zuzenarekin burutuko ditu.

Trakzio mekanikozko Garraioaren Industriak barne hartzen dituen ofizioak ondoren definitzen direnak dira:

– Tailerreko morroia: Ofizio bat osatzen ez duten zenbait jardueratan edo bakar batean praktika eginez espezializatu den hemezortzi urtez gorako langilearen izena da hau.

– Peoi Arruntak: Ahalegin fisikoa eta arreta besterik eskatzen ez duten lanak burutzen dituzten hemezortzi urtez gorako langileak dira.

Ikasketa-kontratuei lotuta ez dauden hamasei eta hemezortzi urte bitarteko langileek, peoi-lan arinak, hau da, bere adinerako egokiak diren lanak burutu ahal izango dituzte.

V. taldea. Menpeko langileak.

– Fakturen kobratzailea: Bere izenak dioen bezala, bere eginkizun nagusia etxeetan fakturak kobratzea da eta, orden zuzenean eta dagokion garaian, likidazioak entregatzeko ardura izango du.

– Telefonista: Enpresaren egoitza desberdinetan, telefono bidez barneko edo kanpoko komunikazioak ezartzeko zeregina besterik ez duena da, jasotzen dituen mezuak eta abisuak igorri.

– Atezaina: Enpresaren egoitza desberdinetako sarrerak, jasotzen dituen aginduen arabera jagoten dituen eta zaintza nahiz jagoletza eginkizunak betetzen dituena da.

– Jagolea: Bere kargura tailer, garaje, bulego, geltoki eta enpresaren gainerako lokalen jagoletza duena da. Eginkizun hau gaueko eta eguneko txandetan burutuko du eta sor daitezkeen gertakarien partea idatzi beharko du.

– Garbitzailea: Bulegoen eta enpresaren gainerako egoitzen garbitasuna burutzen du, etxerako zerbitzuetako langileek bezala.

– Mandataria: Hamasei eta hemezortzi urte bitarteko langile urgazlea da eta atxikitzen zaion lokalaren barnean edo bertatik kanpo banaketak eta mandatuak egingo ditu.

## HIRUGARREN KAPITULUA

### ORDAINSARIAK

#### 5. artikulua. Ordainsarien zenbaketa.

Ezartzen diren baldintzek osotasun organiko bat eratzen dute eta haien aplikazio praktikoa eraginetara, oro har errendimendu arrunteko urteko sarrera bezala kontsideratuko dira.

#### 6. artikulua. Kontentsazioa eta zurgapena.

Ezartzen diren baldintzak, dietei buruzkoak barne direla, kontentsagarriak izango dira hitzartutako edo enpresak bere aldetik emandako hobekuntzagatik, legezko aginduagatik, jurisprudenziazatik, administrazioarekiko auziagatik, edozein motatako hitzarmenagatik, banakako kontratuagatik, herriko usadio eta ohiturengatik edota beste edozein arrazoiengatik aurretik indarrean zeudenekin.

Gerora, ordainsarizko kontzeptu guztietan edo batzuetan diru aldaketa zuzena edo zeharkakoa dakarten lege xedapenek hitzarmen honetako baldintzen guztizko maila gainditzen badute soilik izango dute eraginkortasun praktikoa.

Halaber, ezarritako gehikuntzek gaur egun enpresek beren langileei kontzeptu guztiengatik eta urtean zenbatuak ordaintzen dizkieten ordainsari errealek izaera zurgagarria izango dute.

– Oficial de Tercera: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz/a o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

Los oficios que comprenden esta Industria del Transporte de tracción mecánica son los que a continuación se definen:

– Mozo de Taller: Tienen esta denominación el personal mayor de dieciocho años que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

– Peón Ordinario: Son aquellos/as operarios/as que, habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán efectuar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles a su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Grupo V. Personal Subalterno.

– Cobrador/a de Facturas: Tiene por misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que se hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

– Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

– Portero/a: Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la Empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

– Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de las Empresas, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

– Limpiador/a: Hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la Empresa, en analogía al personal de servicios domésticos.

– Botones: Es el personal subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de efectuar labores de reparto y encargos dentro y fuera del local al que esté adscrito.

## CAPÍTULO TERCERO

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 5. Cómputo de retribuciones.

Las condiciones que se establecen forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento normal.

#### Artículo 6. Compensación y absorción.

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

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

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



### 7. artikulua. Berme pertsonala.

Urteko zenbaketa izaerarekin Hitzarmen hau gainditzen duen egoera pertsonalak errespetatuko dira, hertsiki «ad personam» mantenduz.

### 8. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

Hitzarmen honi erantsitako taulek beren urteko zenbaketan honako hauek hartzen dituzte barruan artikulua honetako a) eta b) letren globalari dagokiona:

a) 1995eko martxoaren 24ko Langileen Estatutuaren 26.3. artikuluan aipatzen den oinarritzko soldata.

b) Soldatazko osagarriak.

Horren ondorioz, enpresek hurrengo kontzeptuak konpensatu eta zurgatu ditzakete urteko zenbaketan:

- Lanbide arteko gutxieneko soldata.
- Denbora-unitate bitartez ezarritako soldatak.
- Lan edo ibilbide unitate bitartez edota sarrera edo bilketen arabera ezarritako soldatak.
- Soldata finkoak edota alde zuzenetik bermatutakoak.
- Osagarri pertsonalak, antzinasuna izan ezik, hau da, langilearen egoera pertsonaletik eratorritzen diren tituluak, hizkuntzak eta antzeko ezagutza bereziak aplikatzekoak.

– Langileak bere lanpostuagatik edota bere lanbidean jarduteko moduagatik jaso behar dituen lanpostuen osagarriak, hala nola, arriskugarritasuna, zikintasuna, txandak, gaueko lana edota beste edozein, 13.7. artikulua araututako hartze plusa izan ezik.

– Osagarriak kalitate nahiz kantitateagatik, hala nola, primak edo pizgarriak, jarduera plusak, asistentzia edo ohikotasuna, soldata osagarriak edota kalitate nahiz kantitatearekin zerikusia duen beste edozein osagarri.

– Udako eta Gabonetako bi haborokin apartekoak eta mozkinetako partizipazioa.

– Soldata berrikustea:

2022ko soldata-etaurak % 6 igoko dira.

2023ko soldata-etaurak % 8,4 igoko dira.

2024ko soldata-etaurak EAEko 2023ko KPIren igoeraren arabera igoko dira.

2025eko soldata-etaurak EAEko 2024ko KPIren igoeraren arabera igoko dira.

KPI negatiboa bada, ehuneko negatibo hori ez da aplikatuko.

Itundutako igoerak aplikatuko dira oinarritzko soldatan, pertzepzioan, prestutasunean, antzinasunean eta konpensaziozko atsedenean.

2022 eta 2023rako ezarritako igoerak sei hilabeteko epean ordaindu beharko dira, hitzarmena sinatzen denetik aurrera.

### 9. artikulua. Udako eta Gabonetako aparteko haborokinak eta mozkinetako partizipazioa.

1. Sei hilabeteko bi paga ezartzen dira, udan eta Gabonetan, baita mozkinetako urteko hirugarren bat ere, horren kopurua hitzarmeneko oinarritzko soldataren 30 egunetako. eranskineko taulen arabera- gehi dagokion antzinasuna izango delarik. Dagokion kopurua erantsitako urteko ordainsariaren barruan sartuta dago.

Enpresa mailan hartuta dagoen edo har daitekeen erabaki batek bestelakorik ez dioen bitartean, kopurua 12 hilekotan osoki edo partzialki hainbanatu egin daiteke. Hurrengo data hauetan ordainduko dira:

- Udako aparteko haborokinak: uztailaren 15ean.
- Gabonetako aparteko haborokinak: abenduaren 22an.

### Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

### Artículo 8. Salario Convenio.

Las tablas anexas al presente Convenio comprenden en su cómputo anual, lo correspondiente al global de los apartados a) y b) de este artículo:

a) El salario base a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24-3-95.

b) Los complementos salariales.

En consecuencia, las Empresas podrán compensar y absorber los siguientes conceptos en cómputo anual:

- El salario mínimo interprofesional.
- Los salarios establecidos por unidad de tiempo.
- Los salarios establecidos por unidad de obra o trayecto o en función de los ingresos o recaudaciones.
- Los salarios fijos o garantizados con anterioridad.
- Los complementos personales excepto antigüedad, tales como los de aplicación de títulos, idiomas, conocimientos especiales de naturaleza análoga que se derivan de las condiciones personales del trabajador.

– Los complementos del puesto de trabajo, tales como los de peligrosidad, suciedad, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de su puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, excepto el plus de percepción, regulado por el artículo 13.7.

– Los complementos por calidad o cantidad tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, complementos del salario o cualquier otro relacionado con calidad o cantidad.

– Las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, y la participación en beneficios.

– Revisión Salarial:

Las tablas salariales del 2022 tendrán un incremento del 6 %.

Las tablas salariales del 2023 tendrán un incremento del 8,4 %.

Las tablas salariales del 2024 tendrán un incremento del IPC del año 2023 de Euskadi.

Las tablas salariales del 2025 tendrán un incremento del IPC del año 2024 de Euskadi.

En caso de IPC negativo, este porcentaje negativo no será de aplicación.

Los incrementos pactados se aplicarán a los conceptos de salario base, percepción, disponibilidad, antigüedad y descanso compensatorio.

Los incrementos fijados para los años 2022 y 2023 serán pagaderos en un plazo de seis meses desde la firma del Convenio.

### Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, y la participación en beneficios.

1. Se establecen dos pagas semestrales, de Verano y Navidad, así como otra tercera anual de beneficios, cuyo importe será el de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del anexo) más la antigüedad correspondiente. Su importe está incluido en la retribución anual de la tabla anexa.

Salvo acuerdo adoptado o que se pueda adoptar a nivel de Empresa para prorratear total o parcialmente el importe en 12 mensualidades, se abonarán en las siguientes fechas:

- Gratificaciones extraordinarias de Verano: día 15 de julio.
- Gratificaciones extraordinarias de Navidad: día 22 de diciembre.

– Mozkinen partaidetzako aparteko haborokinak: martxoaren 31n.

**10. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.**

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina kontzeptupean gđariak, 1,15 € jasoko dituzte kobratzaile lanak ere burutzen dituzten egun bakoitzeko.

Hitzarmen probintzial honi lotutako langileak dituzten enpresek, dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina ordaindu beharko diete normalean enpresaren eguneroko diru-bilketan aritzen diren langileei, enplegatzaileak kontuak emateko eta bertan egon daitezkeen ezberdintasunei erantzuteko eskatzen badie.

**11. artikulua. Antzinasuna.**

Hitzarmen honetan sartutako langileek aldizkako igoera izango dute enpresan zerbitzuak egiten emandako denborarengatik, antzinasuneko osagarri pertsonal gisa; hain zuzen, laurteko bat eta zazpi bosturteko, % 10ekoak 18,78 €-ren gainean kalkulaturako 2022rako.

2023., 2024. eta 2025. urteetarako, kalkulurako zenbatekoak hitzarmen honen 8. artikuluan aurreikusitako ehunekoak aplikatuz ateratzen direnak izango dira.

**12. artikulua. Oporrak.**

Hitzarmen honek araututako enpresen zerbitzuan dagoen pertsonal guztiak urtean 31 egun naturaletako oporraldiaz gozatzeko eskubidea izango du, etenik gabeko aldia baldin bada, edota 32 egun naturalekoa guztizko aldia bitan zatitua baldin bada eta enpresariak eskatua. Soldata erreala araberako ordainduko dira.

Opor hauek urte naturalen araberako hartuko dira. Pertsonalak behar besteko aurrerapenarekin bakoitzari komeni zaion data eskatuko du eta enpresak langileen ordezkariekin bat etorriz, edota haien Ordezkaritza batekin ordezkariarik ez badago Langileen Estatutuko 38. artikulua ezarri bezala, ahal duen neurrian oporraldiak eskatutako aldiaren barruan ematea eta zerbitzua eskakizunak bateratuko ditu.

Bi aldeen artean desadostasunik balego, jurisdikzio eskudunak finkatuko du oporraldiari dagokion data eta haren erabakia errekurriezina izango da.

Oporraldien egutegia, nolahi ere, haiek hartu aurreko urteko abenduaren barruan egingo da.

Enpresariak sasoiko ekoizpen jarduerarik handienarekin datorren tenorea oporrak hartzeko baztertzeko dauka, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren.

Oporraldien ordainketaren kalkulua egiteko lanaldi arruntan kobratu ohi diren gehigarri finko guztien urteko batz bestekoa erabiliko da.

**LAUGARREN KAPITULUA**

**LANALDIA, HARTZEA ETA UZTEA, PLUSAK, ATSEDENAK ETA DIETAK**

**13. artikulua. Lan-jardunaldia.**

13.1. 2022. urterako lanaldia, banaketa irregularraren araberako, 1.792 ordukoa izango da; 2023. urterako 1.787 ordukoa; 2024. urterako 1.782 ordukoa; eta 2025. urterako 1.777 ordukoa, hurrengo artikuluetan ezarritakoa kaltetu gabe.

Hitzarmen honetan lanaldiaren, haren banaketaren eta iraupenaren gainean arautu ez diren alderdietan, 1561/1995 Legegintzako Errege Dekretuan eta aplikagarriak izan daitezkeen bestelako arau orokorretan ezarritakoa beteko da.

– Gratificaciones extraordinarias de participación en beneficios: día 31 de marzo.

**Artículo 10. Quebranto de moneda.**

En concepto de quebranto de moneda los conductores/as percibirán la cantidad de 1,15 € por día en que realicen también las funciones de cobrador.

Las Empresas sujetas al ámbito personal del presente Convenio Provincial, vendrán obligadas a abonar el quebranto de moneda a aquel personal que habitualmente maneje dinero de la recaudación diaria de la empresa y siempre y cuando se le exija por el empleador el rendir cuentas y responder de las posibles diferencias existentes en las mismas.

**Artículo 11. Antigüedad.**

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente en un cuatrienio y siete quinquenios del 10 %, calculados sobre 18,78 € para el año 2022.

Para los años 2023, 2024 y 2025, las cantidades para el cálculo serán las resultantes de aplicar los porcentajes previstos en el artículo 8 del presente Convenio.

**Artículo 12. Vacaciones.**

Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de 31 días naturales en el supuesto de que se trate de un único período sin interrupción, o de 32 días naturales en el supuesto de división del periodo de disfrute en dos veces y a petición del empresario. Se retribuirán de acuerdo con el salario real.

Estas vacaciones se disfrutarán por años naturales. El personal solicitará con la antelación debida la fecha que a cada uno convenga y la Empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores (o con una Delegación de los mismos en el caso de que no existan dichos representantes) tal y como establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, armonizará en lo posible la concesión de vacaciones dentro del período solicitado, con las exigencias del servicio.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El calendario de vacaciones se efectuará en todo caso dentro del mes de diciembre del año anterior al disfrute de las mismas.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El pago de vacaciones se abonará con la media anual de todos los pluses fijos de percepción habitual en jornada ordinaria de trabajo.

**CAPÍTULO CUARTO**

**JORNADA LABORAL, TOMA Y DEJE, PLUSES, DESCANSOS Y DIETAS**

**Artículo 13. Jornada.**

13.1. La jornada anual con distribución irregular de la jornada para el año 2022 será de 1.792 horas, para el año 2023 será de 1.787 horas, para el año 2024 será de 1.782 horas y para el año 2025 será de 1.777 horas, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.

Respecto de aquellos aspectos no regulados en el presente Convenio en materia de jornada, distribución y duración de la misma, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1561/1995 y otras normas de carácter general que pudiesen resultar de aplicación.

Era berean, gidariek bete beharko dituzten gidaritzaz eta atsedeen-aldiei dagokienez, 561/2006 EEE Araudian edo hura osatu edo ordezten duten arauetan ezarritakoa beteko da.

Urtean gehienez 225 egunez egingo da lan.

13.2. Lineaz kanpoko zerbitzuetako gidarientzako lanaldi hori asteko 5 egunetan banatuko da. Gehienez 12 ordu izango dira normalean eta 15 ordu ezohiko egoeretan, prestutasuna barne.

Lanaldia banatuko da, soilik baldin eta, bere motaren ondorioz, lan-kontratua edukitzez gain, lanaldi osokoa bada. Lanaldi osokoa ez bada, enpresaren, langilearen eta langileen ordezkarien artean adostasuna dagoenean banatuko ahalko da.

13.3. Bestalde, eta zerbitzu diskrezionalak burutzeak bekin batera dakartzan ezaugarri bereziak kontutan harturik, zerbitzu mota hori burutzen duten gidariek, ikasle eta langileen zuzendarien errepikatze zerbitzuak izan ezik, gertutasunezko 12 orduak gaindi ditzakete zerbitzuko beharizanen arabera.

Gehiagoko ordu horiek, gertutasunezkoak nahiz apartekoak badira ere, beti egiturazkotzat hartuko dira, 83/3/1eko MAREN 1. artikuluan erregulatutako beharretako batengatik egiten direnean.

Astean 40 ordu efektibo edo gertutasunezko 20 ordu gaindizten dituztenak aparteko ordutzat hartuko dira.

Asteko lan-jardunaldiaren gaineko ordu-gehikuntza hamabi astera arteko epealditan hartuko diren atsedenen bidez konpentsatu ahal izango da. Aipatutako konpentsazio-atsetenik ez balego, aparteko orduak bezala ordainduko dira. Aparteko ordu horien zenbatekoa enpresa bakoitzaren esparruan finkatuko da; gutxienezko balioa, edonola ere, lanordu arruntaren zenbatekoa izango da.

Langileak ibilgailua zaindu behar ez dueneko eta gertutasun-orduan barne hartuta ez dauden itxaronaldiak erdizka konputatuko dira, ibilbidearen hasiera eta amaiera ez den edonon itxaron behar denean. Ordu horiek ez dira lan efektiboko jardunaren barruan ez eta aparteko orduen mugaren ondorioetarako konputatuko ere, horien ordainsari globala gutxienez ohiko orduek duten kopuru berekoa izatearen kaltetan izan gabe.

13.4. Zerbitzu diskrezionalaletako gidariek ordubete jarraitu bat izango dute bazkaltzeko, aurreko pasarteak aipatzen duen gertutasunezko 12 orduen barruan. Ordu hori ez da gertutasunezkotzat hartuko.

13.5. Lana hartu eta uztea.

Lanegunaren hasiera ohiko lantokietan sartzeko ezartzen dena edota enpresa bakoitzak adierazitako tokietan zerbitzua hastea izango da eta amaitutzat emango da lan efektiboa edota zerbitzua aipatutako ohiko lantokietan uzteko burutu behar diren lanak bukatutzat ematen direnean.

13.6. Gertutasunezko plusa.

Zerbitzu diskrezionalaletako gidariei artikulua honetan ezartzen den gertutasunezko kontzeptuagatik plusa ordainduko zaie 2022. urterako, hilean 388,79 €-tik.

2023, 2024 eta 2025erako, kalkulua egiteko zenbatekoak hitzarmen honen 8. artikuluan aurreikusitako ehunekoak aplikatzearen ondoriozkoak izango dira.

Presentzia-, itxaron- edo prestutasun-orduek banaka zehazteko zailtasunak daudenez, irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaren 8. artikulua aplikatuz, erabaki da horien ordainketa globala egitea, soldata-taulan prestasun-plusa izenez ager-

Así mismo, y respecto a los períodos de conducción y descanso que deberán respetar los conductores, se estará a los que dispongan el Reglamento 561/2006 CEE, o las normas que los complementen o sustituyan.

El máximo de días de trabajo será de 225 días al año.

13.2. Dicha jornada para los conductores de servicios discrecionales será distribuida en 5 días semanales, podrá alcanzar regularmente hasta las 12 horas máximo y extraordinariamente las 15 horas, incluida la disponibilidad.

Únicamente podrá partirse la jornada si la misma por tipología además de contrato de trabajo es a tiempo completo. Cuando no sea a tiempo completo se podrá partir cuando exista acuerdo entre la empresa, el trabajador y la representación de los trabajadores.

13.3. Por otra parte, y considerando las especiales características que la realización de los servicios discrecionales lleva aparejadas, los conductores que efectúan esta clase de servicios, excluyendo los servicios de reiteración de itinerario para escolares y trabajadores, podrán superar las 12 horas de disponibilidad en virtud de las necesidades del servicio.

Tales excesos, sean de disponibilidad o constituyan horas extraordinarias, tendrán la consideración de estructurales, cuando se efectúen por alguna de las necesidades reguladas en el artículo 1 de la O.M. de 1-3-83.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que rebasan semanalmente las 40 horas de trabajo efectivo o las 20 horas de disponibilidad.

El exceso de horas sobre la jornada semanal podrá ser compensado con descansos, que se disfrutarán en períodos de hasta doce semanas. Si tales descansos compensatorios no se dieran, se abonarán como horas extraordinarias, fijándose el precio en el ámbito de cada Empresa y partiendo su valor, como mínimo, del precio hora normal de trabajo.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo y que no estén incluidos en la hora de disponibilidad, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas a las del principio y fin del trayecto. Estas horas no se computarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

13.4. Los conductores de servicios discrecionales contarán con una hora ininterrumpida para comer, dentro de las 12 horas de disponibilidad a que se refiere el párrafo anterior. Tal hora no será considerada como hora disponible.

13.5. Toma y deje.

El comienzo de la jornada de trabajo será la que se fija para la entrada en los lugares ordinarios de trabajo o bien el comienzo del servicio en los lugares señalados por cada Empresa, dándose por concluida cuando se dé por finalizado el trabajo efectivo o bien las labores que deban realizarse para dejar el servicio en los mencionados lugares ordinarios de trabajo.

13.6. Plus disponibilidad.

Por el concepto de disponibilidad que para los conductores de servicios discrecionales se fijan en el presente artículo, se abonará a los mismos un plus para el año 2022 de 388,79 € mensuales.

Para los años 2023, 2024 y 2025, las cantidades para el cálculo serán las resultantes de aplicar los porcentajes previstos en el artículo 8.º del presente Convenio.

Dadas las dificultades para determinar individualmente las horas de presencia, espera o disponibilidad, se acuerda en aplicación del artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el pago global de las mismas en la cantidad men-

tzen den hileko zenbateko goratuaren arabera, izan lanaldi jarraitua edo zatitua. Zenbateko hori ordainduko zaie, beraz, gidariei, urteko hilabete guztietan, hau da, hamabi aldiz.

Lanaldiak jarraituak edo zatituak izan ahalko dira. Lanaldia zatitua bada, ezingo da egunean behin baino gehiago zatitu, ordubetik hiru ordura bitarteko tartean, prestutasuna duen gidariarentzat, eta ordubetik bost ordura bitarteko tartean, aldiz, prestutasunik ez duen gidariarentzat. Lanaldia zatitua bada, lantokian edo etxean izan beharko da, hau da, langilea nora atxikita dagoen, bertan. Ez da halakorik aplikatuko langileen ordezkariekin bestelakorik adosten bada.

Prestasuna duten lineaz kanpoko zerbitzuak egiten dituzten gidariak, gidaritza-zerbitzuak esleituta badituzte, horiek amaitzean lantokitik joan ahalko dira, bertatik 30 minutura dagoen lekuren batera, badaezpada gidaritza-zerbitzua emateko deitzen bazaie ere. Lantokitik irten ahalko dira, lan edo konponketaren bat edo entretenimenduren bat egiteko beharra dagoenean salbu, enpresan egin ohi den eran.

### 13.7. Pertzepzio-plusa.

Gidariaren eta kobratzailearen eginkizunak aldi berean egiten dituzten langileek pertzepzio-plus edo soldata-osagarri bat jasoko dute soldataren gaineko % 20koa, betiere gidari-hartzailearen kategoría profesionalaren arabera soldatarik jasotzen ez bada bi eginkizunak egiten dituen egun bakoitzeko.

Enpresek plus edo soldata-igoera hori batu, konpentsatu edo xurgatu ahalko dute gidari-hartzaileak ezarrita dituen ordainsari guztien barruan, betiere horiek ez badituzte hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak gaintitzen urteko zenbaketan.

Era berean, hitzarmena sinatzean kontzeptu honen zioz % 20 edo gehiago ordaintzen ari diren enpresen kasuan, zenbateko hori errespetatu beharko da.

### 13.8. Igande eta jaiegunitako plusa.

Lineaz kanpoko zerbitzuetako gidariak lan egiten duten igande edo jaiegun bakoitzeko, egiten den lanaldia edozein izanda ere, 16,79 euro ordainduko dira egun bakoitzeko. Zenbateko hori, zehazki, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatuko da.

Erabilera orokorreko zerbitzu erregularreko gidariak lan egiten duten igande edo jaiegun bakoitzeko, eraginkortasunez egiten duten lanaldia gorabehera eta enpresak langileekin hobe-kuntzarik itunduta badu salbu, 3,36 euroko plusa ordainduko da egun bakoitzeko, lizitazio berriak esleitzen diren arte, 2024ko ekainaren 1etik hitzarmenaren amaierara, zenbatekoa 16,79 €-tan aldatuz egun bakoitzeko.

### 13.9. Lanaldiaren barnean atsedena hartzea.

Atsedena araudiaren arabera izango da; zehazki, 1561/1995 Errege Dekretuaren eta 561/2006 erregelamendu komunitarioaren arabera.

### 13.10. Lanaldien arteko atsedena.

Atsedena araudiaren arabera izango da; zehazki, 1561/1995 Errege Dekretuaren eta 561/2006 erregelamendu komunitarioaren arabera.

### 14. artikulua. Asteko atsedena.

Hitzarmen honetan sartzen diren langile guztiek edukiko dute Errepide bidezko garraioari buruzko 561/2006 EEE Erregelamenduaren 8. artikuluan araututako asteko atsedena.

a) Zerbitzuaren beharrezan ondoz legezko atsedenean edo -egunetan lan egin behar duten pertsonen konpentsazio atsedena edo atsedena izango dituzte, oro har, hurrengo 7 egunen barruan, enpresak aukeratuta, pertsona entzunda eta arrazoi objektibo eta zerbitzuzkoak kontuan hartuta.

sual alzada que se refleja en la tabla salarial como plus de disponibilidad, ya sea jornada continuada o partida, a satisfacer a los conductores todos los meses del año, esto es, doce veces.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando la jornada sea partida, ésta no se podrá partir más de una vez al día, de una a tres horas para el conductor con disponibilidad, y de una a cinco horas para el conductor sin disponibilidad. Cuando la jornada sea partida, habrá de serlo en el centro de trabajo o su domicilio, entendiéndose como tal aquel al que el trabajador se encuentre adscrito, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores.

Los conductores que realicen servicios discrecionales con disponibilidad que tuviesen asignados servicios de conducción, concluidos los mismos, podrán ausentarse del centro de trabajo, manteniéndose a 30 minutos del centro de trabajo si fuera requerido para prestar servicio de conducción. Podrán ausentarse del centro de trabajo salvo en el caso de que tuviesen necesidad de realizar algún trabajo o reparación, o los de entretenimiento, solo en la forma en que habitualmente se viniese realizando en la empresa.

### 13.7. Plus percepción.

Aquel personal que realice simultáneamente funciones de Conductor/a y Cobrador/a percibirá un plus o complemento salarial de percepción del 20 % sobre el salario, siempre y cuando no perciba el salario según la categoría profesional de Conductor/a-Perceptor/a, por cada día que efectúe ambas funciones.

Las Empresas podrán englobar, compensar o absorber dicho plus o complemento salarial dentro de las retribuciones totales de Conductor/a-Perceptor/a que tengan establecidas y siempre que éstos superen en cómputo anual las retribuciones fijadas en este Convenio.

Asimismo, cuantas Empresas estén abonando a la firma de este Convenio y por este concepto un porcentaje del 20 % o superior, deberán respetar el mismo.

### 13.8. Plus domingos y festivos.

Por cada domingo o festivo que se trabaje por los conductores de servicios discrecionales, con independencia de la jornada que efectivamente se realice, se abonará un plus de 16,79 € por cada día, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

Por cada domingo o festivo que se trabaje por los conductores de servicios regulares de uso general, con independencia de la jornada que efectivamente se realice y salvo que la empresa tenga un pacto mejorado con sus trabajadores, se abonará un plus de 3,36 € por cada día, hasta la adjudicación de nuevas licitaciones a partir del 1 de junio de 2024, hasta la finalización del presente Convenio, modificando la cantidad en 16,79 € por cada día.

### 13.9. Descanso durante la jornada.

Se establece que el descanso será conforme a normativa, concretamente el Real Decreto 1561/1995, como el Reglamento comunitario 561/2006.

### 13.10. Descanso entre jornadas.

Se establece que el descanso será conforme a normativa, concretamente el Real Decreto 1561/1995, como el Reglamento comunitario 561/2006.

### Artículo 14. Descanso semanal.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará del descanso semanal regulado por el artículo 8.º del Reglamento 561/2006 CEE al transporte por carretera.

a) Aquellas personas que por necesidades del servicio tengan que trabajar el día o días de descanso legales, disfrutará de un descanso o descansos compensatorios, como norma general, dentro de los 7 días siguientes a elección de la Empresa, oída la persona y teniendo en cuenta razones objetivas y de servicio.

Atsedeen horiek hurrengo hamalau asteen barruan erregulazatu ahalgo dira.

Baldin eta salbuespen kasuetan konpentsaziozko atsedeen hori gauzatzen ez bada, enpresak 109,88 euro ordaindu behar dizkio pertsonari egunean, 2022. urtean.

2023, 2024 eta 2025erako, kalkulua egiteko zenbatekoak hitzarmen honen 8. artikuluan aurreikusitako ehunekoak aplikatzearen ondoriozkoak izango dira.

b) Lana dela eta urteko 14 jaiegunetako edozeinetan atsedeen hartzen ez duen langileari jaiegunaren dataren hurrengo bost asteetan emango zaio. Salbuespen-kasuetan atsedena aipatu epean hartu ez bada, hartu ez den konpentsaziozko atsedeen gisa ordainduko da.

c) Lineaz kanpoko zerbitzuetan mugitzen diren langileek eskubidea izango dute urtean zortzi asteburu jai hartzeko, horietako bost langileek eskatuta, irailean, urrian, martxoan, apirilean, maiatzean eta ekainean izan ezik, hamabost egun lehenago abisatuta; eta gainerako hirurak enpresak hautatuak izango dira, urte osoan zehar, hiru egun lehenago eskatuta. Kontratu finko-etenak dituzten langileen kasuan, zati proportzionala aplikatuko da; aldiz, aldi baterako kontratuatarako ez da aplikatuko.

Eta, langileek aukeratzten dituzten kasuan, enpresako plantilla osatzen duten gidari guztien % 25 egongo da gehienez aldi berean egoera horretan, betiere eskariak zein ordenatan iritsi diren kontuan hartuta.

#### 15. artikulua. Dietak, kontzeptuak, motak eta zenbatekoak.

Kontzeptuak: Dieta, gero adierazitako diren modalitateetan, funtsean bidaiarekin lotuta dago, enpresak eskatuta eta enpresaren beharrak direla eta langileak enpresaren ohiko helbidetik, lantokitik edo langilearen bizilekutik kanpoko berri batera joan behar badu, eta, beraz, pertsona horrek izan baditu jatordu bat edo bi (bazkari eta afaria) egin, eta, hala badagokio, ezin badu gaua bere etxean pasatu.

Kasu horietan, enpresaren betebeharra da jarraian aipatzen den zenbatekoa edo zenbatekoak ordaintzea, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrerako ondoreekin, edo langileari ostatua eta janaria emateko eskumena izango du, dietaren orde.

#### Motak eta zenbatekoak:

##### Nazionala.

\* Lineaz kanpoko zerbitzuak:

– Dieta osoa:

Halaxe ordainduko da, baldin eta bidaia edo lekualdaketa baten ondorioz langileak ezin baditu bi jatordu nagusi egin eta, gainera, ezin badu gaua bere etxean pasatu. Zenbatekoa 82,37 eurokoa izango da, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko.

– Gosaria:

Zerbitzua lehen adierazitako baldintzetan hasten denean ordainduko da, goizeko seiak baino lehen bere ohiko lantokitik kanpo badago. Zenbatekoa 8,05 eurokoa izango da, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko.

– Bazkari- edo afari-dieta:

a) Zerbitzua hamabiak baino lehen hastean, ordu biak baino lehenago itzuli gabe. Zenbatekoa 24,46 eurokoa izango da, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko.

b) Zerbitzua iluntzeko zortziak baino lehen hastean, gaueko hamarrak baino lehenago itzuli gabe. Zenbatekoa 24,46 eurokoa izango da, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko.

Dichos descansos podrán ser regularizados dentro de las catorce semanas siguientes.

Si excepcionalmente tal descanso compensatorio no se llevará a efecto, la Empresa abonará a esa persona la cantidad de 109,88 € por día en el año 2022.

Para los años 2023, 2024 y 2025, las cantidades para el cálculo serán las resultantes de aplicar los porcentajes previstos en el artículo 8.º del presente Convenio.

b) El personal que, por razón del trabajo, no disfrutase de descanso en cualquiera de los 14 días festivos del año, se le concederá el mismo en las cinco semanas inmediatamente siguientes a la fecha del festivo. En el supuesto excepcional de no haber disfrutado el descanso en el indicado plazo, se le abonará como descanso compensatorio no disfrutado.

c) El personal de movimiento de servicios discrecionales tendrá derecho a disfrutar de ocho fines de semana al año, cinco de ellos solicitados por el personal, exceptuando en los meses de septiembre, octubre, marzo, abril, mayo y junio, y con un preaviso de quince días; y los tres restantes a elección de la empresa, a lo largo de todo el año, con un preaviso de tres días. Para los trabajadores con contratos fijos-discontinuos, se aplicará la parte proporcional, mientras que para los contratos temporales no será de aplicación.

Y que en el caso de los que elijan los trabajadores, solo se pudieran dar coincidentes en un máximo del 25 % del total de conductores que conforman la plantilla de la empresa, y siempre entre ellos por orden de llegada de la solicitud.

#### Artículo 15. Dietas, conceptos, clases y cuantías.

Conceptos: La dieta, en sus modalidades que luego se expresarán, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que, por necesidades de y por orden de la Empresa, tenga que efectuar el personal a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la Empresa o centro de trabajo o el domicilio del trabajador, de tal forma que impida a esa persona efectuar bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso, pernoctar en su domicilio.

La Empresa, en tales supuestos, tiene la obligación de abonar el importe o importes que a continuación se indican, siendo de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, o la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

#### Clases y cuantías:

##### Nacional.

\* Servicios discrecionales:

– Dieta entera:

Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impida al personal no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en el domicilio del trabajador. Su importe será de 82,37 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

– Desayuno:

Se devengará por comenzar el servicio en las condiciones anteriormente expresadas, antes de las seis horas fuera de su centro de trabajo habitual. Su importe será de 8,05 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

– Dieta por comida o cena:

a) Comienzo del servicio antes de las doce horas, sin regresar antes de las catorce horas. Su importe será de 24,46 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

b) Comienzo del servicio antes de las veinte horas, sin regresar antes de las veintidós horas. Su importe será de 24,46 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

– Dieta bidaiaren zioz:

Pertsona bat aldi baterako (hiru hilabetetik beherako aldian) beste herri batera lekualdatzen denean, egozten zaizkion egunkizunak betetzeko. Zenbatekoa 27,07 eurokoa izango da, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko.

– Dieta, bonuan barne hartuta:

Zerbitzu edo bidaia bat kontratatzen denean, langileen mantenu eta ostatuko gastuak barne, alderdi kontratatzailearen kargura, eta, haren iraupena hogeita lau ordutik gorakoa denean, enpresak 11,49 euro ordaindu beharko ditu, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko, langileentzako gastuen laguntza gisa.

\* Erabilera bereziko zerbitzu erregularrak:

Ibilbidea errepikatzen den zerbitzuetan, honako dieta hauek ordainduko dira: Zerbitzuak 12:00ak eta 15:00ak artean egiten badira, edo 20:00ak eta 23:00ak artean, bazkaltzeko edo afaltzeko ordua eduki gabe, langileak enpresaren ohiko helbidean edo lantokian edo langilearen ohiko helbidean egonda, 14,30 euro jasoko dira, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera, baina, horren ondorioz, ez da dietarik aplikatuko bazkari edo afariagatik, artikuluko honetan lineaz kanpoko garraiorako araututakoaren arabera.

– Gosaria:

Gosariagatik, zerbitzua goizeko seiak baino lehen hasten bada, pertsona hori bere ohiko lantokian egon arren, 3,37 euro sortuko dira, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko.

\* Erabilera orokorreko zerbitzu erregularrak:

Ibilbide luzeko linea erregularrak egiten dituztenei honako dieta hauek aplikatuko zaizkie lizitazio berriak esleitzen direnetik, 2024ko ekainaren 1etik hitzarmen honen amaierara bitartean.

– Gosaria:

Gosariagatik, zerbitzua goizeko seiak baino lehen hasten bada, pertsona hori bere ohiko lantokian egon arren, 3,37 euro sortuko dira.

– Bazkari-dieta:

Goizeko lanaldia arratsaldeko 15:00ak eta gero amaitzen duten gidariak 14,30 euro jasoko dituzte.

– Afari-dieta:

Arratsaldeko lanaldia arratsaldeko 23:00ak eta gero amaitzen duten gidariak 14,30 euro jasoko dituzte.

Ibilbide luzeko linea erregularrak egiten dituztenei aplikatu beharreko dieta lineaz kanpokoetan ezartzen den berbera izango da, lehen aipatutako ordutegietan.

Nazioartean.

– Dieta osoa:

Halaxe ordainduko da, baldin eta bidaia edo lekualdaketa baten ondorioz langileak ezin baditu bi jatordu nagusi egin eta, gainera, ezin badu gaua bere etxean pasatu. Bidaiak atzerrira egin behar badira, 122,78 euro ordainduko dira, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko, kontinente afrikarreko herrialdeetan eta Portugalen izan ezik, horietan 117,09 euro ordainduko baitira.

– Gosaria:

Zerbitzua lehen adierazitako baldintzetan hasteagatik sortuko da. Zenbatekoa 10,50 eurokoa izango da, hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatzeko.

– Dieta por traslado:

Es la que viene determinada por un cambio temporal, no superior a tres meses, de residencia de la persona a una población distinta para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. Su importe será de 27,07 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

– Dieta incluida en bono:

En los supuestos de contratación de un servicio o viaje con los gastos de manutención y alojamiento del personal, a cargo de la parte contratante, y cuando su duración sea superior a veinticuatro horas, la empresa abonará la cantidad de 11,49 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, en concepto de ayuda de gastos al personal.

\* Servicios regulares de uso especial:

En los servicios de reiteración de itinerario, se fijan las siguientes dietas: Cuando se efectúe el servicio entre las 12:00 y las 15:00 horas, o entre las 20:00 y las 23:00 horas, sin posibilidad de disponer de una hora para comer o cenar, tenga que efectuar el personal en el domicilio habitual de la Empresa o centro de trabajo o el domicilio del trabajador, devengará la cantidad de 14,30 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, sin que en consecuencia le sea de aplicación la dieta por comida o cena, regulada para el transporte discrecional en este mismo artículo.

– Desayuno:

En concepto de desayuno, cuando inicie el servicio antes de las 6 de la mañana, aunque la persona se encuentre en su centro de trabajo habitual, devengará 3,37 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

\* Servicios regulares de uso general:

A quienes realicen líneas regulares de corto recorrido, las siguientes dietas se aplicarán desde la adjudicación de nuevas licitaciones a partir del 1 de junio de 2024, hasta la finalización del presente Convenio.

– Desayuno:

En concepto de desayuno, cuando inicie el servicio antes de las 6 de la mañana, aunque la persona se encuentre en su centro de trabajo habitual, devengará 3,37 €.

– Dieta por comida:

A todos los trabajadores que finalicen su jornada de mañana después de las 15:00 horas, se les abonará la cantidad de 14,30 €.

– Dieta por cena:

A todos los trabajadores que finalicen su jornada de tarde después de las 23:00 horas, se les abonará la cantidad de 14,30 €.

A quienes realicen líneas regulares de largo recorrido, las dietas a aplicar serán las mismas que en discrecional, en los horarios anteriormente determinados.

Internacional.

– Dieta entera:

Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impida al personal no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en el domicilio del trabajador. Cuando los desplazamientos sean al extranjero, se abonará la cantidad de 122,78 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio, excepto los países del continente africano y Portugal, que será de 117,09 €.

– Desayuno:

Se devengará por comenzar el servicio en las condiciones anteriormente expresadas. Su importe será de 10,50 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

– Bazkari- edo afari-dieta:

Bazkari-dieta 32 eurokoa izango da; aldiz, afari-dieta 25 eurokoa. Bi zenbateko horiek hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera aplikatuko dira.

– Dieta, bonuan barne hartuta:

Hala ere, atzerrira egiten diren bidaietan, enpresak langileak lekualdatu ahalko ditu, gastuak ordainduta, eta, pertsonak, gastuen laguntza gisa, 34,53 euro jasoko ditu. Zenbateko hori aplikatuko da hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera, eta, kasu honetan, ez da nahitaezkoa izango aurreko paragrafoan ezarritako nazioarteko dietaren zenbatekoa ordaintzea.

Hitzarmen honetako tauletan jasotako dieten igoera aplikatuko da hitzarmen hau argitaratzen den egunetik aurrera.

Artikulu honetan jasotako dieta guztiak igo egingo dira 2025erako, 2024ko Euskadiko KPIren igoeraren arabera.

## BOSGARREN KAPITULUA

### AURREIKUSPENA, GAIXOTASUNAK ETA ERRETIROA

#### 16. artikulua. Osasun-azterketa.

Laneko Arriskuei Aurre Hartzeko Legeak ezarritakoari jarraiki, enpresak langileei bermatu behar diete osasun-egoera zainatzeko osasun-azterketa izango dutela aldiaren behin, egiten duten lanak dituen arriskuen arabera. Langileek nahitaez egin behar dituzte osasun-azterketak, lanaldiaren barruan egin ere. Azterketa horiek enpresaren prebentzio-zerbitzuetako edota kontratatutako zerbitzuetako osasun-arloko adituek egingo dizkiete, eta lan bakoitzari begira osasun-arloko agintariek dituzten protokolo bereziak edo irizpideak aplikatuko dituzte.

#### 17. artikulua. Gizarte Segurantzako txartela.

Enpresak bere gidari guztiei bidaietarako txartela eskuratu die Gizarte Segurantzaren laguntza izan dezaten ohiko egotzatik kanpo daudenean. Gidariak, kotizazio eraginetara, zortzigarren taldearen barruan sartuta egongo dira.

#### 18. artikulua. Prestazioak laneko ezgaitasun iragankorragatik.

Hitzarmen honek erasandako enpresetako langileek, Laneko Ezgaitasun Iragankorra sortzen den egoeretatik edozeinetan prestazio ekonomiko bat jasoko dute, hurrengo kopuruak izango dituen:

Prestazioa kalkulatzeko oinarritzat balio izan duen soldataren % 75a gaixotasun kasuan eta gaixotasuneko lehen egunetik hogeigarren egunera arte, nahiz eta osagarri hau legalki ezarritakoarekiko, urtean bi aldiz bakarrik sortuko den.

Prestazioa kalkulatzeko oinarritzat balio izan duen soldataren % 90a gaixotasuneko hogeita batgarren egunetik aurrera.

Prestazioa kalkulatzeko oinarritzat balio izan duen soldataren % 90a istripu edo lanbide gaixotasuneko egunaren biharagunetik aurrera.

Ez dira inolaz ere gaudituko hitzarmeneko taulako soldata gehi antzinasun- eta prestasun-gehigarriak, muga hori Gizarte Segurantzak ordaintzen duenak gaudituko ezean.

#### 19. artikulua. Heriotza lan istripuagatik.

Enpresak bere burua behartzen du langilea hil den tokitik ehorzketa tokiraino eramateko gastuak ordaintzera.

– Dieta por comida o cena:

En concepto de comida, la dieta será de 32 €, mientras que la cena alcanzará los 25 €, ambos importes de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

– Dieta incluido en bono:

No obstante, en los viajes al extranjero, la Empresa podrá desplazar a su personal a gastos pagados, percibiendo la persona, en calidad de ayuda de gastos, la cantidad de 34,53 €, que será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente convenio, no teniendo en este supuesto, la obligación de abonar la cuantía de la dieta internacional fijada en el primer párrafo.

La subida de las dietas recogidas en las tablas del presente Convenio será de aplicación con efectos desde el día en que se publique el presente Convenio.

Todas las dietas recogidas en este artículo tendrán un incremento para el año 2025 equivalente a la subida del IPC de Euskadi del año 2024.

## CAPÍTULO QUINTO

### PREVISIÓN, ENFERMEDAD Y JUBILACIÓN

#### Artículo 16. Vigilancia de la salud.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a la plantilla a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realizan. Los reconocimientos médicos, que son obligatorios para el personal, se realizarán dentro de la jornada laboral por especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios o contratados y aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias para cada trabajo.

#### Artículo 17. Tarjeta de Seguridad Social.

Las Empresas facilitarán a todo el personal móvil la tarjeta de desplazamiento, a efectos de la asistencia por la Seguridad Social, cuando éstos se encuentren fuera de su residencia habitual, en cuyo grupo octavo, a efectos de cotización, estarán encuadrados aquellos.

#### Artículo 18. Prestaciones incapacidad temporal.

Las personas de las Empresas afectadas por el presente Convenio percibirán, en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal, una prestación económica, que consistirá en los siguientes importes:

75 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, en caso de enfermedad y desde el primer día hasta el vigésimo día de enfermedad, si bien este complemento respecto a lo legalmente establecido se devengará, tan sólo, dos veces al año.

90 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, a partir del vigésimo primer día de enfermedad.

90 % del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, y a partir del día siguiente al del accidente o enfermedad profesional.

En ningún caso se rebasará el salario de la tabla del Convenio más los pluses de antigüedad y de disponibilidad o percepción, a no ser que este límite esté superado por lo que abone la Seguridad Social.

#### Artículo 19. Fallecimiento en accidente de trabajo.

La Empresa se obliga a satisfacer los gastos de traslado del lugar del accidente mortal del personal al lugar del entierro.

## 20. artikulua. Aseguru poliza.

Enpresek, hitzarmen hau argitaratzen den datatik aurrera, aseguru-polizak sinatu beharko dituzte jarraian zehazten diren kapitulu eta inguruabarrak estaltzeko (hitzarmenaren indarraldian zehar ez dira zenbateko horiek aldatuko):

- a) Laneko istripuaren ondoriozko heriotza: 40.000 €.
- b) Laneko istripuaren ondoriozko ezintasun absolutua: 60.000 €.
- c) Laneko istripuaren ondoriozko ezintasun osoa: 50.000 €.

Enpresaren batek aipatutako poliza harpidetuko ez balu, da gozkion kalte-ordainak ordaintzearen erantzule zuzena izango da.

Nolanahi ere, arlo honetan egon litezkeen baldintza hobeak, «ad personam» delakoak, errespetatuko dira.

Kalifikazio eraginetarako Lan Istripuetako MPak eta, hala balegokio, INSSek xedatutakoa beteko da.

Estaldura horiek hitzarmen hau argitaratu eta 30 egunera sartuko dira indarrean.

## 21. artikulua. Erretiro aurreratu partziala.

1. Hitzarmen honek eragiten dien enpresek eskatzen duten pertsonen erretiro aurreratu partziala onartuko dute, lege zeharritako baldintzez gain, hauek betetzen direnean:

A) Enpresak txandako pertsona bat kontratatu edo jarri ahal izatea.

B) Lanaldia murrizteko denborari buruzko adostasunik ez badago, alde bakoitzak egindako proposamenetik ateratako batez bestekoa izango da.

2. Enplegu-politikako zioengatik eta enpresetako plantilla gaztetu eta gazteei eta langabeei lana eskuratzea errazteko, arestiko zenbakian jasotako baldintzak betetzen dituzten langileek, gainera gizarte-segurantzari euren oinarri arautzailearen % 100eko prestazioa eskuratzea ahalbidetzen dien epea kotizatuta badaukate, erretiro aurreratu partziala eskatu beharko dute enpresak eskatuta. Lanaldiaren murrizketa aurreko zenbakiko c) letran bezala erabakiko da.

3. Erretiro aurreratu partzialen kasuetan langileen ordezkari batzordea bateratu eta sindikaletako kideen kopurua kalkulatzeko, txandako pertsona eta txandakatua pertsona bakar gisa zenbatuko dira.

4. Etorkeziaz erretiro aurreratu partziala ezabatuko balitz, enpresa beraren zerbitzura gutxienez 20 urtez etengabe egon diren pertsonak, 64 urte baino gehiago izan gabe guztiz erretiratzen badira, eskubidea izango dute Gizarte Segurantzari kotizatzen ez zaion kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea, eskala eta ordaintzeko modu honen arabera:

– 60 urterekin: Hitzarmen-soldatako 15 hilabete eta antzinate osagarri pertsonal bat, urte baten barruan lau aldikoa.

– 61 urterekin: Hitzarmen-soldatako 13 hilabete eta antzinate osagarri pertsonal bat, bederatzirako hilabeteren barruan hiru aldikoa.

– 62 urterekin: Hitzarmen-soldatako 10 hilabete eta antzinate osagarri pertsonal bat, sei hilabeteren barruan hiru aldikoa.

– 63 urterekin: Hitzarmen-soldatako 6 hilabete eta antzinate osagarri pertsonal bat, lau hilabeteren barruan bi aldikoa.

– 64 urterekin: Hitzarmen-soldatako 3 hilabete eta antzinate osagarri pertsonal bat enpresan baja hartzeko unean.

## Artículo 20. Póliza de seguro.

Las Empresas deberán suscribir, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y por los capítulos que se señalan, inalterándose las cantidades durante el tiempo de aplicación del presente Convenio:

- d) Por muerte en accidentes de trabajo: 40.000 €.
- e) Por invalidez absoluta, como consecuencia de accidente de trabajo: 60.000 €.
- f) Por invalidez total, como consecuencia de accidente de trabajo: 50.000 €.

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

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

A efectos de calificación, se estará a lo que efectúe la M.P. de A.T. y en su caso el I.N.S.S.

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

## Artículo 21. Jubilación parcial anticipada.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio aceptarán la jubilación parcial anticipada de aquellas personas que lo soliciten, cuando se cumplan además de los requisitos legalmente establecidos, los siguientes:

A) Que la empresa pueda contratar o disponer de una persona relevista.

B) Si no existe acuerdo en cuanto al tiempo de reducción de jornada, ésta será de la media que resulte de la propuesta por cada una de las partes.

2. Por razones de política de empleo y con objeto de rejuvenecer la plantilla de las empresas y de facilitar el acceso al trabajo a jóvenes y desempleados/as, el personal que cumpla los requisitos recogidos en el apartado anterior y además el de tener cotizado a la Seguridad Social el período que les permita acceder a una prestación del 100 % de su base reguladora, deberán solicitar la jubilación parcial anticipada a requerimiento de la empresa. La reducción de la jornada será decidida como en la letra b) del apartado anterior.

3. En los casos de jubilaciones parciales anticipadas, se considerará a efectos de determinar el número de miembros de las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores/as, que el relevista y el relevado/a se computen como una sola persona.

4. Si en el futuro fuera suprimida la jubilación parcial anticipada, aquellas personas que lleven como mínimo 20 años de servicios ininterrumpidos en la misma empresa y se jubilen de manera total sin sobrepasar los 64 años de edad, tendrán derecho a percibir una indemnización no cotizable a la Seguridad Social de acuerdo con la siguiente escala y forma de pago:

– A los 60 años: 15 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en cuatro veces dentro de un año.

– A los 61 años: 13 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en tres veces dentro de nueve meses.

– A los 62 años: 10 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en tres veces dentro de seis meses.

– A los 63 años: 6 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en dos veces dentro de cuatro meses.

– A los 64 años: 3 meses de salario convenio más complemento personal de antigüedad en el momento de causar baja en la empresa.



22. artikulua. *Doako sarrera-baimenak.*

Enpresek doako sarrera-baimenak emango dizkiete langilearen ezkontide edo bikotekideari, azken kasu horretan izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiriaren bidez edo, erregistro hori ez dagoen udalerrietan, baliokidearen bidez urte batetik gorako bizikidetzat frogatzen dutenean, eta bien seme-alabei 18 urte izan arte ordaindutako lanik ez dutenean.

SEIGARREN KAPITULUA

LANEKO JANTZIAK

23. artikulua. *Laneko jantziak.*

Probintzia mailako Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, ondoren zehazten diren arropak eskuratu beharko dizkie derrigorrez langileei, honako epe hauetan:

- Mugimenduko langilegoa: Bi uniforme bi urtez behin.
- Tailerreko langilegoa: Bi lohihartzeko urtean. Langile horiek giro hezean edo koipetsuan dihardutenean, oinetako iragazgaitzak ere eskuratuko dituzte.
- Administrazioko langilegoa: Zerbitzua bulegoan edo biltegi burutzen duten arabera, bi jaka edo bi bata bi urtez behin.

Langileek, euren lan-jardunaldian zehar enpresak emandako arropa jantzi beharko dute derrigorrez.

ZAZPIGARREN KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

24. artikulua. *Lanaren antolamendua.*

Lanaren antolamendu tekniko eta praktikoa enpresako Zuzendaritzaren eginkizuna da.

Hala ere, enpresak nola linea erregularreko zerbitzuan, hala diskrezionalakoan jardungo balu, pertsonala jarduera batetik bestera alda dezake; horretarako, ondorengo aurrerapenarekin jakinarazi behar die langileei aldaketa hori:

- Hileroko zerbitzuak: 5 egun.
- Hamabostaldiko zerbitzuak: 3 egun.
- Asteroko zerbitzuak: 2 egun.
- Eguneroko zerbitzuak: 2 orduko aurretiaz.

25. artikulua. *Enplegu erregularizazioaren espedienteetan lan-gileen ordezkarien txostena.*

Enpresek aginduzko txostena eskatu behar diote Enpresa Batzordeari edota, kasua balitz, langileen ordezkariari, Lan Ordezkaritzak ebazpena eman aurretik, horrela erakunde horrekin lankidetzan arituz enplegu erregularizazioaren espedienteetan.

26. artikulua. *Kittoa.*

Langile guztiek eska dezakete langilearen Delegatua, Enpresa Batzordeko kidea edo Sekzio Sindikaleko Delegatua bertan egon dadin bidezkotzat jotzen duen aholkularitza jasotzeko enpresak lanpostua uzterakoan aurkezten dion kitoaren ordainagiria sinatu aurretik.

Likidazio hori enpresak aipatu lanpostu uztea gertatu eta lehenbailehen egingo du.

Pertsonalaren Delegaturik, Sekzio Sindikaleko Delegaturik edo Enpresa Batzorderik ez dagoen enpresetan erasandako langileak egokitzen jotzen duen aholkularitza eska dezake kitoaren ordainagiria sinatu aurretik.

Artículo 22. *Pases gratuitos.*

Las Empresas facilitarán pases gratuitos al cónyuge o compañera/o del trabajador/a, en este caso cuando acrediten convivencia superior a un año mediante el correspondiente certificado del registro de parejas de hecho o equivalente en los municipios en los que dicho registro no exista y a los hijos de ambos hasta la edad de 18 años cuando no tengan trabajo retribuido.

CAPÍTULO SEXTO

ROPA DE TRABAJO

Artículo 23. *Ropa de trabajo.*

Las empresas sujetas al ámbito del presente Convenio Provincial vendrán obligadas a facilitar a su personal las siguientes prendas de trabajo y por el tiempo que a continuación se indican:

- Personal de movimiento: Dos uniformes cada dos años.
- Personal de taller: Dos buzos al año. Cuando este personal trabaje en ambiente húmedo o graso, se le facilitará calzado impermeable.
- Personal administrativo: Dos chaquetas o batas, según se presten los servicios en oficina o almacenes, y por una duración de dos años.

Es obligación del personal el uso de la ropa facilitada, durante la jornada laboral.

CAPÍTULO SÉPTIMO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 24. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, si la misma dedicara sus actividades tanto al servicio de línea regular como al de discrecional, podrá trasladar al personal de una actividad a otra, poniéndolo en conocimiento del personal con la siguiente antelación:

- Servicios mensuales: 5 días.
- Servicios quincenales: 3 días.
- Servicios semanales: 2 días.
- Servicios diarios: 2 horas de antelación.

Artículo 25. *Informe de los representantes de los trabajadores en expedientes de regulación de empleo.*

Las Empresas estarán obligadas a recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o, en su caso, de los representantes de los trabajadores antes de dictarse resoluciones por parte de la Delegación de Trabajo, coadyuvando así con este organismo en los expedientes de regulación de empleo.

Artículo 26. *Finiquito.*

Cualquier persona podrá solicitar la presencia del Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado de la Sección Sindical, para recibir el asesoramiento que considere oportuno antes de proceder a la firma del recibo finiquito que le sea presentado por la Empresa en el momento de su cese.

Dicha liquidación será realizada por la Empresa con la mayor antelación posible a la fecha en que se produzca el cese.

En aquellas Empresas en las que no existan Delegados de Personal, Delegado de Sección Sindical o Comité de Empresa, la persona afectada podrá solicitar el asesoramiento que considere oportuno antes de la firma del recibo finiquito.

## ZORTZIGARREN KAPITULUA

### BAIMEN ORDAINDUAK

#### 27. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Enpresako langileek eskubidea izango dute soldatadun lizentziak edo ordaindutako baimenak eskatzeko. Lizentzia edo baimen horiek emateko, behar bezala eskatu eta egiaztatu beharko da. Egiaztapen hori aurrerapen nahikoaz egin beharko da, hau da, hura hartu baino bost (5) lanegun lehenago, salbu eta gertaeraren premiak ez badu horretarako aukerarik ematen.

Indarrean den Langileen Estatutuaren 37.3 artikuluan ezarritakoaren arabera, langileak, aurretik abisatu eta justifikatuta, lanetik ateratzeko aukera izango du, ordainduta, jarraian aipatzen den arrazoiren bategatik, zehazten den denboran:

a) Langilea ezkontzea edo izatezko bikote moduan erregistratzea: 18 egun natural.

b) Bost lanegun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta horiek benetan zaindu behar badira.

c) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotza: 4 lanegun.

d) Bi lanegun senideen heriotzagatik, odol-kidetasun eta ezkontza-ahaidetasunezko bigarren maila arte. Arrazoi Hori dela eta langileak lurralde historikotik kanpo joan behar badu, epea bi egun luzatuko da.

e) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

f) Gurasoak, seme-alabak, neba-arrebak eta koinatuak ezkontzeagatik: egun natural bat.

g) Emaztearen erditzeagatik: 2 egun natural, laura igo ahal direnak lekualdatu behar izatekotan edo distantzia 300 km baino handiagoa izatekotan.

h) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeko behar besteko denbora, botoa ematea barne. Lege- edo hitzarmen-arauaren batean aldi zehatz bat aipatzen denean, absentziaren iraupenari eta haren konpentsazio ekonomikoari dagokien arauak diotenaren arabera jokatuko da. Eginbehar horren ondorioz langileak hiru hilabeteko denboraldian ezin badu bete lanorduen ehuneko hogeita bost (55) gehiago, Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. apartatuan araututako eszedentzia-egoerara igaroarazi ahal izango du enpresak eraginpeko langilea. Langileak, bestalde, betebeharrak edo kargu hori betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, enpresan eskubidekoa duen soldatari kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

i) Funtzio sindikalak edo langileak ordezkatzeko funtzioak betetzeko: lege edo hitzarmenez ezarritako denbora.

j) Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko behar adina denbora. Eta umea adoptatuz, adopziohelbururako zaindu edo harreraren hartuz gero, nahitaezko informazio- eta prestaketa-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko behar adina denbora, betiere lanaldiaren barruan egin behar badira.

## CAPÍTULO OCTAVO

### LICENCIAS RETRIBUIDAS

#### Artículo 27. Licencias retribuidas.

El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo/permiso retribuido. Para su concesión con carácter principal, deberá ser solicitada y acreditada debidamente, la acreditación deberá tener la suficiente antelación que se fija en cinco días laborables previos al disfrute de la misma, exceptuando aquellos casos en los que la urgencia del hecho causante no lo permita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se señalan y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora: 18 días naturales.

b) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Muerte del cónyuge o pareja de hecho: 4 días laborales.

d) Dos días laborales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

e) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.

f) Matrimonio de padre, madre, hija, hijo, hermana, hermanos, incluso cuñado o cuñada: 1 día natural.

g) Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de necesidad de traslado y cuando la distancia sea superior a 300 km.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Baimena justifikatzen duen egitatea gertatzen den eguna laneguna ez bada, baimena haren ondorengo lehen lanegunean hasiko da. Oporraldia salbuesten da, egitate sortzaileak irauten ezean.

Azkenik, langileek eskubidea izango dute indarreko Langileen Estatutuaren 37. artikulua laugarren ataletik bederatzigarren atalera bitartekoetan arautzen diren kasuetan baimenak eskuratzeko.

## BEDERATZIGARREN KAPITULUA

### FALTAK ETA ZEHAPENAK

#### 28. artikulua. *Hutsegite motak.*

\* Diziplina-araubidea.

Definizioa: Falta izango da lan-eginberrak eta -betebeharrak ez betetzea dakarren ekintza nahiz ez-egite oro.

Falten mailaketa: Hurrengo puntuetan, nahiz arestiko paragrafoan orokorrean ezarritako beste edozein ez-betetzetan tipifikatzen den faltaren bat egiten duten langileek enpresako zuzendaritzaren zehapena jaso ahaliko dute, ados ez badago pertsona horrek jurisdikzio-bidera jotzeko eskubidea badauka ere.

Horretarako, faltaren berezko larritasunaren, haren ondorioen garrantziaren eta egintzaren asmoaren arabera, mailaketa hau hartuko da kontuan:

- Falta arinak.
- Falta astunak.
- Falta oso astunak.

\* Falten tipifikazioa:

- Falta arinak dira honako hauek:
  - a) Hilabetean lanera behin berandu joatea behar bezala justifikatu gabe.
  - b) Aurrerapena edo atzerapena, kausa justifikaturik gabe, irteerako geltokitik edo geralekuetatik irteteko.
  - c) Erabiltzaileekiko harremanak okerrak izatea, gidariaren eta/edo ibilgailuaren garbitasun eta higiene pertsonalik eza (prebentzio-ordetzariari jakinarazita, halakorik balego), eta uniforme edo enpresak jasotako jantziak behar bezala ez erabiltzea.
  - d) Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketen berri ez ematea.
  - e) Lanaldiaren barnean langileekin eztabaidatzea.
  - f) Diru-bilketa gehienez enpresak ezarritako data baino bi egun geroago ematea.
  - g) Lanera behin ez joatea, justifikatu edo aurretik jakinarazi gabe.
    - Falta astunak dira:
      - a) Hilabetean lanera bi alditan berandu joatea, behar bezala justifikatu gabe.
      - b) Lanetik justifikaziorik gabe alde egitea, enpresari edo lankideei nolabaiteko garrantziko kaltea eraginez.
      - c) Hilabetean lanera birritan edo gehiagotan ez joatea, justifikatu edo aurretik jakinarazi gabe. Falta bakarra nahikoa izango da baldin lankideren bati txanda egin behar bazitzaion, edo falta horren ondorioz kalte garrantzitsuren bat eragiten bazaio agindutako zerbitzuari edo enpresari.
      - d) Enpresaren uniforme edo materiala nahita galtzea edo hondatzea.
      - e) Diru-bilketa gehienez enpresak ezarritako data baino sei egun geroago ematea eta likidazioetan behin baino gehiagotan zehatza ez izatea.

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

Finalmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos por los supuestos que se regulan en los apartados cuarto a noveno del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO NOVENO

### FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 28. *Tipos de faltas.*

\* Régimen disciplinario.

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

Graduación de las faltas: El personal que incurra en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho de la persona a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo.

Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

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

\* Tipificación de las faltas:

- Se considerarán faltas leves las siguientes:
  - a) Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
  - b) El adelanto o el retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
  - c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de limpieza e higiene personal del conductor/a y/o del vehículo (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera), y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la Empresa.
  - d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
  - e) Discutir con el personal dentro de la jornada de trabajo.
  - f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la Empresa.
  - g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
    - Son faltas graves:
      - a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
      - b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros/as.
      - c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la Empresa.
      - d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la Empresa.
      - e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la Empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Ibilbidea enpresako zuzendaritzaren baimenik gabe aldatzea eta ibilbidetik desbideratzea, hierarkian gainetik dagoen pertsonak agindu gabe, ezinbesteko kasua izan gabe.

g) Lantokiko langile zein erabiltzaileenganako edo bezeroenganako errespetu- eta begiramen-faltak, ordenamendu juridikoak aitortutako eskubideen eta betebeharren urraketa bada-karte.

h) Takografoaren datuak eta gainerako nahitaezko dokumentazioa modu egokian ez betetzea.

i) Enpresaren ibilgailuaren edo instalazioen barruan ez erretzeko debekua urratzea, betiere enpresak aurretik idatziz jakinarazi badu.

j) Justifikatutako kausa edo arrazoirik gabe lantokia edo lanpostua uztea, denbora-tarte laburra izanik ere, betiere lanpostua uztea enpresaren ekoizpen-jardueraren kaltetan izan ez bada eta lankideengan kalterik edo istripurik eragin ez badu; horrelakorik gertatuz gero, astuntzat edo oso astuntzat joko ahal izango litzateke.

k) Agindutako lanean, kudeaketan edo jardueran iruzurrerrez, leialtasun faltaz edo gehiegizko konfiantzaz aritzea; lapurreta, hala lankideei nola enpresari edo lantokian nahiz hortik kanpo dagoen edozein pertsonari lan-jarduera gauzaten ari den bitartean.

– Falta oso astunak dira:

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

b) Hiru hilabetean, lanera hiru alditan edo gehiagotan ez joatea, justifikatu edo aurretik jakinarazi gabe.

c) Hiru hilabetean lanera lau alditan baino gehiagotan berandu joatea.

d) Kontratuzko onustea urratzea, lanean diziplinarik ez izatea edo ez obeditzea, ohiko lan-errendimendua edo hitzartutakoa etengabe eta nahita jaistea, iruzurra, desleialtasuna edo konfiantza-abusua agindutako gestioetan eta enpresaren bulegoen barruan edo zerbitzu-egintzan egindako ebasketa edo lapurreta.

e) Postaren sekretua urratzea edo arrotzei lana dela eta ezagutzen diren datuen berri ematea.

f) Diru-bilketa enpresak agindutako data baino sei egunetik gorako atzerapenez ematea, justifikatutako ezinbesteko kasua izan ezik.

g) Beste langile bat lanean dagoen itxura egitea, haren orde sinatuta edo fitxatuta edo antzekoak eginez. Faltatzat hartuko da gaixotasunagatik edo laneko istripuagatik bajaran dagoen langilea lanean aritzen bada, bere kontura edo besteren kontura, bai eta lizentziak edo baimenak lortzeko kausa faltsuak ematea ere.

h) Erregelamendu bidez ezarritako alkohol-tasa gainditzea, lanaldian, gidari-lanetan aritzen direnentzat, bai eta drogen, substantzia haluzinogenoen edo sorgogarrrien eraginpean gidatzea ere. Behar diren frogabideen pean jarri beharko da eta hala egiteari uko egitea kaleratzeko kausa zuzena izango da.

i) Enpresaren dokumentazio erreserbatua bortxatzea, eguneko parteko, ibilbide-orriko edo likidazioko datuak aldatzea edo faltsutzea, eta takografoa edo hura ordeztzen duen gailuak datuak aldatzeko asmoz nahita manipulatzeko.

j) Nagusiekiko, lankideekiko, mendekoekiko edo erabiltzaileekiko tratu txarrak edo begirune- eta adeitasun-faltak eta eztabaida zakarrak.

k) Nagusiek eta goikoek lana uztea edo euren mendekoekiko agintekeriak jokatzea.

l) Zerbitzuaren segurtasunari edo erregulartasunari eragiten dieten zuzenbideak edo zabarkeriak, pertsonari egotzi

f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

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

h) No rellenar correctamente los datos del tacógrafo y demás documentación obligatoria.

i) La desobediencia a no fumar dentro del vehículo o de las instalaciones de la Empresa, siempre que hubiera previamente la advertencia por escrito de la Empresa.

j) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

k) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la Empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

– Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

f) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la Empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

g) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

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

i) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

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

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

l) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a la persona, así

dakizkiokeenak, baita aplikatu behar diren xedapenak ez bete-  
tzea ere, horrek enpresaren, erabiltzaileen nahiz hirugarrenen  
segurtasuna arriskuan jartzen duenean.

m) Enpresaren materiala era desegokian erabiltzea, hare-  
nak ez diren xedeetarako nahiz haren jarraibideak urratuz, baita  
ibilgailuei zabarkeriagatik eragindako kalte garrantzitsuak ere.

n) Sexu-jazarpena, sexu-, hitz- edo egintza-izaerako jarrera  
gisa ulertuta, betiere lan-eremuan jazotakoa eta jazarpena pai-  
ratu duen pertsonarentzat oso iraingarria bada.

ñ) Hitzezko ofentsak edo ofentsa fisikoak egitea enpresa-  
riari, enpresan lan egiten duten pertsonari edo haiekin bizi diren  
senideei.

o) Enpresako zuzendaritzari gidabaimena kendu izana ez  
jakinaraztea.

p) Gidatze profesionalerako legez aurreikusitako titulu gai-  
tzaileak ez berritzea edo iraungitatzat jotzea.

q) Takografoaren araudia ez betetzea. Legez ezarritako  
arau-haustek egiteagatik langileak duen erantzukizun osoagatik  
enpresak ezartzen dituen diru-zehapen guztiak jasanaraziko zaiz-  
kio langileari.

Urtebetean talde bereko falta bat errepikatzea, beste izaera  
batekoa bada ere, haren gaineko taldean sailkatzeko kausa  
izan ahalko da.

#### 29. artikulua. Zehapen-motak.

Hauek izango dira zehapenak:

a) Falta arinengatik:

– Hitzezko kargu-hartzea.

– Idatzizko kargu-hartzea.

– Egun batez edo biz lana eta soldata etetea.

b) Falta astunengatik:

– Lana eta soldata etetea, hiru egunetik hogeita egunera.

– Mailaz igotzeko atzeratzea, bost urtez gehienez.

c) Falta oso astunengatik:

– Nahitaezko lekualdaketa.

– Lana eta soldata etetea, hogeita bat egunetik hirurogei  
egunera.

– Mailaz igotzeko behin betiko desgaitzea.

– Kaleratzea.

#### 30. artikulua. Zigor-prozedura.

Langile bakoitzaren espedientearen ezarritako zehapenak ida-  
tziko dira. Ohar horiek kenduko dira zortzi, lau edo bi hilabetez  
maila bereko edo goragoko faltarik egiten ez badu, egindako fal-  
tak oso astunak, astunak edo arinak izan, eta zehatutako per-  
tsonek, arestian aipatu epeak igaro ondoren, eskubidea izango  
dute aipamen horiek kentzeko eskatzeko.

Falta arinengatik zehapenak enpresaren zuzendaritzak era-  
bakiko ditu.

Falta astunengatik eta oso astunengatik zehapenak ere  
enpresak ezarriko ditu, langilearen espedientearen instrukzioa  
egin ondoren. Interesdunak eta langileen ordezkariak edo  
ordezkaritza sindikalak eskubidea izango dute zuzendutako  
entzunaldi baterako, egozten zaizkion egitateak jakinarazi eta  
hamar eguneko epean. Epe horrek dagokion faltaren preskrip-  
zioaren epeak bertan behera utziko ditu.

como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando  
con ello se ponga en peligro la seguridad de la Empresa, perso-  
nal usuario o terceros.

m) El utilizar indebidamente el material de la Empresa,  
bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus ins-  
trucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los ve-  
hículos por negligencia.

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

ñ) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las  
personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que con-  
vivan con ellos.

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

p) La falta de renovación o aviso de caducidad de los títu-  
los habilitantes legalmente previstos para la conducción profesio-  
nal.

q) El incumplimiento sobre la normativa del tacógrafo,  
siendo repercutidas toda sanción pecuniaria de la Empresa a la  
persona trabajadora por la total responsabilidad de éste por la  
comisión de las infracciones legalmente establecidas.

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

#### Artículo 29. Tipos de sanciones.

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación escrita.

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

b) Por faltas graves:

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

– Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

– Traslado forzoso.

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

– Inhabilitación definitiva para el ascenso.

– Despido.

#### Artículo 30. Procedimiento sancionador.

Se anotará en el expediente personal de cada persona tra-  
bajadora las sanciones que se impongan. Se anularán tales  
notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o  
superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según  
las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo  
derecho las personas sancionadas, después de transcurridos  
los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de di-  
chas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Direc-  
ción de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrán de im-  
ponerlas también la Empresa, previa instrucción del oportuno  
expediente a la persona trabajadora. La persona interesada a la  
representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a  
una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar  
desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este  
plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta corres-  
pondiente.

Esleitutako zerbitzuaren zioengatik, zehatutako pertsona leku aldarazita dagoenean, ezarritako epea etenda geratuko da, eta itzultzean hasiko da berriro.

h) letran tipifikatutako falta oso astunak badira, enpresak lana eta soldata etetea erabaki ahalko du, lehenagoko kautelazko neurri gisa, espedienteak dirauen denborarako, ezarri behar den zehapena kaltetu gabe, eta etenaldi hori langileen ordezkari jakinaraziko zaie.

Zehapen-espedientea amaitu ondoren, enpresak dagokion zehapena ezarriko dio langileari, izapideak egitean zehatutako pertsonak berak eta langileen ordezkariak edo ordezkariak sindikalak egindako alegazioak kontuan hartuta.

Enpresak zehapen bat erabaki edo ezartzen duenean, idatiz jakinarazi beharko die zigortuari eta langileen ordezkariari edo ordezkariak sindikalari; ale bat gordeko du berak eta kopia sinatu eta zuzendaritzari itzuliko dio.

Dena den, zehapena jaso duen pertsonak eskumeneko jurisdikzio-biderra jo dezake, jasotako zehapenak berrazter daitezela eskatzeko, ados ez badago.

Enpresetako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak norberen duintasuna erabat errespetatzen dela zainduko dute, eta oso bereziki sexu-jazarpeneko egoerarik nahiz mota orotako isekarik ez gertatzeaz arduratuko dira. Gertatuz gero, kapitulu honetan xedatutakoaren arabera zehatuko dira.

### 31. artikulua. Gidatzeko baimena kentzea.

Enpresaren zerbitzuko gidari bati, administrazio nahiz judizialko ebazpen irmoaren arabera, gidatzeko baimena aldi baterako kentzen zaionean (beti ere alkoholemia eta drogamenpekotasunaren eraginez gertatu ez badira) lan-harremana ez da bertatik etengo, aitzitik, hurrengo arau hauei jarraituko zaie:

1. Gidatzeko baimena kentzeak zernahi irauten duelarik ere, enpresek erasandako ekoizlea kategoria gutxiago edo handiago lanpostu batera alda dezakete, lanpostu horri dagokion soldatarekin.

Enpresek ikusten badute arestian adierazitakoa egitea ezinezkoa dela, aldez aurretik poliza bat itundu beharko dute; poliza horrek bermatu behar du 1.501,53 € hilean.

Langileari gidatzeko baimena kentzen bazaio, enpresak eta langileak erdi bana ordainduko dute primaren kopurua.

Baldin eta enpresak kategoria txiagoko edo handiagoko lanposturik izan ez eta aldi berean aipatutako poliza hitzartuko ez balu, aurreko paragrafoan jasotako zenbatekoak ordaindu beharko lituzke aipatutako langilea gidatzeko baimena gabe dagoen artean.

Estaldura horiek indarrean sartu beharko dira hitzarmen hau argitaratu eta 30 egun igaro ondoren.

2. Edozein kasutan, gidatzeko baimenik gabeko lehen hogeita hamar egunak erregelamenduzko oporraldiari erantsi lezikioke, kasua balitz, adierazitako obligazioek gidatzeko baimenik gabeko 31. egunetik aurrera iraungo dutelarik.

3. Hutsegitean berrerortzen bada, edozein delarik gidatzeko baimena kentzeko arrazoia eta haren iraupena, ekoizlea enpresatik kaleratua izan daiteke, lan kontratua agorturik geratuz.

Hutsegitean berrerortzea esaten da, berekin gidatzeko baimena kentzea dakarren hutsegitea bi bider burutzea 18 hilabete denboran gertatzen denean, azkeneko hutsegitetik kontatuz.

4. Gidaria, baimena kendu zaion egun zehatzari buruz idatziko komunikazioa ez erabiltzearen ondorioz gidatzeko baime-

Cuando, por razones del servicio asignado, la persona sancionada se encuentre desplazada, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra h), la Empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

### Artículo 31. Retirada del permiso de conducción.

Cuando un/a conductor/a al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducción (siempre que ello no sea debido a los efectos de la alcoholemia o de la drogodependencia), en virtud de Resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

1. Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducción, las Empresas podrán destinar al conductor afectado a un puesto de trabajo que sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto.

Si las Empresas prevén la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberán concertar previamente una póliza que asegure la percepción de 1.501,53 € mensuales.

En el caso de privación del permiso de conducción, sufragando por mitades entre Empresa y la persona afectada, el importe de la prima.

En el caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de trabajo de inferior o superior categoría y no hubiese concertado la póliza a que se hace referencia, estaría obligada a abonar el importe de las cantidades previstas en el párrafo anterior, mientras dicha persona se encuentre privada del permiso de conducción.

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

2. En cualquier caso, los primeros 30 días de privación del permiso de conducción, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas a partir del día 31 de los de la privación del permiso de conducción.

3. En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del permiso de conducción, el productor podrá ser despedido de la Empresa, quedando extinguido el contrato de trabajo.

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de infracciones que lleven consigo la privación del permiso de conducción, se haya producido en un tiempo de 18 meses, contados éstos, desde la última infracción.

4. La persona afectada responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse a la Empresa por la realización

nik gabe zerbitzuak burutzeagatik enpresari sor lekiokoen edozein kalte eta galeraren erantzule izango da.

#### HAMARGARREN KAPITULUA

##### BERME SINDIKALAK ETA KONTRATAZIO GAJETAN LANGILEEN ORDEZKARIEK DUTEN INFORMAZIO ESKUBIDEA

###### 32. artikulua. Berme sindikalak.

Alor honetan, Langileen Estatutuko 61. artikulutik 81.era bertartekoek ezarritakoa beteko da, artikulua horietan ezarritako eskumenetatik behar bezala aplikatzeko honako hauek adieraziz:

###### a) Jarduera sindikala enpresan:

Sindikatu batean afiliaturiko langileek enpresaren edo lan-tegiaren eremuan sekzio sindikalak eratu ahal izango dituzte sindikatuko estatutuen arabera.

Ordezkaritza handieneko sindikatuetako sekzio sindikalek LOLSeko 8.2. artikuluan xedatutako eskubideak izango dituzte.

– Enpresako sekzio sindikalen bermeak eta eginkizunak.

Honako berme eta eginkizunak izango dituzte:

a) Ondorengo artikuluan xedatutako afiliazio eskakizunak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalak hitzarmenak edo enpresa hitzarmenak negoziatzeko legitimaturik egongo dira, enpresa horietako langileen gehiagoak hala erabakiz gero.

Aurrekoa hala izan arren, enpresa barruan enpresa batzordea edo langileen ordezkariak egonez gero, ezingo da aldi berean bi erakunde negoziatzaile egon.

Erakunde negoziatzailea sekzio sindikala balitz, langileen ordezkarietan jardungo duten sindikatuen ordezkarien kopurua, langileen ordezkarien edo enpresa batzordeko kideen kopuru bera izango da.

b) Enpresan izaera sindikal edo lan izaerako argitarapen eta oharrak hedatzea, afiliatuen kotizazioak biltzea, lanorduz kanpo, afiliazio sindikalerako eginkizunetan oztopatu ezingo direlarik, eskubide horiek erabiltzeak lana edo ekoizpenaren mar-txa orokorra eragotzi gabe.

c) Hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea, pertsona-leko ordezkarien edo Enpresa Batzordeko hutsuneak betetzeko.

d) Enpresako Zuzendaritzaren aurrean afiliatuak ordezkari-tzen dituzten ordezkari sindikalak hautatzea.

e) Enpresariari alde aurretik jakinaraziz, aditu sindikalen zerbitzuak lan gaietan (negoziazio kolektiboa, soldaten berrikus-penak, enplegu erregulaziorako espedienteak, eta abar) erabil-tzea, lanorduz kanpo eta, izanez gero, enpresako lokalak era-biliz.

Bileretara joan ahal izango da enpresari jakinarazi ondoren, enpresaburuari jakinarazi ondoren.

f) Enpresako sekzio sindikalek afiliatuen bilerak egin ahal izango dituzte enpresako lokaletan, egon baleude, lanorduz kanpo. Bilerak horietara, eta enpresari alde aurretik jakinaraziz, Zentral Sindikaleko ordezkari batek joan ahal izango du.

Langileek ere, bilkura egin aurretik, enpresako Zuzendari-tzari jakinaraziko diote.

g) Ordezkari sindikalak Enpresa Batzordeko kideak ez ba-dira eta LOLSeko 10.3.3. artikuluan xedatutakoaren arabera,

de servicios sin la posesión del permiso de conducción, como consecuencia de la falta de comunicación escrita por parte de aquél, respecto al día exacto en que se ha retirado el permiso.

#### CAPÍTULO DÉCIMO

##### GARANTÍAS SINDICALES Y DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

###### Artículo 32. Garantías sindicales.

En esta materia, se cumplirá lo establecido en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, señalándose de entre las competencias fijadas en dichos artículos y para su debida aplicación las siguientes:

###### a) Actividad sindical en la empresa:

Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los derechos establecidos en el artículo 8.2 de la L.O.L.S.

– Garantías y funciones de las Secciones Sindicales de Empresa.

Tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar Convenios o pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría las personas trabajadoras de dichas Empresas.

No obstante lo anterior, existiendo en el seno de la Empresa Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, no podrá existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores.

Si las Secciones Sindicales constituyesen el órgano negociador, el número de Delegados Sindicales en representación de las personas trabajadoras será el mismo que el número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

b) Podrán difundir publicaciones y avisos, de carácter sindical o laboral, en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, fuera de las horas de trabajo y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos puedan interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

c) Proponer candidatos en las elecciones sindicales para cubrir los puestos de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa.

d) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados ante la Dirección de la Empresa.

e) Utilizar los servicios de algún experto sindicalista en los temas laborales, como negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc., con acceso a los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo.

A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, previa comunicación al Empresario.

f) Las Secciones Sindicales de Empresa, podrán realizar reuniones de sus afiliados en los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

También existirá notificación previa de dichas reuniones por parte de las personas trabajadoras a la Dirección de la Empresa.

g) Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa y de conformidad con el artí-

langileei oro har eta bere sindikatuko afiliatuei bereziki eragiten dieten izaera kolektiboko neurriak hartu aurretik, batez ere azken horien lanuzte eta zehapenen kasuan, enpresek entzuteko eskubidea izango dute.

Bestalde, ordezkari sindikalak, baleude, aurrez entzun gabe sindikatu batean afiliaturiko langileen kaleratzea baliogabea izango da, baldin eta enpresaria afiliazio horren jakitun bada, azkeneko hau LPLko d) idatz-zatiko 104. artikulua araber.

h) Sindikatuen ordezkariak, 72 ordutako aurrerapenez jakinaraziz edo 24 ordutakoa, presazko kasuan eta ondoren frogatuz gero, lana utzi ahal izango du, lansaria jasotzeko eskubi-dearekin, eginkizun sindikalak edo langileen ordezkariak bete- zeko legeak edo hitzarmen honek xedatutako moduan. Probin- tzia, Autonomi Erkidegoa edo estatu mailako hautapeneko kargu- ren bat badu, bere karguari dagokion eginkizunak betetzeko beharrezkoak izan daitezten soldatarik gabeko baimenak hartze- ko eskubidea izango du, gehienez ere urtean hiru egunetako muga ezarri.

Hitzarmen kolektiboetako batzordeetan parte hartzen duten ordezkari sindikalek, enpresaren baten jarduneko langile gisako lan harremanari eusten dielarik, negoziatzaile gisako eginkizu- na egoki betetzeko beharrezko diren ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango dute, beti ere negoziatioak enpresa- rekin zerikusia badu.

**33. artikulua. Enpresan jarduera sindikala betetzeko Sek- zio Sindikalen eskakizunak.**

Enpresa edo lantegi bakoitzean tamainaren arabera jarrita- ko gutxieneko portzentajeak osatzen dituzten enpresako sekzio sindikaleko ordezkariak sindikatuko jarduera betetzeko hilean ordaindutako -edo gabeko- gehienezko ordu batzuk izango di- tuzte, ondorengo taularen arabera:

Sei langile baino gutxiagoko enpresak, bi afiliatuekin gutxi- nez: Ordezkari sindikala izendatu ahal izango dute, jarduera sin- dikala betetzeko ordaindutako ordurik gabe.

Aipatu diren eginkizunak betetzeko ordaindutako orduek on- dorengo egiturari jarraituko diote:

– Enpresetako langileen kopurua 26-50: Atal Sindikaleko or- dezkarren kopurua 1 edo 2; Urteko afiliazio ehunekoa % 40: Hi- leko ordu-kopurua, 8.

– Enpresetako langileen kopurua 51-100: Atal Sindikaleko ordezkariaren kopurua 1 edo 2; Urteko afiliazio ehunekoa % 40: Hileko ordu-kopurua, 10.

– Enpresetako langileen kopurua 101etik gora: Atal Sindika- leko ordezkariaren kopurua 1 edo 3; Urteko afiliazio ehunekoa % 30: Hileko ordu-kopurua, 12.

Enpresa Batzordeko kideak ez diren ordezkari sindikalek: LOLSeko 10.3. artikulua araber, legez enpresa batzordeta- ko kideentzat ezarritako berme berdinak izango dituzte.

Artikulu honetan adierazitako afiliazio eskakizunak betetzen dituzten sekzio sindikalek aurreko artikuluko a), d) eta h) idatz- zatietan jasotakoaz baliatu ahal izango dute.

**34. artikulua. Langileen Ordezkariak edo Enpresa Batzorde- ak.**

Lehen: Pertsonalaren delegatuek edo Enpresa Batzordeko kideek hileko ordu ordainduen kreditu bat izango dute batzordeko kide edo pertsonal delegatu bakoitzarengatik lantoki bakoit- zean eta beren ordezkariak lanetan aritzeko enpresako langile kopuruaren arabera, xehekapen honen arabera:

Langileak	Langileen ordezkariak	Orduak hilean
6-30	1	15
31-49	3	15

culo 10.3.3.º de la L.O.L.S., tendrán derecho a ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Por otro lado, será nulo el despido de las personas trabaja- doras afiliados a un Sindicato, realizado sin la previa audiencia de los Delegados Sindicales si los hubiera, siempre que al Em- presario le conste su condición de afiliado, esto último de con- formidad con el artículo 104 letra d) de la L.P.L.

h) La representación sindical, previo aviso con 72 horas de antelación o 24 horas en caso de urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remunera- ción para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por Ley o por este Convenio. Si ostenta un cargo electivo a nivel provincial, autonó- mico o estatal, tendrá derecho al disfrute de los permisos no re- tribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindica- les propias de su cargo, estableciéndose la limitación al disfrute de los mismos de hasta un máximo de tres días anuales.

Los representantes sindicales que participen en las comi- siones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna Em- presa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribu- dos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

**Artículo 33. Requisitos de las Secciones Sindicales para la acción sindical en la empresa.**

La Representación de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para su tamaño se señalen, dis- pondrán de un máximo de horas retribuidas o no al mes para la acción sindical según el siguiente cuadro:

Empresa de menos de 6 trabajadores con un mínimo de dos afiliados: Podrán nombrar Delegado Sindical sin horas retribu- das para la acción sindical.

Las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones a que se ha hecho referencia seguirán este detalle:

– N.º personas trabajadoras de las Empresas de 26 a 50: n.º Delegados Secc. Sindic. 1 o 2; % afiliación anual 40 %: n.º horas mensuales, 8.

– N.º personas trabajadoras de las Empresas de 51 a 100: n.º Delegados Secc. Sindic. 1 o 2; % afiliación anual 40 %: n.º horas mensuales, 10.

– N.º personas trabajadoras de las Empresas de 101 en adelante: n.º Delegados Secc. Sindic. 1 o 3; % afiliación anual 30 %: n.º horas mensuales, 12.

La Representación Sindical que no forme parte del Comité de Empresa: De conformidad con el art. 10.3 de la L.O.L.S. ten- drán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos de afiliación señalados en este artículo, podrán hacer uso de lo re- cogido en los párrafos a), d) y h) del artículo anterior.

**Artículo 34. Los/as Delegados/as de Personal o miem- bros del Comité de Empresa.**

Primero: Dichos representantes dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación en relación con el número de personas trabaja- doras de la Empresa, de acuerdo con este detalle:

Personas trabajadoras	Delegados de personal	Horas mensuales
6 a 30	1	15
31 a 49	3	15



50etik aurrera: Langileen Estatutuaren 66. artikulua bete behar da.

*Bigarrena:* Enpresak langileei lokal egoki bat eskura jarriko die bildu ahal daitezen, egon balego.

*Hirugarrena:* Langileek lanorduetatik kanpo aurreko pasarteetan aipatutako lokalean biltzarrean biltzeko eskubidea izango dute.

#### HAMAIAKAGAREN KAPITULUA

##### HITZARMENEN ERREGULAZIOA ETA ENPRESA HITZARMENAK BATZORDE MISTOA

###### 35. artikulua. *Aldi baterako kontratuak.*

Langileen Estatutuak 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuak merkatuaren gorabeheren eraginez, eta zereginak metatu edo eskabide larregi izatearen eraginez egingo direnean, erreferentzia-aldia 18 hilabetekoa izango da; kontratu horiek ezin izango dira epe horren hiru laurdeneko epea baino luzeagoak izan, eta gehienezko iraupena hamabi hilabetekoa izango da.

36. artikulua. *Langileak enpresaren esanetara jartzeko kontratua.*

Enpresek aldi baterako lan enpresekin eginiko kontratazioek klausula bat izan beharko dute, eta horien bidez, Gipuzkoako «Errepidean Zeharreko Bidaiarien Garraioa» hitzarmen probintzialak ezartzen dituen soldatak ziurtatuko dizkio langileari gutxienez.

37. artikulua. *Hitzarmenen erregulazioa eta Enpresa Hitzarmenak.*

Hitzarmen honek erasandako edozein enpresatan langileek edo enpresa berak enpresa itun edo hitzarmen bat negoziatuko balute, negoziazio hori hurrengo baldintza hauei lotuta egongo da:

Indarrean dauden soldaten oinarritik abiatuko da negoziazioa, nolahi ere eta negoziazioaren amaieran, hitzarmen honetan onartzen diren baldintzak, urteko kontaktetan gutxienezko zatitza jotzen direnak, bermatuz.

###### 38. artikulua. *Lotespen-ezaren klausula.*

Sektoreko enpresaren batek behin-behinean hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea erabakitzen bada (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), asmo horren berri eman beharko dio batzorde paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aipatzen den kontsulta-aldia hasi baino gutxienez 7 egun lehenago. Kontsulten aldian langileen ordezkariekin horretarako akordioak lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere (bi alderdiek beren-beregi hala egitea adosten badute soilik joko da arbitrajera) desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboan Aholkularitza Batzorde Nazionalaren esku jartzeko.

###### 39. artikulua. *Batzorde Mistoa.*

Hitzarmena Interpretatu, Kontrolatu eta Zaintzeko Batzorde Mistoa bat ezartzen da. Hauek osatuko dute: hitzarmen hau sinatzen duen sindikatu-erakunde bakoitzeko kide batek, langileak ordezkatzeko, eta enpresaren aldeko hiru kidek. Batzorde horren egoitza soziala Lan Harremanen Kontseiluaren Gipuzkoako lurraldeko egoitza izango da, Donostiako Javier Barkaiztegi behea kaleko 19 zenbakian.

50 en adelante: rige el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

*Segundo:* La Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras un local adecuado para que puedan reunirse, si lo hubiere.

*Tercera:* Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera de la jornada de trabajo, en el local que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

#### CAPÍTULO UNDÉCIMO

##### REGULACIÓN CONVENIO Y PACTOS DE EMPRESA COMISIÓN MIXTA

###### Artículo 35. *Contratos temporales.*

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda fijar en 18 meses el período de referencia para realizar contratos debido a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y la duración de estos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia ni, como máximo, doce meses.

###### Artículo 36. *Contratos de puesta a disposición.*

Las contrataciones que efectúen las Empresas con empresas de trabajo temporal, vendrán obligadas a que en las mismas figure una cláusula por la cual se garantice al trabajador como mínimo, los salarios establecidos en el presente Convenio Provincial de Transporte de Viajeros para Gipuzkoa.

###### Artículo 37. *Regulación Convenios y pactos de Empresa.*

Si en cualquiera de las Empresas afectadas por este Convenio los trabajadores o la propia Empresa negociaran un pacto de Empresa o Convenio, esta negociación estará sujeta a las siguientes condiciones.

Se partirá en la negociación sobre la base de los salarios vigentes, garantizándose en todo caso y al final de la negociación las condiciones que se aprueban en este Convenio, que se considerarán como mínimas en cómputo anual.

###### Artículo 38. *Cláusula de descuelgue.*

En caso de que alguna Empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 7 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

###### Artículo 39. *Comisión Mixta.*

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por un vocal por organización sindical firmante del presente convenio, en representación de las personas trabajadoras, y tres vocales por parte Empresarial, siendo el domicilio social de dicha Comisión el de la sede territorial de Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales/Lan Harremanen Kontseilua, sito en la calle Javier Barkaiztegi behea n.º 19, de Donostia/San Sebastián.

Aipatutako batzordeak, hitzarmen kolektibo honetan erregulatutakoa aplikatzeak duen garrantziak jabetuta eta hura behin eta berriz bete izan ez dela kontuan hartuta, Hitzarmena ez bete-zeari buruzko egiaztatutako salaketak tramitatuko ditu eta Lan Agintaritzaren eskudunari horren berri eman ahal izango dio, Hitzarmena urratzen dutenei egokitu dakiekeen zigorra ezartzearen.

#### 40. artikulua. Lanbide-prestakuntza.

Alde sinatzaileak bat datoz okupatutako langileen garapen pertsonala eta profesionala kualifikazio- eta ahalmen-maila profesionala handiagoa eskuratuta lor daitekeela. Horrekin, produktzio-sistemaren eraginkortasuna hobetzeaz gain, okupatutako langileak teknologi aldaketetara egokitzea errazten, langabezi arriskua murrizten eta bizi-kalitatea eta ongizatea sustatzen laguntzen da.

Horregatik, alderdi sinatzaileek sektoreko langileen etengabeko prestakuntza bultzatuko dute, berariaz ILZren etengabeko prestakuntza, enpresa-planen, taldekatutako planen eta prestakuntza horretarako banakako baimenen bidez, eta finantzaketarako xede horretarako dauden erakundeetara joko dute.

Hitzarmen honen sinatzaileen Batzorde Parekidea eratuko da, sektorearen jarduerarako interesgarriak diren pertsonak, kategoriak eta ikastaroak finkatzeko eta horiek jarraitu eta ebaluatzeko asmoz.

#### 41. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura.

Hitzarmen kolektibo hau betetzeari, interpretatzeari nahiz haren hedapenari edo aplikagarritasunari dagokionez sortzen den edozein arazorako, aldeek, aipatutako arazoa planteatzen den unetik hasita, hura Hitzarmeneko Batzorde Parekidearen eskutan jarri aurretik inolako indar-ekintzarik ez egiteko konpromisoa hartzen dute.

Hitzarmena negoziatzen duen Batzordeak onartu egiten du Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioa (GEP II). Akordio hori 2000ko otsailaren 16ko Ebazpenaren bidez onetsi zen, eta 2000ko apirilaren 4an argitaratu zen *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian*.

#### 42. artikulua. Borondatezko Gizarte-Aurreikuspenen Era-kundeak.

Hitzarmen honek dirauen bitartean, ikerketa-batzorde bat eratuko da, hitzarmena sinatu duten sindikatuek eta enpresa elkartek osatua. Batzorde horrek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko entitate baten bideragarritasuna aztertu eta ikertuko dute.

#### 43. artikulua. Subrogazioa, enpresen segida kasuetan.

Xedea. Artikulu honetan xedatutakoa bidaiariak bederatzi plaza gorako (gdariarena barne) trakzio mekanikoko ibilgailuekin errepidez garraiatzeko erabilera orokorreko hiriko eta hiriarte-ko garraio erregular etengabeko eta erabilera bereziko garraio erregularreko zerbitzu guztiei aplikatuko zaie, administrazio-emakidako araubidean edo Sektore Publikoaren Kontratuen Legean zerbitzu publikoak zeharka kudeatzeko jasotako edozein formularen bidez emanda daudenean. Eta hori guztia mota horretako zerbitzuak ematen edo emango dituen enpresak garraio, industria edo zerbitzuetako beste jarduerara batean jardun zein ez. Horregatik, nolana ere, ulertu behar da artikulu hau aplikatu beharko dela kasu horretan gaudenean, kasu bakoitzean garraio-mota aipatu ez arren. Artikulu honetan xedatutakoak ez du aurretik epaitzen, egokia denean, Langileen Estatuaren 44. artikuluan enpresen segidari dagokionez araututakoa aplikatu beharra.

Salbuespena. Artikulu hau ez da aplikatuko irtetan den enpresa administrazio publikoa denean, estatukoa, autonomia-koa, tokikoa nahiz instituzionala, ezta arestian aipatutako edo-

Dicha Comisión, consciente de la importancia de la aplicación de lo regulado en el presente Convenio Colectivo y ante los constantes incumplimientos habidos al mismo, tramitará las denuncias constatadas que se le presenten sobre la inobservancia e incumplimiento del mismo, pudiendo dar parte de las mismas a la Autoridad Laboral competente, para la imposición de las sanciones que puedan corresponder a los infractores del Convenio.

#### Artículo 40. Formación profesional.

Las partes firmantes coinciden en que el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras ocupadas, puede facilitarse mediante la adquisición de mayores niveles de cualificación y de competencia profesional, contribuyendo con ello, no sólo a mejorar la eficacia del sistema productivo, sino también a facilitar la adaptación de las personas trabajadoras ocupadas, a los cambios tecnológicos, a disminuir el riesgo de paro y a promover la calidad de vida y bienestar.

Por ello, las partes firmantes, impulsarán la formación continua de las personas trabajadoras del sector, expresamente la formación continua CAP, a través de planes de Empresa, planes agrupados y permisos individuales para dicha formación, acudiendo para su financiación a las instituciones existentes para este fin.

Se constituirá una Comisión Paritaria de los firmantes del presente Convenio, a efectos de determinar las personas, categorías y cursos que sean de interés para la actividad del sector, así como su seguimiento y evaluación.

#### Artículo 41. Procedimiento de resolución de conflictos.

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

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

#### Artículo 42. Entidades de Previsión Social Voluntaria.

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una comisión de estudio integrada por los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales firmantes, las cuales analizarán y estudiarán la viabilidad de una entidad de previsión social voluntaria.

#### Artículo 43. Subrogación en caso de sucesión de empresas.

Objeto. Lo previsto en el presente artículo será de aplicación a los todos servicios de transporte regular permanente de uso general y transporte regular de uso especial, urbanos o interurbanos, de viajeros/as por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del Conductor/a, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público. Y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios. Por ello, se ha de entender, en todo caso, que procederá la aplicación del presente artículo cuando se esté en el supuesto indicado a pesar de no citarse, en cada caso, el tipo de transporte. Lo dispuesto en el presente artículo no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

Exclusión. El presente artículo no será de aplicación en los supuestos en los que la Empresa saliente tenga el carácter de Administración Pública, estatal, autonómica, local o institucio-

zein administrazioen mendeko enpresa, ente edo erakunde publikoak direnean, haien lan-harremanak hitzarmen honen eremu funtzionaleko lurralde eta/edo autonomiako hitzarmen kolektiboak araututa egon ezean. Aplikatu beharko da, ordea, administrazioa, bere edozein formatan, sartzen den enpresa denean, zerbitzua erreskatatu edo lehengoratzeko kasuetan.

Helburua. Titulu honen helburua bidaiarien garraio mota honi atxikitako enpresa emakidadun/emaileetako plantillen lan-kontratuen egoera arautzea da, enpresa horiek zerbitzutik irtezen direnean eta emakidaren epea igarotzeagatik edo beste edozein zirengatik amaitzen dutenean, eta zerbitzuaren emale berri bat (sartzen den enpresa) hautatzeko beste prozedura bat igaro behar dutenean. Halaber, hemen araututakoa aplikatuko da administrazio titularrak lizitatutako garraio-zerbitzua berrantolatzen, bateratzen edo aldatzen duenean edo beste izen bat ematen dionean.

Atxikitako gidaria. Artikulu honen ondorioetarako, «atxikitako gidaria» izango da bere lana eragindako erabilera orokorreko, erabilera bereziko eta hiriko nahiz hiriarteko zerbitzu erregular etengabearen ibilbideetan ohikotasunez egiten duen oro. Hala-koa izaten jarraituko du, halaber, une jakin batean atxikita dagoenaz besteko garraio-zerbitzuak ematen dituen gidariak, urteko lanaldiari dagokionez, azken zerbitzu horiek aplikatzen zaion hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldi arruntaren % 20 gainditzen ez badute, emakida iraungitzeko dataren aurretik benetan lan egindako azken sei hilabeteetan. Lanaldi arrunt hori proportzionalki hartuko da lanaldi partzialeko kontratuen kasuetan.

Gainerako langileak. Beste lanbide-kategoria edo -taldeetako langileei dagokienez (txartel-saltzaileak, tailerrak, administrazioa, kudeaketa, ustiapena, logistika eta gainerako sailak edo atalak), zerbitzuari atxikita egongo dira eta beraz, subrogazio-subjektuak izango dira, euren jarduera eragindako emakida-zerbitzuan egiten dutenak, zati batean baino ez bada ere.

#### 44. artikulua. *Eraginkortasuna eta izaera loteslea.*

Klausula administratibo, juridiko, tekniko eta ekonomikoen agirietan dagozkion konkurtso-prozedurak arautzeko jasotako xedapenek, kontratazio-arau administratiboak direnez gero (eta langileak subrogatzeko araubideari buruzko aurreikuspenak jasoko balituzte ere), ez diete eragingo titulu honetan araututakoaren eraginkortasunari eta izaera lotesleari, ezta haiek murriztu ere. Agiri horietan irtetzen den enpresako plantillaren lan-kontratuak subrogazioari buruzko klausularik ez xedapenik jasoko ez balitz, edo talde batzuentzat ez aplikatzea xedatuko balitz, -edo haiei buruzko erreferentziarik edo aipamenik egingo ez balitz-, edo ezarritako langileen kopurua Erabaki honen ezarpenaren ondorioz atxikitakoa baino txikiagoa balitz, halaber, loteslea izango da osorik Erabaki honetan aurreikusitakoa, lanaren arloan eta subrogazioak eragindako langileentzat loteslea delako. Kasu batean zein bestean, subrogazioa nahitaezkoa izango da agirietan eta Erabaki honetan jasotako terminoetan eragindako enpresentzat eta langileentzat, doloa, fede gaiztoa edo operadorea aldatzen duen emakidari langileak atxikitzean jardunbide irregularren bat frogatzen duen ebazpen judiziala egon ezean.

#### 45. artikulua. *Epeak.*

A) Garraio-operadore berri baten ordezkapena gertatzen denean, edozein izanik zioa, erabilera orokorreko garraio-zerbitzu erregular etengabea amaitzeagatik, sartzen den enpresa zerbitzuari atxikitako langileen lan-kontratuak subrogatuko da, irtetzen den enpresaren eragindako emakidan gutxienez sei hileko antzinasuna frogatzen denean, epea aurreko emakidaren in-

nal, ni cuando se trate de empresas, entes u organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por los convenios colectivos territoriales y/o autonómicos del ámbito funcional del presente Convenio. Sin embargo, sí será de aplicación en los supuestos en los que la Administración, en cualquiera de sus formas, sea la Empresa entrante, a saber, en los casos de rescate o reversión de servicio.

Finalidad. El presente título tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de las plantillas de empresas concesionarias/prestatarías salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

Conductor/a Adscrito/a. A los efectos del presente artículo, se considera «Conductor/a Adscrito/a» a quien realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general, uso especial y urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el Conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20 % de la jornada máxima ordinaria prevista en el Convenio Colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

Resto de personal. En relación con el resto del personal (Taquillas, Talleres, Administración, Gestión, Explotación, Logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquel personal que desarrolle su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

#### Artículo 44. *Eficacia y carácter vinculante.*

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Título. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de la plantilla de la Empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, -o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, o establecieran un número de personal inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para el personal afectado por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las Empresas y la plantilla afectadas en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente Acuerdo, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de personal a la concesión sujeta a cambio de operador.

#### Artículo 45. *Plazos.*

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, se producirá la subrogación por la Empresa entrante en los contratos de trabajo del personal adscrito al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de

darraldia amaitzeko epean zenbatuz. Eta guztia Langileen Estatutuaren 44. artikuluan xedatutakoaren eta hurrengo artikuluetan araututakoaren arabera, eta sartzen den operadoreak irte-ten den operadoreak erabilitako baliabide materialak eta instalazioak jaso zein ez. Erabilerako orokorreko garraio-zerbitzu erregular etengabea bere izaera eta autonomia dauzkan unitate produktibo eta ekonomikoa izango da, Langileen Estatutuaren 44.2 artikuluan xedatutako ondorioetarako.

B) Ez zaie aplikatuko sei hilabeteko antzintasun-aldia irte-ten den enpresako langileei, erretiroagatik txanda-kontratu partzialei lotuta badaude, nahiz amatasun/aitatasunagatik eta aldi baterako ezintasunengatik baja/baimena duten langileak ordeztzeko sinatutako bitarteko kontratuei lotuta badaude, nahiz borondatezko bajak, erabateko erretiroak, borondatezko eszedentziak, lanpostua gordetako kontratu-eteteak, ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia ordeztzeko zein langile baten heriotzagatik sartu badira.

Kontratu horiek ez diote utziko aldi baterakoak izateari –hala badira–, eragin zituen kausaren ondorioz, subrogazioa gerta-zegatik eta, beraz, haietan hitzartutako datan iraungiko dira.

#### 46. artikulua. *Irteten den enpresaren betebeharrak.*

Titulu honetan lan-kontratuetan jasotako langileak subroga-tzeko eskubidea eta subrogatzeko betebeharra kaltetu gabe, irte-ten den enpresak, emakida-zerbitzua esleitu eta hurrengo bost egunetan, agiri eta informazio hauek emango dizkio sartzen den enpresari paperean eta euskarri informatikoan:

– Subrogatutako langileen zerrenda, haien lan-kontratuen kopia, sortutako azken sei nominak eta bakoitzarekin dauden –ba-leude– baldintzen edo itunen kopia.

– Informazioa emango du bakoitzaren urteko soldata gordi-naz, kategoriaz, lanpostuaz eta talde profesionalaz, eta xehatu-ta egongo dira kontzeptuak, kontratu-mota, antzintasuna, IGA lortutako edo berritutako data –hala dagokionean–.

– Irteten den enpresako langileen ordezkartzari zerbitzua-ren esleipenari buruz emandako jakinarazpenaren kopia, hartu-agiriarekin, behar den xehetasunez adieraziz esleipendun be-riaren identitatea, subrogatutako langileen identitatea eta dau-den eta sartzen den enpresari jakinarazi zaizkion idatzitako nahiz idatzi gabeko itunak, banakoak eta taldekoak.

Babestuta geratuko dira betiere langileen nahiz sartzen den enpresaren eskubideak eta ekintza estrajudizialak eta judizia-lak, irte-ten den enpresak emandako informazio eta dokumenta-zio akastun edo okerraren ondoriozkoak direnak.

Artikulu honetan jasotako xedapenak irte-ten eta sartzen diren enpresei aplikatzen zaizkie bakar-bakarrik eta nahitaez bete behar dituzte, eta ez dituzte inolaz ere kaltetuko eraginda-ko pertsona bakoitzak, banaka, bere lan-baldintzak, ekonomi-koak nahiz bestelakoak, aldarrikatzeko dauzkan eskubideak eta ekintzak.

Irteten den enpresa, informatzeko eta dokumentazioa ema-teko izapide horretan, administrazio kontratatzaileari lizitazio-espedientearen emandakoari lotuko zaio. Agirietan edo lizitazio-prozeduran irte-ten den enpresako langileen lan-kontratu-tako subrogazioari buruzko klausularik ez xedapenik jasoko ez balitz, edo talde batzuentzat ez aplikatzea xedatuko balitz, –edo haiei buruzko erreferentziarik edo aipamenik egingo ez balitz–, edo ezarritako pertsonen kopurua Erabaki honen ezarpenaren on-dorioz atxikitakoa baino txikiagoa balitz, halaber, loteslea izango

la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de fina-lización de la vigencia de la concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabaja-dores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguien-tes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el ope-rador saliente. El servicio de transporte regular permanente de uso general se considerará como unidad productiva y económi-ca con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad al personal de la Empresa saliente vinculado con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con con-tratos de interinidad suscritos para sustituir a las personas traba-jadoras en baja/permiso por maternidad/paternidad, incapaci-dades temporales, ni a aquéllos que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias vo-luntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invali-dez o por fallecimiento de una persona trabajadora.

La naturaleza temporal –en su caso– de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

#### Artículo 46. *Obligaciones de la empresa saliente.*

Sin perjuicio del derecho a la subrogación del personal y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contem-plada en este Título, la Empresa saliente, en los cinco días si-guientes a la adjudicación del servicio concesional, suministrará a la empresa entrante en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

– Una relación del personal objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos –de existir–.

– De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, anti-güedad, fecha de obtención o renovación del CAP –cuando sea de aplicación–.

– Copia de la comunicación entregada a la representación de las personas trabajadoras de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identi-dad del personal objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.

Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de las per-sonas trabajadoras como de la Empresa entrante, por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aporta-da por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo se apli-can y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las Empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que, a cada una de las personas afec-tadas, individualmente, le asistan para reivindicar sus condicio-nes laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La Empresa saliente, en este trámite de información y entre-ga de documentación, se ajustará a la suministrada en el expe-diente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláu-sula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo del personal de la empresa saliente, –o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, no se hiciera re-ferencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un nú-mero de personas inferior a los adscritos por aplicación del pre-

da osorik Erabaki honetan aurreikusitakoa, eta subrogazioak eragindako langileentzat.

**47. artikulua. Sartzen den enpresaren betebeharrak.**

Sartzen den enpresak alta emango die Gizarte Segurutzan subrogatutako langileei, ondorioak esleipendun gertatu den emakida-zerbitzua benetan ematen hasten den egunetik bereetik izanik. Subrogatutako plantilla zerbitzua antolatzeko edo ibilgailuak erabiltzeko sistema berrietara egokitzeko prestakuntza- edo birziklatze-prozesuak egin behar badira, sartzen den enpresak egin beharko ditu.

**48. artikulua. Subrogazioaren ondorioak.**

Kontratuen subrogazioak, lanaren eremuan (betebehar ekonomikoak eta gizarte-segurantzakoak), irteten den enpresarentzat, zerbitzua benetan emateari uzten dion egunean izango ditu ondorioak, eta sartzen den enpresarentzat, zerbitzua benetan ematen hasten den egunean (edo, egonez gero, administrazio emaileak egindako zerbitzuaren inaugurazioko aktaren egunean). Subrogazioak eragindako langileei lotutako betebehar ekonomiko guztiak –soldatukoak nahiz soldataz kanpokoak– eta Gizarte Segurantzari buruzkoak, irteten den enpresaren edo sartzen den enpresaren kontura izango dira, artikuluko honetatik adierazitako datetatik datetara arte. Edozein motatako auzitegiek, epai irmoan, enpresa bati edo besteari dagozkion betebeharrak egoteko beste une bat ezarriko balitz denboran, epai horretan adierazitakoa beteko da, haietako edozeinek hemen itundutako denborako uneen arabera izan lezakeen errepikatzeko eskubidea kaltetu gabe.

**49. artikulua. Aukera-berdintasuna eta bazterkeriarik eza.**

1. Hitzarmen hau sinatzen duten erakundeek bermatu egingo dute enpresetan tratu- eta aukera-berdintasunerako oinarritzko eskubidea benetan egin eraginkortasunez betetzen dela. Hori dela eta, hurrengo helburu sektorial orokorrak adostu dituzte alderdiek:

a) Berdintasun-planen egikaritzea, egitura eta prozedurari buruzko jarraibideak ezartzea.

b) Berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako Bartzorde sektoriala eratzea, eta hari eskumen egokiak esleitzea, lan eraginkorra egin dezan lanean tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko orduan.

2. 50 langiletik gorako enpresek, lantoki bat edo gehiago izan, berdintasun-plan bat hartu beharko dute, emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio oro saihesteko neurriak jasotzen dituen.

Berdintasun-planeei eta egoeraren diagnostikoei dagokienez, 3/2007 Lege Organikoaren 5. artikuluko arabera, ez da enplegua lortzeko orduan bereizkeria izango sexuarekin zerikusia duen tratu-desberdintasuna, baldin eta, kasuan kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jarduera hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori oinarritzkoa eta erabakigarria bada lanbide-betekizun gisa. Horrez gain, tratu-berdintasunaren xedea legitimoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala.

3. Enpresetako berdintasun-planak neurri multzo antolatua dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.

Berdintasun-planek ezarriko dute zer berdintasun-helburu zehatz lortu behar diren, zer estrategia eta jardunbide ezarri behar diren horretarako eta zer sistema eragingarri ezarri behar diren helburuei jarraipena egiteko eta helburuok ebaluatzeko.

4. Berdintasun-irizpideak ezarri baino lehen, Negoziazio Bartzordeak egoeraren diagnostikoa egingo du, sexuen arabera be-

sente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para el personal afectado por la subrogación.

**Artículo 47. Obligaciones de la Empresa entrante.**

La Empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social del personal objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de la plantilla subrogada a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante.

**Artículo 48. Efectos de la subrogación.**

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica –sean salariales o extra salariales– y de Seguridad Social, relativas al personal afectado por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra Empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

**Artículo 49. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

1. Las organizaciones firmantes del presente Convenio garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las Empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.

b) Constituir la Comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

2. Las empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

3. Los planes de igualdad de las Empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, la Comisión Negociadora realizará un diagnóstico de situación

reizitako datuak jasotzeko lan-baldintzekin lotuta, hainbat gairi bereziki erreparatuta, besteak beste: enplegurako sarbidea, prestakuntza, sailkapen eta sustapen profesionala, ordaintzeko eta lanaldia antolatzeko baldintzak, lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko baldintzak eta abar. Hori guzti hori, egiaztatze, hala badagokio, tratu- edo aukera-desberdintasunik ote dagoen emakumeen eta gizonen artean, justifikazio objektibo eta arrazoizkorik gabe, edo diskriminazio-egoerak ote dauden sexuaren ondorioz, helburu horiek ezarri beharra eragiten dutenak. Eta hori guzti hori, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 6. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz.

5. Berdintasun-planen helburuak ekintza positiboko neurriak izan beharko dira inolako justifikaziorik gabeko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuneko egoerak egiaztatzen diren alderdietan, eta tratu-berdintasuneko eta diskriminaziorik ezeko printzipioaren aplikazio eraginkorrerako neurri orokorren ezarpenean.

Helburu horiek betetzeko estrategiak eta jarduerak bilduko dituzte, eta alderdi hauetara bideratuko dira: enplegu, prestakuntza, lan-sailkapen eta -igoera, ordainsari- eta lanaldi-egoera, eta lan- eta familia-bizitzaren uztarketa, eta abar.

6. Negoziazio Batzordearen eskumena izango da egoeraren diagnostikoa egitea. Diagnostiko horretatik ondorioztatzen den dokumentazioa langileen ordezkarietara jakinarazteko emango da.

Egoeraren diagnostikoa egindakoan, enpresek langileen ordezkarietara negoziatu eta adostu beharko dute berdintasun-plan egokia, baina horrek ez du baldintzatuko negoziazioaren emaitza. Izan ere, planaren edukia eta, hala badagokio, hartu beharreko neurriak beti izango dira aurretiazko diagnostikoaren araberrakoa, enpresak tratu-desberdintasuneko egoerak egiaztatzen dituzten.

Enpresan berdintasun-plana ezarri ostean langileen ordezkarietara planaren bilakaeraren berri emango zaie urtero; ordezkarietara, egoki irizten badute, horren inguruko txostena igorri ahaliko dute.

7. Hitzarmen hau argitaratu eta hurrengo hiru hilabeteetan, «Aukera-berdintasunerako eta diskriminazio-ezerako batzordea» osatuko da, hitzarmena sinatu duten ordezkarietara enpresarial eta sindikal negoziatzaileek eratua.

Eginkizunak behar bezala betetzeko, Batzordeak funtzionamendurako barne-araudia izango du.

Honako zeregin hauek izango ditu batzordeak:

1. Zaintzea emakumezkoek zein gizonezkoek aukera berberak dituztela enpleguari, prestakuntzari, mailaz igotzeari eta lanean garapen osoa izateari dagokienez.

2. Zaintzea emakumeak gizonen parean daudela soldatuko alderdi guztietan, lan eta baldintza berberetan ordainsaria beti berdina izan dadin.

3. Zaintzea emakumeek, baldintza berberetan, gizonen aukera berdina dituztela lanpostuz igotzeko edo erantzukizun handiagoko zereginak betetzeko.

4. Sektoreko enpresetan adostutako berdintasun-planaren garapenaren jarraipena egitea.

5. Gizonen eta emakumeen laneko tratu- eta aukera-berdintasunarekin lotutako alderdien txosten teknikoak osatzeko aukera, Batzorde mistoak eskatuta.

6. Komenigarri bada, azterketa espezifiko bat egitea sektoreko aukera-berdintasunarekin lotuta eta, zehazki, emakumeen lan- eta enplegu-egoeraren ebaluazioa, hitzarmenaren aplikazioko inkesta sektorialaren bidez (horretarako, beharrezkoa izango da datuak generoaren arabera berezita egotea).

cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos. Y todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 6.º del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

5. Los objetivos de los planes de igualdad habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

6. Será competencia de la Comisión Negociadora realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las Empresas deberán negociar y acordar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la Empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la Empresa, se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

7. En el trimestre siguiente al de la publicación de este Convenio, se constituirá la «Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y sindical negociadoras firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las Empresas del sector.

5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

**50. artikulua. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko langileak.**

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko langileak eskubidea izango du bere babesa edo gizarte-laguntza integralerako eskubidea eraginkor bihurtzeko, nahiz lanaldia murrizteko, Langileen Estatutuan eta hitzarmen honetan legezko zaintzaren ziozko lanaldi-murrizketarako ezartzen diren baldintzetan.

2. Genero-indarkeriaren biktima den langileak lanean ari zen herriko lanpostua utzi beharra duenean (bere babesa edo gizarte-laguntza integrala gauzatzeko), lehentasunezko eskubidea izango du enpresak beste edozein lantokitan hutsik duen beste lanpostu bat hartzeko, lanbide-talde berean edo parekoan.

Halakoetan, enpresak nahitaez komunikatu behar dizkio emakume langileari une horretan dauden hutsuneak edo etorkizunean izan daitezkeenak.

Beste lantoki batera aldatzea hasieran 6 hilabeterako izango da eta, bitarte horretan, enpresak gorde egin beharko du emakumeak lekuz aldatu aurretik zuen lanpostua.

Aldi hori amaituta, emakume langileak erabaki ahal izango du aurretiaz zuen lanpostura itzultzea edo lanpostu berrian jarraitzea. Azken kasu horretan, amaitu egingo da aipatu lanpostua erreserbatu beharra.

3. Genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua utzi behar duen langileak lan-kontratua eten ahal izango du. Etenaldiak hasieran sei hilabetetik gorakoa ez den iraupena izango du, salbu eta babes judizialaren jardunetatik ondorioztatzen bada kontratuak etenda jarraitu behar duela, biktima babesteko eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

4. Lan-kontratua azkendu egingo da Langileen Estatutuan 49. artikuluan ezarritakoaren arabera, genero-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua behin betiko utzi behar duen langileak hala erabakitzen badu.

5. Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan adierazitakoaren ondoretarako, ez dira zenbatuko langilearen absentsiak, genero-indarkeriaren ondoriozko egoera fisiko edo psikologikoa-rengatik gertatu badira; betiere, hala egiaztatzen badute arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek, zer egokitzen den.

6. Genero-indarkeriaren biktima den emakumezko langileatzat jotzen da, hitzarmen honetan aurreikusitako ondoretarako, abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa aplikatuta hala aitortzen dena.

**XEDAPEN GEHIGARRIAK, XEDAPEN IRAGANKORRAK  
ETA AZKEN XEDAPENAK**

**Lehena.**

Kontratazioaren arloko langileen legezko ordezkarien informazio-eskubideei buruzko Legearen arabera, hitzarmen honetako 1. kapituluan aipatzen diren enpresen betebeharra izango da langileen legezko ordezkariak egin beharreko kontratu guztien oinarritzko kopia bat ematea, idatziz, goi-zuzendaritzaren lan-harremnan berezia duten kontratuena izan ezik.

Enpresa bakoitzeko langileen legezko ordezkarien betebeharra izango da, enpresa bakoitzean, hitzarmen honen 39. artikuluan aipatzen den Batzorde Mistoan ordezkatuta dauden sindikatuei ere kopia horiek ematea.

**Artículo 50. Trabajadoras víctimas de violencia de género.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

**DISPOSICIONES ADICIONALES,  
TRANSITORIAS Y FINALES**

**Primera.**

De acuerdo con la Ley sobre Derechos de Información de los Representantes Legales de los Trabajadores en Materia de Contratación, las Empresas a que se refiere el capítulo 1.º del presente Convenio vendrán obligadas a entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Tales representantes legales de las personas trabajadoras a nivel de cada Empresa estarán obligados a hacerlo a su vez a los Sindicatos representados en la Comisión Mixta a que se refiere el artículo 39 del presente Convenio.

Ordezkaritza sindikalik ez dagoen enpresetan, enpresen betebeharra izango da lan-kontratu guztiak hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuak entregatzea, sindikatuak enpresari hala eskatzen diorean.

*Bigarrena.*

Lanaldiari dagokionez, Langileen Estatutuaren egungo 34.1 artikulua etorkizuneko aldatzetan, Batzorde Mistoa 15 eguneko epean deitu beharko da, Gipuzkoako probintziako Hitzarmen Kolektibo honetan araututakoa aldatzeko.

*Hirugarrena.*

Hitzarmen honetan arautu ez den orori dagokionez, Bidaiarien Garraioen eta Lineaz Kanpokoan Lan Ordenantza ezarritako baldintzak aplikatuko dira, indarrean dagoen legeriaren aurkakoak ez diren bitartean (ordenantza hori erreproduzitzen jotzen da).

*Bidaiarien Errepide bidezko Garraiorako Gipuzkoako probintziako 2022, 2023 eta 2024ko Hitzarmen Kolektiboko soldata-etaula.*

Tauletan aurreikusitako soldataz gain, langileek 10., 11., 13. eta 14. artikuluetan aurreikusitako plusak eta osagarriak eta 15. artikuluan zehaztutako dietak jasoko dituzte benetan egiten duten lanaren arabera.

En aquellas Empresas en que no exista representación sindical, las Empresas quedan obligadas a entregar todos los contratos de trabajo a los Sindicatos firmantes del presente Convenio a petición del Sindicato a la Empresa.

*Segunda.*

En cuanto a jornada laboral en futuras modificaciones del actual artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, se convocará a la Comisión Mixta dentro de un plazo de 15 días al objeto de modificar lo regulado en el presente Convenio Colectivo provincial de Gipuzkoa.

*Tercera.*

En todo lo no regulado en el presente Convenio, regirán las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral de Transportes de Viajeros y Discrecionales que se da por reproducida en tanto no se oponga a la legislación vigente.

*Tabla salarial del Convenio Colectivo provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Gipuzkoa. Años 2022, 2023 y 2024.*

Además del salario previsto en estas tablas, las personas trabajadoras percibirán cuando les correspondan en función del trabajo que realmente realicen los pluses y complementos previstos en los artículos 10, 11, 13 y 14, y las dietas especificadas en el artículo 15.



2022-2023-2024-2025RAKO GIPUZKOAKO ERREPIDEAN ZEHARREKO BIDAIAREN GARRAIOAREN LAN HITZARMIENA  
CONVENIO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIPUZKOA PARA LOS AÑOS 2022-2023-2024-2025

	2022			2023			2024		
	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual
	<b>I. TALDEA. GOI-MAILAKO LANGILEAK / GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>								
<b>A Azpitaldea / Subgrupo A</b>									
Zerbitzu-burua / Jefe/a de Servicio		3.179,52	47.692,80		3.446,60	51.699,00		3.553,44	53.301,66
Ikuskatzaile nagusia / Inspector/a Principal		2.689,86	40.347,90		2.915,81	43.737,12		3.006,20	45.092,97
<b>B Azpitaldea / Subgrupo B</b>									
Ingeniariak eta lizentziatuak / Ingenieros/as y Licenciados/as		2.803,66	42.054,90		3.039,17	45.587,51		3.133,38	47.000,72
Laguntz. titulud. edo ingeniariak / Auxiliares Titulados/as e Ingenieros/as		1.958,52	29.377,80		2.123,04	31.845,54		2.188,85	32.832,75
Praktikanteak / Ayudantes Técnicos Sanitarios		1.528,90	22.933,50		1.657,33	24.859,91		1.708,70	25.630,57
<b>II. TALDEA. ADMINISTRATZIOKO LANGILEAK / GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>									
Sekzioburua / Jefe/a de Sección		2.108,83	31.632,45		2.285,97	34.289,58		2.356,84	35.352,55
Bulegoburua / Jefe/a de Negociado		1.936,28	29.044,20		2.098,93	31.483,91		2.163,99	32.459,91
Lehen mailako ofiziala / Oficial 1. <sup>a</sup>		1.671,70	25.075,50		1.812,12	27.181,84		1.868,30	28.024,48
Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2. <sup>a</sup>		1.528,90	22.933,50		1.657,33	24.859,91		1.708,70	25.630,57
Laguntzailea / Auxiliar		1.397,16	20.957,40		1.514,52	22.717,82		1.561,47	23.422,07
3. eta 4. urteko izangaia / Aspirante/a Administrativo 3. <sup>er</sup> y 4. <sup>o</sup> año		1.397,16	20.957,40		1.514,52	22.717,82		1.561,47	23.422,07
1. eta 2. urteko izangaia / Aspirante/a Administrativo 1. <sup>er</sup> y 2. <sup>o</sup> año		1.050,21	15.753,15		1.138,43	17.076,41		1.173,72	17.605,78
<b>III. TALDEA. MUGIMENDUKO LANGILEAK / GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>									
<b>A Azpitaldea / Subgrupo A</b>									
<b>Geltokiak eta administrazioak / Estaciones o Administraciones</b>									
Geltokiburua edo 1. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 1. <sup>a</sup>		2.377,97	35.669,55		2.577,72	38.665,79		2.657,63	39.864,43
Geltokiburua edo 2. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 2. <sup>a</sup>		1.876,05	28.140,75		2.033,64	30.504,57		2.096,68	31.450,21
Geltokiburua edo 3. ma. adm. / Jefe/a de Estación o Administrativo de 3. <sup>a</sup>		1.583,62	23.754,30		1.716,64	25.749,66		1.769,86	26.547,90
Ibilibeko adm. arduraduna / Encargado/a de Administración en Ruta		1.471,85	22.077,75		1.595,49	23.932,28		1.644,95	24.674,18
Txartel saltzaileak / Taquilleros/as		1.528,90	22.933,50		1.657,33	24.859,91		1.708,70	25.630,57
Fakturatzaileak / Factor		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08	24.226,25
Kontsignako arduradunak / Encargado/a de Consigna		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08	24.226,25

	2022			2023			2024		
	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual	Egunekoa Diario	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anual
	Merkantzien banatzaileak / Repartidor/a de Mercancías		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08
Morroia / Mozo	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
C eta D Azpitaldeak / Subgrupo C y D									
Bidaiaien garratza hiri-barruko eta hiriarreko autobusetan / Transporte de Viajeros en Autobuses Urbanos, Suburbanos e Interurbanos									
1. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 1. <sup>a</sup>		1.879,23	28.188,45		2.037,09	30.556,28		2.100,23	31.503,52
2. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 2. <sup>a</sup>		1.710,12	25.651,80		1.853,77	27.806,55		1.911,24	28.668,55
3. mailako trafikoburua / Jefe/a de Tráfico de 3. <sup>a</sup>		1.590,57	23.858,55		1.724,18	25.862,67		1.777,63	26.664,41
Ikuskatzailea / Inspector/a	52,16		23.732,80	56,54		25.726,36	58,29		26.523,87
Gidaria / Conductor/a Oficial	50,46		22.959,30	54,70		24.887,88	56,39		25.659,41
Gidari berria/ Conductor/a Novel	40,37		18.368,35	43,76		19.911,29	45,12		20.528,54
Kobratzailea / Cobrador/a	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
IV. TALDEA. TAILERRETAKO LANGILEAK / GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES									
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller		2.339,43	35.091,45		2.535,94	38.039,13		2.614,56	39.218,34
Tailerreko buruordea edo maisua / Subjefe/a o Maestro/a de Taller		1.710,12	25.651,80		1.853,77	27.806,55		1.911,24	28.668,55
Kontramaisua edo arduraduna / Contraamaestre o Encargado/a		1.642,55	24.638,25		1.780,52	26.707,86		1.835,72	27.535,81
Ekipoburua / Jefe/a de Equipo	52,61		23.937,55	57,03		25.948,30	58,80		26.752,70
Lehen mailako ofiziala / Oficial 1. <sup>a</sup>	52,14		23.723,70	56,52		25.716,49	58,27		26.513,70
Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2. <sup>a</sup>	50,46		22.959,30	54,70		24.887,88	56,39		25.659,41
Hirugarren mailako ofiziala / Oficial 3. <sup>a</sup>	49,88		22.695,40	54,07		24.601,81	55,75		25.364,47
Tailerreko morroia / Mozo/a de Taller	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
Peoi arrunta / Peón Ordinario	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62
V. TALDEA. MENPEKO LANGILEAK / GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO									
Fakturen kobratzailea / Cobrador/a de Facturas		1.445,13	21.676,95		1.566,52	23.497,81		1.615,08	24.226,25
Telefonista / Telefonista		1.347,44	20.211,60		1.460,62	21.909,37		1.505,90	22.588,57
Atezaina / Portero/a		1.347,44	20.211,60		1.460,62	21.909,37		1.505,90	22.588,57
Jagolea / Vigilante		1.347,44	20.211,60		1.460,62	21.909,37		1.505,90	22.588,57
Mandataria / Botones		933,34	14.000,10		1.011,74	15.176,11		1.058,40	15.876,00
Ordutako garbitzaileak / Limpiador/a por horas	47,90		21.794,50	51,92		23.625,24	53,53		24.357,62