

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100262012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko irailaren 16an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko irailaren 20an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko urriaren 27an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko urriaren 28a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (7792)

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 Ekialdebus, S.L. (código 20100262012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 16 de septiembre de 2022 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 20 de septiembre de 2022 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 27 de octubre de 2022.

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 28 de octubre de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (7792)

IV. Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa

I. KAPITULUA

APLIKAZIO EREMUA

1. artikulua. *Lurralde- eta pertsona-eremua.*

Hitzarmen honen lurralde eremua «Ekialdebus, S.L.» enpresara mugatzen da.

Pertsona-eremua enpresaren plantilla osatzen duten langile guztietara hedatzen da, salbuespen bakarrarekin, legez finkatutakoaren arabera: Goi-zuzendaritzako edota goi-Kudeaketako eginkizunak betetzeagatik 1995eko martxoaren 24ko Langileen Estatutuaren Testu Bateginako 2. artikuluan sartzen diren langileak. Kasu horiek egituratu eta mugatzeko, betiere, auzitegien interpretazioa eta irizpidea nagusituko da.

2. artikulua. *Denbora-eremua.*

Hitzarmen honen artikuluetan ezartzen dena 2021eko martxoaren 1etik aurrera aplikatuko da eta 2022ko martxoaren 1etik sortuko ditu ondorio ekonomikoak. Hitzarmenaren iraunaldia 2026ko otsailaren 28ra arte luzatuko da.

Aurreko paragrafoak xedatutakoa gorabehera, bestelako indarraldiren bat espresuki adierazten duten artikulua horietan finkatutako indarraldiari lotuko zaizkio.

Hitzarmena automatikoki salatuko da 2025eko azaroaren 30etik aurrera. Hala ere, Langileen Estatutuaren 86. artikulua 3. paragrafoaren azken paragrafoan aurreikusitakoarekin bat etorriz, aurreraeragin-aldi mugagabea hitzartzen da, beste hitzarmen kolektibo bat sinatu arte.

3. artikulua. *Osootasunari atxikitzea.*

Hitzarmen honek osootasun organikoa eratzen duenez, beste arau edo hitzarmen batzuekin alderatu edo bateratuz gero, oro har edo multzoan hartuko da kontuan.

Hori bereziki garrantzitsua da ondoren adierazten diren gaetan:

- Antzinasuna.
- Aparteko orduak.
- Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina.
- Dietak.
- Jarduera-plusa.

4. artikulua. *Konpentsatzea eta xurgatzea.*

Edozein lege-xedapen dela medio «Ekialdebus, S.L.» enpresako langileei aplikatu dakiekeen edozein hobekuntza Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako soldaten bidez konpentsatu eta xurgatu ahal izango da urteko zenbaketan. Errespetatu egingo dira hitzarmen honetan itundutakoa orokorrean hobetzen duten baldintza pertsonalak.

5. artikulua. *«Ad personam» bermea eta baldintza onuragarriagoak.*

Hitzarmen hau sinatzeak ez du esan nahi uko egin behar zaionik haren baldintza ekonomikoak oro har gainditzen dituen itun globalari, probintzia barruko edo probintzia arteko hitzarmen kolektiboan edo beste edozein mailatako arautan ezar baitaiteke. Halaber, hitzarmen honek eragiten dien langileetakoren batek edo batzuek aldi baterako edo behin betiko baldintza onuragarriagorik izanez gero, errespetatu egingo zaizkie, baldintza horien alderdi globala edo osoa aintzat hartuta.

IV convenio colectivo de Ekialdebus, S.L.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito territorial y personal.*

Se circunscribe el ámbito territorial del presente Convenio, a la Empresa «Ekialdebus, S.L.».

El ámbito personal se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras integrantes de la plantilla de la Empresa, de la que están únicamente excluidos por determinación legal, aquel personal que por realizar funciones de alta dirección o alta gestión, se encuentra incurso en el artículo 2º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, debiendo prevalecer siempre en la configuración y delimitación de estos casos, la interpretación y criterio en la práctica por los Tribunales.

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

El articulado del presente Convenio, será de aplicación a partir del 1 de marzo de 2021, con efectos económicos a partir del 1 de marzo de 2022 siendo la duración del mismo hasta 28 febrero de 2026.

No obstante lo estipulado en el párrafo anterior, aquellos artículos que declaren otra vigencia expresamente, se atenderán a la fijada en los mismos.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del día 30 de noviembre de 2025. No obstante, de conformidad con lo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un periodo de ultraactividad indefinido, hasta la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 3.º *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio forma un todo orgánico y para su comparación o concurrencia con otras normas o convenios, se estará a su consideración global o en conjunto.

Ello es particularmente importante en las materias que se indican:

- Antigüedad.
- Horas extraordinarias.
- Quebranto de moneda.
- Dietas.
- Plus de actividad.

Artículo 4.º *Compensación y absorción.*

Cualquier mejora que, por cualquier disposición legal, pudiera ser aplicable al personal de la Empresa «Ekialdebus, S.L.» podrá ser absorbida y compensada en cómputo anual, por los salarios que quedan establecidos en virtud de este Convenio Colectivo. Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global, mejoren lo pactado en este Convenio.

Artículo 5.º *Garantía «Ad Personam» y condiciones más beneficiosas.*

El hecho de la firma del presente Convenio, no implica la renuncia a pacto global que en su totalidad supere las condiciones económicas del mismo, bien sea en convenio colectivo de carácter provincial o interprovincial, u otra norma cualquiera de otro rango y presuponiendo que se respetarán las condiciones más beneficiosas, caso de existir, que con carácter accidental o definitivo, estén disfrutando alguno o algunos de los afectados por el presente Convenio, siempre considerando tales condiciones en su aspecto global o de conjunto.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

6. artikulua. *Printzipio orokorra.*

Enpresari berari dagokio enpresaren jarduera guztia eta honek sortzen duen lana antolatzea. Hori dela eta, uanean-uean egokiak iruditzen zaizkion aldaketak egin ahal izango ditu, hartatik eragotzi gabe hitzarmen kolektibo honen gainerakoari eta legeari, bereziki, Langileen Estatutuko 41. artikuluan jasotakoari, zor zaien errespetua. Horretarako, bereziki hartuko da kontuan enpresak kontzesioan dituela bidaiarien garraiorako zerbitzu publiko erregularrak, eta, beraz, bere jardueraren oinarritzko alderdiei dagokienez, Administrazioak ezarritako baldintzak errespetatu behar dituela.

Aurrekoa gorabehera, enpresak bere jardueraren xede diren zerbitzu erregularretan funtsezko aldaketarik egin nahi izanez gero, langileen ordezkariak jakinarazi beharko die, haiek gaiari buruzko iritzia azal dezaten.

Enpresak zerbitzuen urteko egutegi bat egingo du kontratu mugagabea eta lanaldi osokoa duten gidarientzat. Egutegi hori langileen legezko ordezkariak kontsultatuko zaio eta hari emango zaio, urte bakoitzeko azaroaren 10a baino lehen. Egutegi hori urte bakoitzeko azaroaren 16a baino lehen emango zaie langileei.

Nolanahi ere, eta aurreko epeak bete ahal izateko, sine qua non baldintza izango da lanaldi-murrizketa duten langileek oporrrak hartzeko eskaera urte bakoitzeko uztailaren 15a baino lehen jakinaraztea. Hori guztia, urte bakoitzeko uztailaren 15a baino geroago gertatu diren lanaldi-murrizketen ondorioz egutegietan egin beharreko aldaketak alde batera utzi gabe.

Zerbitzu-grafikoek hasierako ordutegia izango dute, baita dagozkien atsedenaldiei dagokiena ere; nolanahi ere, gutxi gorabeherakoak izango dira. Horrez gain, grafikoak baloratzeko dokumentu bat emango zaio gidari bakoitzari, zerbitzu bakoitzerako zehaztuta: hasiera-ordua, amaiera-ordua terminallean eta horien balorazioa denboran.

Zerbitzuen esleipenerako txandaketa goiz eta arratsaldekoa izango da. Beti ere, eta ahal den neurrian, eremuka antolatutako zerbitzuak (Bidasoaldea alde batetik eta Oarsoaldea bestetik) modu proportzional eta bidezkoagoan banatuko dira enpresako gidarien artean, enpresaren antolamenduak uzten duen neurrian.

Aste bakoitzean erreserba-postuetan daudenen beteko dituzte zerbitzu finkoetan –oporrrak, gaixotasuna edo beste edozein arrazoi dela eta– gertaturiko hutsuneak.

HASA, AUIF, Herribus eta Interbus enpresetako gidari subrogatuek urtero eskatu ahaliko dute eremuz aldatzea, ekainaren 30a baino lehen; hutsuneak dauden heinean erantzungo zaie aldaketa-eskari horiei. Nolanahi ere, langileek beren kabuz ikasi beharko dituzte esleitutako eremu berriko zerbitzuak.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIEN ERREGIMENA

7. artikulua. *Ordainsariak.*

Honako berrikuspen hauek egitea erabaki da Hitzarmeneko tauletako kontzeptu guztietarako, Hitzarmenean bertan berriaz-

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.º *Principio general.*

La organización de toda la actividad a que se dedica la Empresa y consiguientemente del trabajo, corresponde a ella, pudiendo por tanto introducir en todo ello las modificaciones que estime oportunas en cada momento, sin perjuicio del respeto del resto del presente Convenio Colectivo y la Ley, en particular de lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Se tendrá en especial consideración al efecto, la condición de la Empresa de concesionaria de servicios públicos regulares de transporte de viajeros, y por tanto su sometimiento en aspectos esenciales de su actividad, a condiciones impuestas por la Administración.

No obstante lo anterior, cuantas modificaciones sustanciales desee realizar la Empresa sobre los servicios regulares que son objeto de su actividad, deberá ponerse en conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para que por su parte expongan sus ideas sobre el particular.

La empresa elaborará un calendario anual de servicios para la totalidad del personal de conducción con contrato indefinido y a jornada completa, que será consultado con la RLT y entregado a la misma, una vez realizado, con antelación al día 10 de noviembre de cada año, procediéndose a la entrega del mismo a la plantilla de trabajadores con antelación al día 16 de noviembre de cada año.

En todo caso y para que puedan cumplirse los plazos anteriores, será condición sine qua non que el personal con reducción de jornada comunique su petición de disfrute con antelación al día 15 de julio de cada año. Todo ello, sin perjuicio de las modificaciones que fuera necesario introducir en los calendarios como consecuencia de reducciones de jornada cuyo hecho causante fuera posterior al referido 15 de julio de cada año.

Los gráficos de servicio incluirán horario de inicio, así como el correspondiente a los descansos que correspondan, que, en todo caso, serán orientativos. Adicionalmente se entregará a cada persona conductora un documento de valoración de gráficos, en que estarán detallados para cada servicio: hora de inicio, hora de finalización en terminal y la correspondiente valoración en tiempo de los mismos.

Para todo el personal de conducción la rotación en la asignación de los servicios será de mañana y tarde. En todo caso y en la medida de lo posible, se procurará que los diferentes servicios por zonas (Bidasoaldea, por un lado, y Oarsoaldea, por otro), se repartan de la manera más proporcional y equitativa que la organización de la empresa permita, entre todo el personal de conducción de la empresa.

Los trabajadores o trabajadoras que ocupen semanalmente los puestos de reserva, serán asignados o asignadas a cubrir las vacantes producidas en los servicios fijos por vacaciones, enfermedad y vacantes de cualquier otro tipo.

El personal de conducción subrogado de las empresas HASA, AUIF, Herribus e Interbus podrá solicitar, todos los años, con anterioridad al 30 de junio de cada año, cambios de zona que serán atendidos en la medida de que existan vacantes para ello. En todo caso, los trabajadores y trabajadoras deberán aprender, por cuenta propia, los servicios de la nueva zona adjudicada.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 7.º *Retribuciones.*

Se acuerdan las siguientes revisiones para todos los conceptos de las tablas del Convenio, salvo aquellos que tengan un trata-

ko tratamendua duten kontzeptuetarako izan ezik, urte bakoitzeko martxoaren 1etik otsailaren 28ra arteko indarraldiko urte guztietarako:

- 2022: % 6,3ko igoera (2021eko Gipuzkoako KPI).
- 2023: Gipuzkoako 2022ko KPIaren igoera.
- 2024: Gipuzkoako 2023ko KPIaren igoera.
- 2025: Gipuzkoako 2024ko KPIaren igoera.

Hitzarmenaren indarraldiko ekitaldietan, aurrean aipatutako KPIaren igoerak ez zaizkie aplikatuko artikuluko jakin batean berriazko tratamendua duten kontzeptuei; horrelakoetan, lehentasuna edukiko du berriazko tratamenduan ezartzen denak.

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, behin Estatistikako Institutu Nazionalak Gipuzkoako KPIa argitaratuta, hitzarmenaren sinatzaileak bildu, eta dagokion soldata-etaulak sinatu dituzte.

8. artikulua. Igoeraren proportzionaltasuna.

Itundutako igoera proportzionalki aplikatzen zaie Enpresako lanbide-kategoria guztiei.

9. artikulua. Antzinatasuna.

Langile batek enpresan duen antzinatasuna da langileak enpresaren Zerbitzuan eman duen denbora, zerbitzu horiek kontratu desberdinekin eman baditu ere.

Antzinatasuna zenbatzeko orduan, enpresa-kontratu mugagabearekin edo finkoarekin lan egindako denboraz gain, kontuan hartuko dira aldi baterako kontratuekin lan egindako denbora guztia, probaldia eta derrigorrezko eszedentzia-aldia.

Antzinatasunagatiko osagarri pertsonalak, hasieran, % 5nako bi biurteko hartuko ditu, eta % 10nako 5 bosturteko gero. Aipatutako biurtekoak eta bosturtekoak ordaintzeko oinarria 1. eranskinean ezarritakoa izango da, eta benetan lan egindako egunak hartuko dira kontuan.

Lanbide-kategoria guztietan aplikatuko dira oinarri horiek.

10. artikulua. Aparteko haborokinak.

Urte bakoitzeko martxoan, uztailean eta abenduan ordainduko dira, 30 egun natural haborokin bakoitzarengatik, alokairuen taulan zehaztutakoaren arabera (oinarrizko soldata eta antzinatasuna bakarrik).

Uztaileko eta Gabonetako haborokinak seihileko naturalen arabera sortu eta kalkulatu dira, 182na eguneko bi epealdi berdinean kontuan hartuta. Urtean zehar enpresan sartu diren edo enpresa utzi duten langileen kasuan, lan egindako denboraren arabera ordainduko zaie adierazitako aparteko haborokinen zenbatekoa.

Etekinengatiko haborokinari dagokionez, urteka zenbatuko da, hau da, 365 egunak aintzat hartuta, eta martxoan ordainduko da. Dagokion hainbanaketa, urtean zehar lanean hasi edo lanpostua utziz gero, 365 egunetan egingo da, martxoaren 1etik otsailaren 28/29ra, ondorio horietarako.

11. artikulua. Lekuz aldatzea konpentsatzeko plusa.

HASA enpresatik subrogatutako langile guztiei konpentsatuko zaie Martutenetik Oiartzunera mugitu izana; konpentsatu ere, 0,29 €/km, eguneko 19 km-rengatik, benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Beste alde batetik, lau enpresetatik (HASA, AUIF, Herribus eta Interbus) subrogatutako langileentzat bakarrik, eta, salbuespen gisa, enpresaren erabakiz egunen batean lan-eremuz aldatu behar direnerako (eremu bakartzat hartuta, alde batetik, Irun eta Hondarribia (Bidasoaldea), eta eremu desberdintzat, bestalde, Oiartzun (Oarsoaldea)), enpresak bere gain hartzen du Irun-Hondarribitik Oiartzunerako edo alderantzizko kilometroak konpentsatzeko konpromisoa. Konpentsatu ere, 0,29 €/km, langilearen etxebizitza

miento específico en el propio Convenio, para todos los años de vigencia con efectos de 1 de marzo de cada año hasta el 28 de febrero del siguiente:

- 2022: subida del 6,3 % (IPC de Gipuzkoa de 2021).
- 2023: subida del IPC de Gipuzkoa del año 2022.
- 2024: subida del IPC de Gipuzkoa del año 2023.
- 2025: subida del IPC de Gipuzkoa del año 2024.

Las anteriores subidas de IPC no serán de aplicación, en los distintos ejercicios de vigencia del Convenio, a aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico en el concreto artículo en que se regulen, que será el que prevalezca.

Cada año de vigencia del presente Convenio, y una vez el INE publique el IPC de Gipuzkoa, las partes firmantes del mismo se reunirán para firmar las tablas salariales correspondientes.

Artículo 8.º Proporcionalidad del aumento.

El aumento acordado se aplica proporcionalmente a todas las categorías profesionales de la Empresa.

Artículo 9.º Antigüedad.

La antigüedad de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa es el tiempo de prestación de servicios en la misma, aunque tal prestación se haya hecho con diferentes contratos.

En el cómputo de la antigüedad debe incluirse, tanto el tiempo trabajado con contrato indefinido y/o fijo de empresa, como la totalidad del tiempo trabajado con contratos temporales, el periodo de prueba y el tiempo de excedencia forzosa.

El complemento personal de antigüedad, se establece en dos bienes del 5 % y 5 quinquenios del 10 % por cada uno de ellos. La base por la que se satisfarán dichos bienes y quinquenios, será la establecida en el anexo 1, por día efectivamente trabajado.

Esta base será de aplicación a todas las categorías profesionales.

Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán haciendo efectivas las mismas durante los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, a razón de 30 días naturales cada una, de acuerdo con lo especificado en la tabla salarial (exclusivamente salario base más antigüedad).

Las gratificaciones de julio y Navidad, se devengarán y calcularán por semestres naturales, computándose dos periodos iguales de 182 días cada uno de ellos. En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe proporcionalmente con el tiempo trabajado.

En lo que se refiere a la gratificación de beneficios, el cómputo se hará anualmente, es decir, sobre los 365 días, abonándose dentro del mes de marzo y el correspondiente prorrateo en el supuesto de que se integre o cese durante el año, se hará durante los 365 días que a tal efecto se considerarán de 1 de marzo a 28/29 de febrero.

Artículo 11.º Plus de compensación traslado.

La totalidad de trabajadores subrogados de la empresa HASA, serán compensado su traslado desde Martutene a Oiartzun, a razón de 0,29 €/km por 19 kms diarios, por día efectivamente trabajado.

Por otro lado, exclusivamente para los trabajadores o trabajadoras subrogados o subrogadas de las cuatro empresas (HASA, AUIF, Herribus e Interbus) y para el caso de que, excepcionalmente y por decisión de la empresa, tengan que cambiar algún día de zona de trabajo (entendiendo, por un lado, como una única zona Irun y Hondarribia (Bidasoaldea) y por otro, como zona distinta, Oiartzun (Oarsoaldea)), la empresa se compromete a compensar los kilómetros, de Irun-Hondarribia a Oiartzun o viceversa a razón

tzatik kotxetegiara joateko desplazamendua handitzen bada barririk, eta zenbat eta kilometro gehiago egin, orduan eta gehiago.

Enpresaren (Hondarribia, Irun eta Oiartzun) egungo egoitza sozialetik 15 km baino gehiagora enpresako (Hondarribia, Irun eta Oiartzun) kotxetegiak lekualdatuz gero, Industria-Txiplau, 29. zk. Horrek konpentsatuko die langileei 15 km-tik gora egin beharko luketen joan-etorri handiena, 0,29 €/km-ko prezioan.

Artikulu honetan aurreikusitako lekualdaketen ondorioz sortzen diren zenbatekoak benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko dira, eta ez dute inolako gehikuntzarik izango hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

12. artikulua. Laneratze-primaria.

Hitzarmen honen eranskinetan ezarri da plus horren zenbatekoa, eta hileko egun guztiengatik jasoko du langileak, alde batera utzita igandeak eta jaiegunak, egutegi ofizialaren arabera.

13. artikulua. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina.

Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina dela eta, hitzarmen honen eranskinetan zehaztutako kopurua jasoko dute gidari-kobrazaileek benetan lan egindako egun bakoitzeko.

14. artikulua. Gau-plusa.

Gidariak gaueko lanaren plusa jasoko dute hilero (zenbatekoak hitzarmenaren eranskinetan ezartzen dira), beren lanpostua dela eta gauez egiten duten lanaren konpentsazio gisa, batez ere goizeko 6:00k baino lehen hasten diren edo gaueko 23:30ak ezkererako amaitzen diren zerbitzuengatik.

Gaueko zerbitzu guztiak (lanaldi erdia baino gehiago gaueko 22:00etatik hurrengo eguneko 06:00ak artean duten zerbitzuak) zerbitzu-grafikoetan ezarriko dira.

Langileen esku egungo da zerbitzu horiek konputuan ala konpututik kanpo egitea.

Gaueko zerbitzuak, berez, langile boluntarioekin egingo dira. Hala ere, zerbitzuok ezin badira egin boluntarioekin, enpresak erabakiko du zer langile aritu behar diren horietan, eta langile horiek nahitaez bete beharko dute zerbitzua. Enpresak langile guztien artean hautatu ahal izango ditu gaueko zerbitzuetan ariko direnak, 55 urtetik gorako langileak salbu utzita: horiek ez dute edukiko gaueko zerbitzuetan jardun beharrik, baina boluntario modura lan egin ahal izango dute.

Zerbitzu horiek egiteagatik langileek jasoko dituzten zenbatekoak, zenbaketan edo zerbitzuetatik kanpo, honako hauek izango dira 2022rako, 7. artikuluaaren arabera gerora eguneratuko diren arren:

* Gaueko zerbitzuak, konpututik kanpo: 223,23 € zerbitzuok. Horixe izango da zerbitzu bakoitzaren guztirako ordainsaria; horrelako zerbitzuak egiteagatik ez da edukiko eskubiderik beste ezer kobratzeko.

* Gaueko zerbitzuak, konputuan: 25,03 € 23:30etik aurrera lan egindako orduko; kontuan eduki beharrekoak:

– Konputua ohikoa izango da.

– Dagozkion atsedendialdiak sortuko dira.

– Behar den kasuetan, bidezko plus gehigarriak sortuko dira (jaiegunetako plusak eta dirua erabiltzeagatik kalte-ordainak).

Bestalde, eta zerbitzu-luzapenei dagokienez, 2022rako, ondorengo eguneratzeak alde batera utzi gabe, honako zenbateko hauek ordainduko dira 23:30etik aurrera:

* Ostiralak, jai-bezperak eta abuztua: 25,03 € 23:30etik aurrera lan egindako orduko.

* Gainerako egunak: 21,26 € 23:30etik aurrera lan egindako orduko.

de 0,29 €/km, únicamente en caso de que se incremente el desplazamiento a cocheras desde el domicilio de la persona trabajadora y por los kilómetros en que se incremente.

En caso de futuros traslados de cocheras de la empresa (Hondarribia, Irun y Oiartzun) a más de 15 kms de distancia de la actual sede social de la misma en Hondarribia, Pol. Industrial Txiplau, n.º 29, esta compensará a las personas trabajadoras el mayor desplazamiento que, en su caso, debieran realizar por encima de los citados 15 kms a un precio de 0,29 €/km.

Los importes que se devenguen como consecuencia de los traslados previstos en este artículo se abonarán por día efectivamente trabajado y no tendrán incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 12.º Prima de asistencia al trabajo.

Establecido el importe de este plus en los anexos del presente Convenio, dicho importe lo percibirá el trabajador y trabajadora por todos los días del mes, excepto domingos y días festivos, según calendario oficial.

Artículo 13.º Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, el personal de conducción, percibirá la cantidad señalada en los anexos del presente Convenio por día efectivamente trabajado.

Artículo 14.º Nocturnidad.

El personal de conducción percibirá mensualmente un plus de nocturnidad en los importes establecidos en los anexos del presente Convenio, que compensa el trabajo nocturno desarrollado por el mismo, inherente a su puesto de trabajo y, específicamente, los servicios que tienen su inicio antes de las 6 h o su finalización después de las 23:30 h.

Todos los servicios nocturnos, entendidos estos como los que tengan más de la mitad de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, estarán en gráficos de servicio.

Será opción del trabajador o trabajadora realizar los mencionados servicios en cómputo o fuera de él.

Los servicios nocturnos, se harán, en principio, con personal voluntario. Si, por el contrario, no pudieran cubrirse con voluntarios o voluntarias, será la empresa la que designe los trabajadores o trabajadoras para cubrir los mismos, que estarán obligados a cubrir el servicio, entre la totalidad del personal de la empresa, a excepción de los trabajadores o trabajadoras mayores de 55 años, que quedan exonerados o exoneradas de tal obligación (sin perjuicio de que puedan ser voluntarios).

Las cantidades que percibirán los trabajadores y trabajadoras por la realización de estos servicios, según los mismos sean en cómputo o fuera de él, serán las siguientes para el año 2022, sin perjuicio de sus actualizaciones posteriores de conformidad con el artículo 7 del presente:

* Servicios nocturnos fuera de cómputo: 223,23 € por servicio, que comprenden la total retribución del servicio, no teniendo derecho a percibir absolutamente ninguna otra cantidad, por ningún concepto, por razón de estos servicios.

* Servicios nocturnos en cómputo: 25,03 € por hora trabajada a partir de las 23:30 h, con las siguientes precisiones:

– El cómputo será el habitual.

– Se generarán los descansos que correspondan.

– Se generarán los pluses adicionales (festivos y quebranto de moneda) que, en su caso, correspondan.

Por su parte y en relación con las prolongaciones de servicio, para el año 2022, sin perjuicio de sus actualizaciones posteriores de conformidad con el artículo 7 del presente, se retribuirán a partir de las 23:30 h en los siguientes importes:

* Los viernes, vísperas de festivos y mes de agosto: a razón de 25,03 € por hora trabajada a partir de las 23:30 h.

* El resto de días: a razón de 21,26 € por hora trabajada a partir de las 23:30 h.

2022rako, gaueko aparteko orduak, hau da, 23:30etik 06:00etara bitartekoak, 27,62 € ordainduko dira lan egindako ordu bakoitzeko, 7. artikulua araberako geroago eguneratuko badira ere.

Baldin eta noizbait linea edo zerbitzu berriak jartzen badira abian eta ondorioz gaur egun baino lanaldi-luzapen gehiago behar badira, Ekialdebusen zuzendaritzak konpromisoa hartzen du aurretik langileen legezko ordezkaritzari jakinarazteko, horren inguruko gomendioak egiteko aukera eduki dezan; nolahi ere, erabakia Ekialdebusen hartuko du zerbitzu-beharrizanak eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren errekerimenduak kontuan hartuz.

15. artikulua. *Bildutako dirua ematea.*

Bildutako dirua entregatzeko, egungo soldata-taularen barruan geratu baita horren ordainketa, enpresak horretarako jarritako kutxa gotor kontatzailea erabiliko da.

Gidariak hurrengo eguneko 9:00ak baino lehen eman behar dute diru-bilketa.

Gidari-kobratzailea salbuetsita dago aparteko zereginetatik, hau da, dirua zenbatu eta bereziki paketatetik. Administrazio-zerbitzuek egingo dituzte jasotakoari buruzko kalkulak eta kontu-emateak. Soberakinik gertatuz gero, langileari itzuliko zaio, eta, akatsen bat bada, berriz, langileak ordaindu beharko du.

Aurrekoa gorabehera, gidari-kobratzailea administrazio bulegoan egiten diren kontaketa-lanetara joan ahal izango da, eta egiaztatze-lan horretan ematen duen denbora aparteko lan gisa ordainduko zaio. Hori guztia, lan horrek dena delako gidari-kobratzailearentzat oinarri errepikatua, egiaztatua eta gertatu berria baldin badu bakarrik.

Dirua kontrolatzeko makinari dagokionez, behar diren aldaketak egingo dizkio enpresak, zirkulazioan dauden diru-motek uanean uanean ezartzen dituzten beharretara egokitze aldera.

16. artikulua. *Nominak ordaintzeko era.*

Langile guztien hartzekoan likidazioa hilabete naturaletan egingo da, eta likidazioa egin eta hurrengo hilaren 10ean ordainduko da zenbatekoa, langileak izendatutako kontu korrontean dagokion zenbatekoa sartuta.

Era berean, nominan sartu beharreko kontzeptu aldakorren kalkulua hilabete naturalen arabera egingo da, eta hurrengo hilaren 10ean sartu beharreko likidazioan sartuko da.

Azkenik, dagokion hilaren 26an, lanaldi osoko kontratua duen langile bakoitzari 1.500 € ordainduko zaizkio, hileko nominaren likidazioan dagokion zenbatekoaren kontura. Lanaldiaren % 100ean kontratatuta ez dauden edo lanaldi-murrizketa duten langileek lanaldiaren ehuneko berean jasoko dute aurrerakin hori. Aurrerakin horrek langileak hileroko jaso beharreko zenbatekoa gaindituko balu, zuzendaritzak kasu bakoitzean nominaren ordainketak erregularizatzeko aplikatu beharreko irizpidea adostuko luke.

17. artikulua. *Aparteko orduak.*

Legezko lanaldia gaintuz egindako lan-ordu bakoitza aparteko ordutzat hartuko da, eta horren balioa hitzarmen honetako eranskinetan ezarritakoa izango da.

Aparteko orduen zenbaketa honela egingo da:

— Enpresa-egutegiak ekar ditzakeen aparteko orduak urtean zenbatuko dira, urteko egutegia duten gidarien kasuan. Urteko egutegirik ez duten gidariak, bestalde, hiru hileka egingo zaie zenbaketa; hala ere, hurrengo hiruhilekoan berdinuko dira hiruhileko bakoitzean gerta daitezkeen lanaldi-soberakinak zein lanaldi-mentsak.

Las horas extraordinarias nocturnas, esto es desde las 23:30 h hasta las 6 h, para el año 2022, sin perjuicio de sus actualizaciones posteriores de conformidad con el artículo 7 del presente, se retribuirán a un importe de 27,62 € por hora trabajada.

En caso de que en el futuro se introdujesen nuevas líneas o servicios que conllevaran más prolongaciones que las actualmente existentes, la dirección de Ekialdebus se compromete a informar previamente a la RLT, a fin de que esta pueda realizar recomendaciones al respecto, sin perjuicio de que la decisión será de la propia Ekialdebus, en función de las necesidades del servicio y de los requerimientos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Artículo 15.º *Entrega de recaudación.*

La entrega de recaudación, cuya remuneración queda absorbida en la actual tabla salarial, se efectuará mediante entrega en la caja fuerte contadora habilitada por la empresa al efecto.

La recaudación deberá ser entregada por el personal de conducción con antelación a las 9 horas del día siguiente.

El personal de conducción queda exonerado de cualquier labor extraordinaria, consistente en contar y empaquetar en forma especial, siendo los servicios administrativos quienes harán los correspondientes cálculos y rendición de cuentas de lo percibido, devolviéndose en su caso cualquier excedente en favor del trabajador o reintegrando éste cualquier defecto.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal de conducción podrá asistir personalmente a las labores de recuento que se efectúen en la oficina administrativa, abonándose el tiempo que ocupe en tal labor de comprobación como trabajo extraordinario, todo ello solo cuando tal labor tenga un fundamento reiterado, acreditado y reciente, personalmente para el conductor o conductora en cuestión.

La empresa introducirá en la máquina de control de monedas, las modificaciones necesarias para adaptar la misma a las necesidades que fijen en cada momento los tipos de monedas existentes en circulación.

Artículo 16.º *Forma de pago de las nóminas.*

La liquidación de haberes de todo el personal se efectuará por meses naturales, haciéndose efectivo su importe el día 10 del mes siguiente al que corresponda la liquidación, todo ello mediante ingreso del correspondiente importe en la cuenta corriente designada por la persona trabajadora.

Asimismo, el cálculo de los conceptos variables a incluir en la nómina se realizará por meses naturales y se incluirá en la liquidación a ingresar el día 10 del mes siguiente.

Finalmente, el día 26 del mes en curso se ingresará a cada persona trabajadora con contrato a jornada completa la cantidad de 1.500 € a cuenta del importe que le corresponderá en la liquidación de su nómina mensual. Las personas trabajadoras que no estén contratadas al 100 % de jornada o disfruten de reducción de la misma recibirán este anticipo en el mismo porcentaje que el de su jornada de trabajo. En caso de que este anticipo sobrepasara el importe mensual a percibir por la persona trabajadora, la dirección acordaría, en cada caso, el criterio a aplicar para la regularización de los pagos de la nómina.

Artículo 17.º *Horas extraordinarias.*

Cada hora de trabajo que se realice y exceda de la jornada legal de trabajo, tendrá el carácter de hora extraordinaria, cuyo valor será el establecido en los anexos del presente Convenio.

El cómputo de las horas extraordinarias se realizará de la siguiente forma:

— Las posibles horas extraordinarias que pudiera arrojar el calendario de empresa serán computadas anualmente, en el caso del personal de conducción que tenga calendario anual. Por su parte, para el personal de conducción que no tuviera calendario anual, el cómputo será trimestral, si bien, se compensarán con el trimestre siguiente tanto los excesos como los defectos de jornada que pudieran darse cada trimestre.

— Aitzitik, egutegitik kanpoko aparteko ordurik eginez gero, hilero zenbatuko dira. Langileak erabakiko du aparteko orduak atsedenekin konpentsatzea (ordu bakoitzeko ordubete) ala aipatutako eranskinetan ezarritako zenbatekoaren arabera kobratzea.

* Ekimena eta onarpena.

Aparteko orduak egiteko proposamena Enpresaren eskumena izango da, eta horiek onartu ala ez langileen esku egongo da, ibilbidean suertatutako matxurak konpondu behar izatearen kasuetan edo behar bezala justifikatutako premia larrietan izan ezik, ezinbestean egin beharko dira eta halakoetan, zerbitzu publikoaren normaltasunari eragiten bazaio.

Enpresariak bere kabuz aintzatetsitako hobekuntza edo bi alderdien arteko akordioa meiotu dela, langileren bati aparteko orduak ordainduz gero Hitzarmen honetan adierazitakoa baino gehiago, errespetatu egingo da hori, egoera onuragarriago gisa eta «ad personam» eta salbuespen bezala eutsiko zaio.

18. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.

Zerbitzua dela eta, jaiegunetan eta igandean lan egin behar duten gidariak, dagokien konpentsazioko atsedenez gain, hitzarmen honetako eranskinetan aipatutako plusa jasoko dute, lan egindako jaiegun edo igande bakoitzeko.

Gidari-kobratzaileak jaiegun edo igandean zerbitzua eman behar duenean, eta, enpresak hala eskatuta, hasieran zuen txanda aldatzen bazaio, goizeko txanda arratsaldekoaz edo alderantziz alegia, eranskinetan aipatutako plusa jasoko du.

19. artikulua. Lanaldi zatituaren plusa.

Zerbitzuak lanaldi zatituan egiten dituzten gidariak eranskinetan adierazitako plusa jasoko dute lan egindako egun bakoitzeko.

Txanda batean lanaldia behin baino gehiagotan zatitzen zaien gidariak hitzarmen honetako eranskinetan adierazitako plusa jasoko dute.

20. artikulua. Mekanikarien plusa.

Mekanikarien lanbide-kategoria izaki legeak eskatzen duen motako gidari-txartela duten langileek, Enpresako ibilgailuak gidatzen badituzte, hitzarmen honetako eranskinetan adierazitako plusa jasoko dute hilero, non eta eginkizun askotarako kontratua, gidari jardutekoa barne, ez duten.

21. artikulua. Hartzea eta uztea.

Zerbitzua hartzea eta uztea kontzeptuei dagokien osagarria bi egoera hauetan sorrarazten da: gidariak autobusa lantokitik (kotxetegia edo garajea) kanpo hartzen duenean (hartzea), zerbitzua hasteko, edo lantokitik kanpo uzten duenean (uztea), zerbitzua amaitzeko, enpresak egindako zerbitzuen antolamenduaren arabera, halako moldez non autobusa «uzten» duen gidaria beste batek, hain zuzen, autobus bera «hartzen» duen gidariak, zuzenean txandakatzen duen.

Kontzeptu horren truke eranskinetan jasotako zenbatekoa jasoko da autobusa kotxetegiarekin kanpo benetan hartzen edo uzten den lanegun bakoitzeko. Nolanahi ere, plus horrek zerbitzua lanegun guztietan hasi eta amaitzeko beharrezkoak diren eragiketa guztiak ordaintzen ditu, besteak beste, modu argigarrian eta ez mugatzailean, istripu-partea betetzea, galdutako objektuak identifikatu eta entregatzea, Zerbitzuan izandako gorabeheren oharrak eta/edo enpresari jakinaraztea, eta abar.

— Por el contrario, las posibles horas extraordinarias que se hicieran fuera de calendario se computarán mensualmente. Será a elección del trabajador o trabajadora compensar las posibles horas extraordinarias con descanso (hora por hora) o cobrarlas conforme al importe establecido en los mencionados anexos.

* Iniciativa y aceptación.

La propuesta de trabajar horas extraordinarias, será facultativa de la Empresa y su aceptación de la libre voluntad de los trabajadores y trabajadoras, salvo en los casos de reparaciones, de averías en ruta o de urgente necesidad debidamente acreditada, en que la realización de las mismas será preceptiva si afectase a la normalidad de servicio público.

En aquellos casos en que individualmente se vengan percibiendo, ya sea por mejora reconocida unilateralmente por la parte empresarial, o por mutuo acuerdo de ambas partes, un valor horas extraordinarias por encima del señalado en este Convenio, se respetará este valor como condición más beneficiosa, manteniéndose estrictamente «ad personam» y excepcionalmente.

Artículo 18.º Plus de festivos y domingos.

El personal de conducción que por razón del servicio tenga que trabajar en días festivos o domingos, independientemente del descanso compensatorio que les corresponda, percibirán un plus, señalado en los anexos del presente Convenio, por domingo o festivo trabajado.

Cuando el personal de conducción tenga que prestar servicio en día festivo o domingo y por decisión de la empresa se le cambie el turno que en principio tuviese adjudicado, de mañana a tarde o viceversa, percibirá un plus señalado en los anexos por dicho día de trabajo.

Artículo 19.º Plus de jornada partida.

El personal de conducción que realice los servicios en jornada partida, percibirá por día trabajado, un plus, señalado en los anexos.

El personal de conducción al que se le parta la jornada más de una vez en un turno, percibirá, por día de trabajo, un plus, conforme a los anexos del presente Convenio.

Artículo 20.º Plus mecánicos.

Los trabajadores o trabajadoras con la categoría profesional de mecánicos y que estando en posesión del carnet de conducir, de la clase legalmente exigida, efectúen operaciones de conducción con los vehículos de la Empresa, percibirán un plus señalado en los anexos del presente Convenio mensualmente, salvo en los casos en que se hallen contratados o contratadas en régimen de polivalencia funcional, para realizar también la función de conducción.

Artículo 21.º Toma y deje.

El toma y deje se devenga cuando el autobús es tomado por el personal de conducción para iniciar su servicio (toma) o dejado para finalizarlo (deje) fuera del centro de trabajo (cocheras), de acuerdo con la organización de los servicios que realiza la empresa, de forma que el personal de conducción que «deja» el autobús, es directamente relevado por el que «toma» el mismo vehículo.

Por el citado concepto se percibirá la cantidad señalada en los anexos, por día de trabajo en que efectivamente se «tome» o «deje» el autobús fuera de cocheras, sin perjuicio de lo cual el citado plus retribuye la totalidad de operaciones necesarias para iniciar y finalizar el servicio todos los días de trabajo, entre otras, a título ilustrativo y no limitativo, el cumplimiento de partes de accidentes, la identificación y entrega de objetos perdidos, anotación y/o comunicación de incidencias a la empresa en el servicio, etc.

Hauxe onartzen dute langileek: Ez dutela zer erreklamaturik zerbitzua hartzeak edo uzteak dakarten denbora, eragiketa edo joan-etorriei buruz, hori guztia Enpresak adierazten duen une eta lekuetan burutzen badute.

Ezarritako ordutegiak betetzen ote diren egiaztatze aldera, hauxe ulertuko da: Gidari-kobratzaile bakoitzaren benetako laneguna hasten dela dagokion eguneko zerbitzu-orrian esleitutako autobuseko txartelen makina salmentarako irekita dagoela jasota dagoenean.

Enpresak etorkizunean beste linea edo zerbitzu batzuen emakida edo kontzesioa eskuratzen badu, horietako gidariek, zerbitzua hartu edo uztea lantokitik kanpo eginez gero, artikulua honekin ezarritakoa jasoko dute.

22. artikulua. Plusa Gabonetan lan egiteagatik.

Abenduaren 24an edo 31n gaueko zerbitzua egin behar duten gidariek plusa jasoko dute zerbitzu hori egiten duten egun bakoitzeko (plusaren kopuruak hitzarmenaren eranskinetan zehazten dira).

23. artikulua. Trafiko-laguntzaileen plusa.

Larunbatetan, igandeetan edo jaiegunetan trafikoburu aritzen diren langileek plusa jasoko dute (zenbatekoak hitzarmenaren eranskinetan zehazten dira).

24. artikulua. Ordutegi-prestasunaren plusa.

Tailerreko langileek plusa jasoko dute guardian dauden aste-buru eta jaiegunengatik (zenbatekoak hitzarmenaren eranskinetan zehazten dira).

Baldin eta dei baten ondorioz langileek zerbitzuren bat egin behar badute guardian dauden artean, horretan ematen duten denboragatik gehiago ordainduko zaie, aparteko orduka, hitzarmenaren 17. artikuluan ezartzen den bezala.

25. artikulua. Bigarren mailako trafikoburuaren plusa.

Bigarren mailako trafikoburuaren lanbide-kategoria duten langileek prestasun-plusa jasoko dute (zenbatekoa eranskinetan zehazten da). Plus hau hamabi (12) hilekotan kobratuko da.

26. artikulua. Jarduera-plusa.

Ekialdebus enpresako langile guztiek jarduera-plus bat jasozko eskubidea izango dute, jarraian zehazten diren zenbatekoen arabera:

- Tailerreko langileak: urteko 1.383,324 €.
- Trafikoko langileak: urteko 1.435,05 €.
- Bulegoko langileak: urteko 1.435,05 €.
- Garbitzaileak: urteko 1.396,612 €.
- Gidatzaileak: gidariaren jarduera-plusa 114,932 €-ren (hau da, 1.435,05 €-ren eta oporren ordainsariaren arteko aldea, zati 12 hilabete) eta hilabete bakoitzean dieten kontzeptuan sortutako zenbatekoaren arteko aldea izango da hilero (hilabetean dietetan sortutako zenbatekoa 114,932 €-tik gorakoa bada, soberakina hileko jarduera-plusean deskontatuko da).

27. artikulua. Atzerapenak ordaintzeko modua.

Hitzarmena indarrean sartzearen ondoriozko atzerapenei dagokienez, hitzarmena sinatu eta hurrengo hileko nominan ordainduko dira.

El personal de conducción reconoce que no tiene nada que reclamar en cuanto a tiempo, operaciones o desplazamientos que impliquen hacerse cargo de los servicios o finalizarlos, todo ello en los momentos y lugares que designa la Empresa.

A efectos de verificar si los horarios establecidos se cumplen, se entenderá en todo caso que cada persona conductora comienza de hecho su jornada efectiva y real, en el momento en que conste abierta la venta en la máquina expendedora del autobús que le haya sido adjudicado en la hoja de servicios del día de que se trate.

En las posibles concesiones futuras de nuevas líneas y servicios que obtenga la Empresa, en todo servicio que el personal de conducción inicie/deje fuera del centro de trabajo, percibirán el toma y deje establecido en este artículo.

Artículo 22.º Plus por trabajo en Navidades.

El personal de conducción que tenga que realizar el servicio nocturno los días 24 de diciembre o 31 de diciembre, percibirá un plus adicional que asciende a la cantidad señalada en los anexos del presente Convenio, por día en el que se lleven a cabo los mencionados servicios.

Artículo 23.º Plus de ayudante de tráfico.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen puntualmente labores de jefe de tráfico en sábado, domingo o festivo, percibirán el plus recogido en los mencionados anexos.

Artículo 24.º Plus de disponibilidad horaria.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras de taller que se encuentren de guardia durante los fines de semana y festivos, se prevé el plus recogido en los anexos del presente Convenio.

En caso de que, como consecuencia de alguna llamada, dichos trabajadores o trabajadoras tuvieran que prestar algún servicio, el tiempo invertido en el mismo se abonará adicionalmente como hora extraordinaria, conforme a lo establecido en el artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 25.º Plus de jefe de tráfico de segunda.

Los trabajadores o trabajadoras con categoría profesional de jefe de tráfico de segunda, percibirán un plus de disponibilidad por la cantidad detallada en los anexos, que se cobrará en doce (12) mensualidades.

Artículo 26.º Plus de actividad.

Todo el trabajador o trabajadora de la empresa Ekialdebus tendrá derecho a percibir un plus de actividad por las cuantías que se detallan a continuación:

- Personal de taller: por importe de 1.383,324 € anuales.
- Personal de tráfico: por importe de 1.435,05 € anuales.
- Personal de oficina: por importe de 1.435,05 € anuales.
- Personal de limpieza: por importe de 1.396,612 € anuales.
- Personal de conducción: el plus de actividad del personal de conducción ascenderá mensualmente a la diferencia entre la cantidad de 114,932 € (que equivale a la diferencia entre 1.435,05 € y la retribución de vacaciones, dividida entre 12 meses) menos el importe generado cada mes en concepto de dietas (en caso de que el importe generado en dietas en un mes fuera superior a 114,932 €, el exceso se descontará en el plus de actividad del mes o meses siguientes).

Artículo 27.º Forma de pago de los atrasos.

En relación con los atrasos derivados de la entrada en vigor del Convenio, los mismos se pagarán en la nómina del mes siguiente a la fecha de firma del Convenio.

IV. KAPITULUA

LANALDIA. EGUNEKO ETA ASTEKO ATSEDENAK OPORRAK. LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

28. artikulua. Lanaldi arrunta.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urteko gehieneko lanaldia hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako ezartzen dena izango da, ekitaldi bakoitzean gehienez 225 lanegunetan banatuta.

- 2021: 1.790 orduko lanaldia urtean.
- 2022: 1.783 orduko lanaldia urtean.
- 2023: 1.776 orduko lanaldia urtean.
- 2024: 1.769 orduko lanaldia urtean.
- 2025: 1.762 orduko lanaldia urtean.

Aldeek adostu dute, orobat, Lanbide Gaitasuneko Ikastaroa (LGI) lanaldiaren barruan sartuta egongo dela eta lanaldi eragin-korreko eguntzat joko gorago xedatutako urtean 225 lanegun eraginkorren zenbaketan.

Benetako lan-denboratzen hartuko da gidariak edo hartzai-leekek kotxetegiak linearen burura egiten duten bidaian erabilitako denbora, baita azken geltokitik kotxetegiara joateko denbora ere, arratsaldeko azken Zerbitzuan.

Era berean, lanalditzat hartuko dira eguneko 5 minutu, autobusa egokitze, baldin eta gidariak autobusa enpresaren kotxetegian hartzen badu zerbitzua hasteko.

Aitzitik, hitzarmen honen 15. artikuluan ezarritako jarraiki, bildutako dirua ematea ez da inolaz ere lan-denboratzen hartuko, horren ordainketa egungo soldata-taulan xurgatua baitago.

Mugimenduko langileei dagokienez, zerbitzuen ordutegiak finkatzea Enpresaren esku egongo da, eta hark zerbitzuak eskatzen dituen beharrek bat etorri ezarri ahal izango ditu aipatutako ordutegiak, irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuak, lanaldi berezietan buruzkoak, dioenaren arabera.

Jaiegunetako ordutegiak gutxienez 6 orduko iraupena eduki ahal izango dute.

29. artikulua. Ordutegien taula jakinaraztea.

Zerbitzuak antolatzeke ordutegi-taula finkoak indarrean sartu baino 15 egun lehenago jakinaraziko zaizkie langileei, hilerokoak direnean; hiru egun lehenago, hamabostaldikoak direnean; bi egun lehenago, astekoak direnean; eta lanaldia amaitu baino bi ordu lehenago, egunekoak direnean. Salbuespen dira onartutako printzipio orokorraren arabera erabat justifikatuta dauden kasuak.

Printzipio horrek inola ere ez dio langileari galaraziko lan kontratua iraungitzeke eskubidea erabiltzea, dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea barne hartuta, uste baldin badu kaltetua gertatu dela ordutegia funtsean aldatzearen ondorioz.

30. artikulua. Lanaldia murriztea.

Enpresaren kontura, eta langileek jaso behar dutenari kalterik egin gabe, eguneko lanaldia murriztuko da abenduaren 24an, 25ean eta 31n eta urtarrilaren 1ean, Enpresak ezartzen dituen ordutegien arabera murriztu ere, Gipuzkoako Foru Aldundiak berriaz baimentzen badu.

31. artikulua. Eguneko atsedena.

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 34. artikuluko 4. puntuan aipatzen da lanaldi jarraituari dagokion 15 minutuko atsedena, eta ezarrita eta finkatuta gelditu da

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO. DESCANSOS DIARIOS Y SEMANALES VACACIONES. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28.º Jornada ordinaria.

La jornada anual máxima durante la vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación para cada uno de los años de vigencia del mismo, distribuida, en cada uno de los ejercicios, en un máximo de 225 días de trabajo cada ejercicio.

- 2021: 1.790 horas de jornada anual.
- 2022: 1.783 horas de jornada anual.
- 2023: 1.776 horas de jornada anual.
- 2024: 1.769 horas de jornada anual.
- 2025: 1.762 horas de jornada anual.

Las partes acuerdan, asimismo, que el CAP (Curso de Aptitud Profesional) estará incluido dentro de la jornada anual, y computará como días de trabajo efectivo a efectos del máximo de 225 días de trabajo efectivo establecido anteriormente.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo que el personal de conducción utiliza en el tránsito desde cocheras hasta cabecera de línea y desde la última parada a cochera en el último servicio de la tarde.

De igual forma, se computarán como jornada 5 minutos diarios, para acondicionar el autobús, en los casos en los que el mismo es tomado por el personal de conducción para iniciar su servicio en las cocheras de la empresa.

Por el contrario y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del presente, la entrega de recaudación, cuya remuneración está absorbida en la actual tabla salarial, no computará, en modo alguno, como tiempo de trabajo.

En cuanto al personal de movimiento, la fijación de los horarios de los servicios será facultad de la Empresa, que podrá establecer dichos horarios de conformidad con las necesidades que el cumplimiento de servicio exija, y de acuerdo con lo dispuesto en el R. D. 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

Los horarios de los días festivos podrán tener una duración mínima de 6 horas.

Artículo 29.º Publicidad cuadros horarios.

Los cuadros horarios fijos de la organización de los servicios, se pondrán en conocimiento del personal, con 15 días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, 3 días en los quincenales, 2 días en los semanales y en los diarios 2 horas, antes del término de la jornada, salvo casos plenamente justificados, sobre principio general reconocido.

En modo alguno impedirá este principio que el trabajador o trabajadora use de su derecho de ejercitar la acción de resolución de su contrato de trabajo, con derecho a percibir la indemnización correspondiente, si se considera perjudicado por una modificación sustancial del horario.

Artículo 30.º Reduccion de jornada.

Por cuenta de la Empresa y sin detrimento alguno de las percepciones económicas de los trabajadores, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, se reducirá la jornada diaria, de acuerdo con los horarios que fije la Empresa, siempre y cuando se autorice expresamente por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Artículo 31.º Descanso diario.

El período de 15 minutos de descanso en jornada continuada a que se refiere el punto 4 del artículo 34 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedó establecido y consolidado en

Enpresaren ohiko lanaldia jarraian egiten den kasuetan, eta aipatutako 15 minutuak lan denbora efektibotzat hartzen dira.

Aldi berean atsedendaldi bat baino gehiago suertatzea lahesteko moduan hartuko da atsedendaldi hori, zerbitzua bete gabe gera ez dadin, zerbitzu-ordutegia betetzeari ahalik eta kalterik txikiena eragitearren.

Atsedendalitik kanpo, langilearen oinarrizko betebeharra da lana uneoro eta zehazki bere lanpostuan egitea, ezinbesteko kasuetan izan ezik. Gidari-kobratzaileen kasuan, beren zerbitzurako esleituta dagoen ibilgailua gidatu behar ez duten guztietan, erabiltzaile izan daitezkeen guztiei arreta egiteko prest egon beharko dute, inola ere berandutu gabe.

Langileek adierazten dute Enpresako benetako lan-baldintzen bidez bete egiten dela gidatze-denborei eta eguneko atsedendalderi buruz indarrean dagoen legedia.

32. artikulua. Eguneko lanaldia, gehienez.

Eguneko lanaldia (etengabekoa) honako hau izango da zerbitzu guztietan: 9 ordu egunean gidatzen (atsedendaliko 15 minutuak horren barruan sartzen dira, lan-denboratza hartzen baitira). Salbuespena: Aste Nagusian gehieneko lanaldia ordu bete gehiagokoa izango da: 10 ordu egunean gidatzen.

33. artikulua. Lanaldien arteko gutxieneko atsedendaldia.

Lanaldien arteko atsedendaldia 12 ordu izango da. Hala ere, lanaldien arteko gutxieneko atsedendaldia 10 ordura murriztu ahal izango da, eta oro har ezarritako 12 ordura arteko diferentzia konpentsatu ahal izango dira, horrez gain, asteko egun eta erdiko atsedendaldia ere zenbatu behar da, gehienez lau asteko aldietan.

Halaber, txanda aldatzen den egunetan atsedendaldia 7 ordura murriztu ahal izango da, gehienez, eta 12 ordura arteko diferentzia hurrengo egunetan konpentsatu ahal izango da.

34. artikulua. Asteko atsedendaldia.

Oro har, bost lanegun bakoitzeko bi atsedendegun baliatuko dira. Hala ere, langileen atsedendaldien txandakatzea bermatzeko eta dauden zerbitzuetara egokitzearen, gehienez ere sei lanegun jarraituko egutegiak prestatu ahal izango dira, eta kasu horretan dagozkion atsedendak metatu egingo dira.

Enpresak asteko atsedena hartzea egokitzen zaion langile bati eskatuz gero lanposturen bat bete dezala, gaixotasunaren, istripuaren edo bestelako arrazoi baten ondorioz hutsik geratu delako, langileak, lan-proposamena onartuz gero, nahitaez bete beharko du hutsik geratutako zerbitzua, goizekoa nahiz arratsaldekoa izan, eta langileak Enpresan duen antzinasuna ez da inola ere kontuan hartuko.

Igande eta jaiegunetako zerbitzuak ezartzeko, goizeko zerbitzuei dagokienez, aste horretako lanegunetan goizeko zerbitzu finkoak adierazita dituzten langileek beti izango dute lehentasuna, arian-arian, egin beharreko zerbitzuen arabera.

35. artikulua. Jaiegunak.

Urte bakoitzaren barruko jaiegunei dagokienez, legez xedatutakoari jarraituko zaio, eta egun horiek igandetzat hartuko dira atsedendaren ondorioetarako. Langileak jaiegunean lan egin behar duenean, aipatutako jaiegunaren ondoren konpentsatu ahal izango zaio, urte naturalaren barruan, egun hori asteko atsedendari edo atsedend metatuari gehituta, langileak bi edo hiru atsedend egun jarraian eta, ahal dela, larunbatean edo igandean hartu ahal izateko.

los casos en que la jornada normal en la Empresa se efectúe de forma continuada, considerándose dichos 15 minutos como tiempo de trabajo efectivo.

Dicho período se disfrutará de forma que se evite la concurrencia de varios descansos al mismo tiempo, para que no quede desatendido el servicio, y en las horas en que sea menos perjudicial para el cumplimiento de los horarios del servicio.

Fuera del período de descanso, es obligación básica del trabajador o trabajadora desempeñar su trabajo, en todo momento y precisamente, en su puesto de trabajo, salvo casos de fuerza mayor. En el caso del personal de conducción, en todo momento en que no deban conducir el vehículo asignado para su servicio, deberán hallarse en disposición de atender al posible público usuario, sin dilación alguna.

Los trabajadores y trabajadoras declaran que con las condiciones de trabajo efectivas de la Empresa, se cumple la legislación vigente en materia de tiempos de conducción y descansos diarios.

Artículo 32.º Limitación de la jornada máxima diaria.

La jornada máxima diaria en jornadas continuadas queda limitada a un máximo de 9 horas diarias de conducción (incluidos los 15 minutos de descanso que tienen la consideración de jornada efectiva de trabajo) en todos los servicios, con la única excepción de Semana Grande, en que se aplicará un máximo de 10 horas diarias de conducción.

Artículo 33.º Descanso mínimo entre jornadas.

El descanso entre jornadas será de 12 horas. No obstante lo anterior, el mencionado descanso mínimo entre jornadas podrá verse reducido hasta las 10 horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las 12 horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.

Asimismo, y en caso de cambio de turno, se podrá reducir el descanso en el día que así ocurra hasta un mínimo de 7 horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las 12 horas indicadas en los días inmediatamente siguientes.

Artículo 34.º Descanso semanal.

La norma general será que cada cinco días de trabajo se disfruten dos días de descanso. Si bien, con el objeto de asegurar la rotación en los descansos del personal y ajustarse a los servicios existentes, se podrán elaborar calendarios con un máximo de seis días de trabajo continuados, acumulándose, en consecuencia, los descansos correspondientes.

Cuando a un trabajador o trabajadora que le corresponda disfrutar descanso semanal, la Empresa le requiera sus servicios para cubrir una vacante producida por baja por enfermedad, accidente u otras causas, caso de ser aceptada la propuesta de trabajo, el mencionado trabajador o trabajadora deberá cubrir necesariamente el servicio vacante, sea éste de mañana o de tarde, sin que en ningún caso se tenga en cuenta su antigüedad en la Empresa.

Para señalar los servicios de los domingos y días festivos, tendrán siempre preferencia para los servicios de mañana, los trabajadores o trabajadoras que durante los días laborables de dicha semana, tengan señalados los servicios fijos de mañana, de manera progresiva en razón de los servicios a realizar.

Artículo 35.º Días festivos.

Se estará a lo preceptuado legalmente en cuanto se refiere a los días festivos dentro de cada año, teniendo tales días la misma consideración que los domingos a efectos de descanso. Cuando el trabajador o trabajadora tenga que trabajar en día festivo, será compensado posteriormente de dicha fiesta, dentro del año natural, incorporando la misma a la fiesta semanal o acumulada para que el trabajador o trabajadora pueda efectuar dos o tres días seguidos de fiesta, procurando que ésta la pueda disfrutar en sábado o domingo.

Urteko egutegi batean islatuko da hori, printzipio hau oinarritzat hartuta: Gozatu gabeko jaiegunaren konpentsazio eguna urte naturalaren barruan ematea; eman ere, adierazitako zerbitzuak betetzeko langile gehiegi dagoen egunetan.

36. artikulua. Gabon eguneko eta Urteberri eguneko lana.

Abenduaren 25eko edo urtarrilaren 1eko zerbitzuei dagokienez, egun horietako batean lan egiten duten langileek ez dute zerbitzurik emango bestean, baldin eta horretarako aukera badago, Ekialdebusen antolamendua eta beharrianak kontuan hartuta, eta behar beste langile badaude.

Aurrekoak langileen txandak aldatuko ditu, ezinbestean.

37. artikulua. Oporrak.

Langile guztiek 26 laneguneko oporraldia izango dute, eta bisurteetan, 27koa. Oporraldi hori segidako 13 eguneko bi alditan banatu beharko da.

Gidari-kobratzaileei dagokienez, urriaren 31 baino lehen argitaratu da iragarkien taulan hurrengo urteko oporraldien egutegia, zeina enpresak prestatuko baitu, hurrengoak oinarritzat hartuta:

– Oporren egutegiak txandakakoak izango dira langile guztientzat urte guztietan, Enpresak lanbide-kategoria bakoitzerako eta urte bakoitzean ezartzen dituen opor-hilabeteen arabera.

– Urteko opor-egutegiei enpresako langile guztiei ezarriko dizkiete oporraldiak, langile bakoitzak duen lan-kontratua alde batera utzita. Urteko opor-egutegia argitaratu ondoren, enpresan langile berriak sartzen badira, langile horiek enpresan sartu diren urtearen barruan dagokien oporraldien zati proportzionala baliatuko dute, eta enpresak zehaztuko ditu oporrak baliatzeko egunak.

– Opor-egutegiak, ahal bada, Enpresaren eta langileen ordezkarien artean adostuko dituzte, urte bakoitzeko urriaren 20a baino lehen.

– Enpresaren beharrianengatik oporrak urte naturalaren barruan hartzen ez dituzten langileek, edo urteko azken hiruhilekoan aldi baterako ezintasunagatik baja hartzen dutelako oporraldi hori hartzerik ez dutenek, ahal dela hurrengo urteko otsailen edo martxoan opor horiek hartzeko eskubidea izango dute lane-ratu ondoren, oporrak hartu behar izan ziren urtea bukatu ondorengo 18 hilabeteen barruan, betiere.

Salbuespen gisa, langileak hala justifikatzen duen eskaera eginez gero, kontzeptu horrengatik ordainsaria oporrak hartuko diren hilabetea baino lehen eman ote dakioken aztertuko du enpresak.

* Oporren ordainsaria.

Oporren ordainsariaren oinarria hitzarmenean ezarritako soldata izango da, eta honako hauek gehituko zaizkio: antzinatasun-plusa, lanera joateagatik prima, gaueko lanaren plusa, 20. artikuluko plusa (gidabaimenaren plusa), bigarren mailako trafiko-buruaren plusa eta jarduera-plusa.

Gainera, 2018ko urtarrilaren 1az gero, oporren ordainsarientan, aurreko paragrafoko kontzeptuez gainera, honako plus hauen urteko batez besteko kopuruak ere sartuko dira (kasuan kasukoak lanbide-taldeen arabera):

- Jaiegun-plusa.
- Lanaldi zatiaren plusa.
- Trafiko-laguntzaileen plusa.
- Ordutegi-prestasunaren plusa.

Ello se reflejará en un calendario anual que se elaborará sobre el principio de adjudicar el día de compensación de festivo no disfrutado, en los días en que exista personal en exceso en relación con los servicios señalados, dentro del año natural.

Artículo 36.º Trabajo en Navidad y Año Nuevo.

En relación con los servicios de los días 25 de diciembre y 1 de enero, los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en uno de dichos días, no lo prestarán en el otro, siempre que ello sea posible de acuerdo con la organización y necesidades de Ekialdebus y exista personal suficiente para ello.

Necesariamente lo anterior supondrá una alteración en la rotación del personal.

Artículo 37.º Vacaciones.

Se disfrutará por todo el personal, un período de 26 días laborables en concepto de vacaciones, salvo en los años bisiestos, en que serán 27 días laborables. Este disfrute se realizará en dos periodos de trece días laborables continuados.

En cuanto al personal de conducción, antes del 31 de octubre de cada año, serán publicados en el tablón de anuncios, calendario de vacaciones del año siguiente, elaborado por la empresa sobre las bases expuestas a continuación:

– Los calendarios de vacaciones serán rotativos para todo el personal en cada uno de los años, de acuerdo con los meses vacacionales que cada año establezca la Empresa para cada categoría profesional.

– Los calendarios vacacionales anuales, asignarán el periodo vacacional a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, independientemente del contrato de trabajo que tenga cada persona. Si una vez publicado el calendario vacacional anual, se incorporan nuevos trabajadores o trabajadoras a la empresa; estos o estas, disfrutarán la parte proporcional de vacaciones que les corresponda dentro del citado año de incorporación a la empresa, fijando la empresa las fechas de disfrute de las mismas.

– Los calendarios de vacaciones se intentarán acordar por la Empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, antes del 20 de octubre de cada año.

– Aquél personal de conducción que por necesidad de la empresa no disfrutase el período de vacaciones en el año natural o, que causase baja en el último trimestre del año por I.T., impidiéndole el disfrute del mismo, tendrán derecho a él, en el mes de febrero o marzo del año siguiente preferentemente, garantizándose el disfrute, una vez se produzca la reincorporación, con un límite de 18 meses desde la finalización del año natural en que debieron disfrutarse.

Excepcionalmente, a petición individual del trabajador o trabajadora que la justifique, la Empresa estudiará el pago anticipado de la retribución que corresponda por este concepto, con anterioridad al mes de disfrute de sus vacaciones.

* Retribución de vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán tomando como base el salario del Convenio, incrementado con el plus de antigüedad, la prima de asistencia al trabajo, el plus nocturnidad, el plus del artículo 20 o por carnet de conducir, el plus de jefe de tráfico de segunda y el plus de actividad.

Asimismo, la retribución de vacaciones se realizará incluyendo, además de los conceptos mencionados en el párrafo anterior, el promedio anual de los siguientes pluses que se aplicarán en función de los diferentes grupos profesionales:

- Plus festivos.
- Plus jornada partida.
- Plus ayudante de tráfico.
- Plus disponibilidad horaria.

38. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langileen Estatutuak ezarritakoari jarraiki, langileak, behar bezala justifikatuta eta Enpresari lehenbailehen ohartarazita, lana utzi ahal izango du, kobratzeko eskubidea galdu gabe, honako arrazoi hauetako batengatik eta ondoren azalduko den denboran:

- 18 egun natural, ezkontzeagatik.
- Egun natural 1, bi ezkontideen seme-alabak eta anai-arrebak ezkontzeagatik.
- 4 egun natural, ezkontidea edo seme-alabak hiltzeagatik.

d) 2 egun, ezkontidearen edo seme-alaben gaixotasun larriagatik. Langileak 500 kilometrotik gorako joan-etorria egin behar badu, denbora horri beste 3 egun gehiago jarri ahal izango zaizkio.

e) Bi egun, gaixotasun larria, heriotza, ospitaleratzea edo ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoa, etxean atsedean hartzea eskatzen duena, gertatuz gero langilearen aitari edo amari, ezkontideari, bilobei, aitonari edo amonari edo haurrideei. Aurreko paragrafoan adierazitako arrazoiagatik luzatu ahal izango da.

Ospitaleratzearen kasuan, lizentziaren hasiera gertaera eragilearen ondorengo une batera atzeratu ahal izango da, betiere ospitaleratzeak irauten badu, eta ordaindutako baimena baliatzeke eskubideari eutsiko zaio, ospitaleko alta gertatzen bada ere, betiere dagokion medikuak etxean atsedean hartzeko agintzen badu.

f) Iloben heriotzagatik 2 egun natural, heriotzaren hurrengo egunetik hasita. Era berean, egun natural bat, langilearen osaba-izeben heriotzagatik.

g) Egun natural bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik eta seme-alaba baten bataio edo jaunartzeagatik.

h) Ezinbesteko denbora, utziezinezko eginbehar publiko edo pertsonala betetzeko.

Joan-etorrien ondorioz lizentzia zabalduz gero, joan-etorriko ibilbidea hartuko da kontuan distantziaren ondorioetarako.

Enpresak 200 euroko haborokina emango dio langileari ezkontzen denean edo seme-alabaren bat eduki edo adoptatzen duenean, betiere Enpresari gertaera hori jakinarazi eta egiaztatzen badio.

Artikulu honetan aipatzen den «gaixotasun larria» ospitaleratzea dakarren gaixotasuna da.

Era berean, egoki dakizkiekeen lizentzia ordainduetarako eskubidea izango dute ezkondu gabeko bikoteek, baldin eta udalak emandako ziurtagiri baten bidez egiaztatzen badute urtebete baino gehiagoko elkarbizitza.

Azkenik, artikulu honetan arautzen diren lizentzia guztietarako, baldin eta baimena justifikatzen duen gertaera lanegunean jotzen ez bada, lizentzia hurrengo lanegunean hasiko da. Arau hau ez da aplikatuko oporretan, salbu eta egintza gauzatzaileak irauten badu oporrak amaituta ere.

39. artikulua. Soldatarik gabeko lizentziak.

Ordaindutako lizentziez gain, langileek soldatarik gabeko lizentzia eskatu ahal izango dute. Eskaera idazki batean egingo da beti, eta bertan lizentzia eskatzeko arrazoiak azaldu beharko dira. Baimen hori emateko ahalegina egingo du Enpresak, baldin eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute eta eskaria behar besteko aurrerapenez aurkeztu bada.

Artículo 38.º Licencias retribuidas.

Con aplicación de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora con la adecuada justificación y el aviso a la Empresa con la antelación posible, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Por tiempo de 18 días naturales en caso de matrimonio.
- Por tiempo de 1 día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos de ambos cónyuges.
- Por tiempo de 4 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos.

d) Por tiempo de 2 días, en caso de accidente o enfermedad grave del cónyuge e hijos. Se podrán ampliar en 3 días más, cuando el trabajador o trabajadora necesite realizar un desplazamiento superior a 500 kms.

e) Por tiempo de 2 días, en caso de accidente, enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del padre o madre del trabajador o trabajadora o de su cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Se podrán ampliar en el mismo caso que el expuesto en el apartado anterior.

El inicio de la licencia en caso de hospitalización podrá diferirse a un momento posterior al hecho causante, siempre y cuando persista la hospitalización, y se mantendrá el derecho al disfrute del permiso retribuido aun cuando se produzca el alta hospitalaria, siempre que se prescriba reposo domiciliario por el facultativo correspondiente.

f) Por muerte de sobrinos, 2 días naturales, contados a partir del día inmediato al deceso. Igualmente, 1 día natural, por fallecimiento de tíos del trabajador o trabajadora.

g) Por tiempo de 1 día natural por traslado de su domicilio habitual y por bautizo y comunión de un hijo.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En caso de ampliación de licencia por desplazamiento, se computará a efectos de la distancia, el recorrido de ida y vuelta.

El trabajador o trabajadora percibirá de la Empresa una gratificación de 200 euros, cuando contraiga matrimonio, o en caso de nacimiento o adopción de hijos, todo ello si lo comunica y acredita a la Empresa.

El término «enfermedad grave» contenido en este artículo hace referencia a aquella que requiera el ingreso en un centro de hospitalización.

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

Por último, para todas las licencias previstas en este artículo, si el día en el que se produce el hecho que justifica la licencia no fuese laborable, la misma se iniciará el primer día laborable siguiente. Esta regla no es de aplicación durante el periodo vacacional, salvo que el hecho causante persistiera una vez finalizadas las mismas.

Artículo 39.º Licencias sin sueldo.

Con independencia de las licencias retribuidas, el trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo, haciéndolo siempre por escrito en el que se expresen los motivos de la petición. La Empresa procurará concederla, si lo permiten las necesidades del servicio y la solicitud se ha presentado con antelación suficiente.

V. KAPITULUA

ASKOTARIKO XEDAPENAK

40. artikulua. *Eszedentzia.*

Gai horri dagokionez, Langileen Estatutuaren Testu Bateginean xedatutakoari jarraituko zaio.

41. artikulua. *Onurak zabaltzea aldi baterako ezintasunaren kasuan.*

41.1. Bajaren lehenengo egunetik aurrera, Gizarte Segurantzak egindako parte egokiaren arabera, ondoko osagarri hauek jasoko ditu langileak:

41.1.1. Ezintasun iragankorra lan-istripu baten edo lan-gaixotasun baten ondorioz gertatzen denean, soldataren % 100era arte osatuko da Ugazaben Mutualitateko prestazioa, aparteko ordainsariaren epemugaratzean inongo deskonturik egin gabe, eta honela kalkulatu:

Osagarria kalkulatzeko, Gizarte Segurantzaren prestazioari gehituta ateratzen den kopurua ezin izango da izan langileari eta dena delako ezintasun iragankorraren egun-kopuruari dagozkien hurrengo kontzeptuen batura baino handiagoa:

– Administrazioa: Ordainsaria, antzinatasuna eta laneratze-plusa.

– Gidari kobratzaileak: Eguneroko ordainsaria, laneratze-plusa, antzinatasuna eta gauekotasuna. Horretaz gain, «Hartze eta uztea» 31 egun bakoitzeko 20 eguni dagokien proportzioan; «jaiegun eta igandeetako plusa» 31 egun bakoitzeko 2 eguni dagokien proportzioan, eta «dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina» 31 egun bakoitzeko 18,75 eguni dagokien proportzioan.

– Tailerreko langileak: Soldata, antzinatasuna, bertaratze-plusa eta mekanikarien plusa; azken hori, halakorik kobratu izan bada.

Baja hartu baino lehen langileak kobratzen ez zituen kontzeptuak ez dira inola ere barne hartuko.

41.1.2. Lanekoa ez den istripu baten edo gaixotasun arrunt baten ondorioz gertatzen denean, soldataren % 90era arte osatuko da Gizarte Segurantzaren prestazioa, lehenengo 20 egunetan, eta soldataren % 100era arte, bajaren 21. egunetik aurrera. Aurreko paragrafoan adierazi bezala egingo da kalkulua.

41.2. HASA enpresatik subrogatutako langileek «ad personam» baldintza onuragarriagozat eutsiko diote soldataren % 100era arteko osagarriari, lehenago aipaturiko gainerako langileen baldintza berberetan, bajaren lehenengo egunetik, hala lan-istripu baten edo lan-gaixotasun baten kasuan, nola lanekoa ez den istripu baten edo gaixotasun arrunt baten ondoriozkoetan.

42. artikulua. *Azterketa medikoa.*

Enpresak bere kargura hitzartuko du, mutua batekin edo antzeko erakunde batekin hitzartu ere, langileen osasuna aldiro begiratzeko plana, lan arriskuen prebentziorako legerian ezarritakoarekin bat etorritik.

Hitzarmenaren eranskinetan jasotako zenbatekoa ordainduko die enpresak langileei azterketa medikora joateko gastuengatik. Zenbateko hori ordainduko bazaio, azterketa medikoa pasatu duela egiaztatuko beharko du langileak; egiaztatuko ere, azterketa medikoa egin duen erakundearen ziurtagiriaren bitartez. Azterketa egitera joateagatik langileak ez du izango beste ezein diru-kopuru kobratzerik. Dena den, azterketa medikoa lanaldiaren barruan egingo bada, langileak ez du diru hori jasoko.

Langile bakoitzak Enpresari berariazko baimena ematen dio Mutualitateari edo antzeko erakundeari eska diezaion langileak bere lanpostua betetzeko gaitasuna duen ala ez duen egiaztatzen duen agiria.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 40.º *Excedencia.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.º *Ampliación de los beneficios en caso de I.T.*

41.1. Desde el primer día de baja, según el correspondiente parte expedido por la Seguridad Social, el trabajador o trabajadora percibirá los siguientes complementos:

41.1.1. Cuando la incapacidad temporal se deba a accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará la prestación de la Mutua Patronal, hasta el 100 % del salario, sin descuento de cantidad alguna al vencimiento de las pagas extraordinarias y calculado como sigue:

El complemento se calculará de tal forma que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, la cantidad total resultante nunca supere la resultante de la suma de los conceptos siguientes, correspondientes al trabajador o trabajadora y a los días de incapacidad transitoria de que se trate:

– Administración: Jornal, antigüedad y plus de asistencia.

– Personal de conducción: Jornal diario, prima de asistencia al trabajo, antigüedad y nocturnidad. Además de ello, «toma y deje», en la proporción correspondiente a 20 por cada 31 días, «plus de festivos y domingos» en la proporción correspondiente a 2 por cada 31 días, y «quebranto de moneda» en la proporción correspondiente a 18,75 por cada 31 días.

– Personal de taller: Jornal, antigüedad, plus de asistencia y plus mecánicos, éste último en los casos en que se venga percibiendo.

En ningún caso se entenderán comprendidos conceptos que el trabajador o trabajadora no venga percibiendo antes de la baja.

41.1.2. Cuando se deba a accidente no laboral o enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, hasta el 90 % del salario los 20 primeros días de baja, y hasta el 100 % del salario a partir del día 21 de baja, calculado como se ha expuesto en el apartado precedente.

41.2. Los trabajadores subrogados de HASA, mantendrán, como condición más beneficiosa «ad personam», el 100 % del salario, en los mismos términos que el resto de trabajadores mencionados con anterioridad, desde el primer día, tanto en caso de accidente laboral y enfermedad profesional, como en caso de accidente no laboral y enfermedad común.

Artículo 42.º *Revisión médica.*

La empresa concertará a su costa, con Mutua o entidad similar, un plan de vigilancia periódica de la salud de sus trabajadores y trabajadoras, en los términos de la legislación de prevención de riesgos laborales.

La Empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras la cantidad señalada en los anexos, en concepto de gastos de locomoción ocasionados al trabajador o trabajadora, para asistir al reconocimiento médico. El abono solo se producirá una vez el trabajador o trabajadora acredite haber pasado tal reconocimiento, mediante justificante de ello, expedido por la entidad en que el reconocimiento se practique. No tendrá el trabajador o trabajadora derecho a percibir ninguna otra cantidad por asistir al reconocimiento. Dichos abonos no se producirán si el reconocimiento médico se realiza dentro de la jornada de trabajo.

Cada trabajador o trabajadora autoriza expresamente a la Empresa para que obtenga de la citada Mutua o entidad similar, certificado sobre la aptitud o no del trabajador o trabajadora, para el desempeño de su puesto de trabajo.

43. artikulua. Kontratazio, Lanpostu hutsak eta maila-igoerak enpresan.

Hitzarmena sinatzen denean, bi kontratu mugagabe berri egiteko konpromisoa hartzen du Enpresa Zuzendaritzak.

Era berean, enpresak esanbidezko konpromisoa hartzen du hitzarmen hau indarrean jarri ondoren formalizatzen diren kontratu berriak lanaldiaren % 100ekoak izateko, aparteko egoeretan izan ezik (ordezkapenak, lanaldi-murrizketak, lanaldi partzialeko kontratuak eskatzen dituzten zerbitzu edo errefortzu jakinak, etab.).

Enpresan lanpostu hutsak edo sortu berriak gertatuz gero, langileek beraiek edo haien familiakoek izango dute lanpostuok betetzeko lehentasuna, baldintza berberetan. Langile horiek, aipatutako lanpostuak eskuratu ahal izateko, gairitu egin beharko dituzte Enpresak bidezkotzat jotzen dituen lanbide-gaitasuneko proba irekiak.

Lanbide-kategoriaz igotzeko, kontuan hartuko dira langilearen prestakuntza, meritua eta antzintasuna, orobat Enpresaren antolaketa-ahalmenak.

Aipatutako lanpostuak esleitzeko erabakia Enpresako Zuzendaritzari egokituko zaio, Enpresa Batzordearen iritzia kontuan izan beharko badu ere.

Edozein lanposturako izangaiek Enplegu Bulegoak exijitutako baldintzak bete beharko dituzte, langabezia dauden langileak kontratatzeagatik Enpresari, hala badagokio, hobarria emateko beharrezkoak barne direla.

Enpresan egiten diren sustapen- eta hautaketa-prozesuetan, euskararen ezagutza positiboki baloratuko da.

Prestakuntza-kontratueterako, bi alderdiek adostu dute ordainaria % 65ekoa izango dela lehenengo urtean, eta % 75ekoa ikaslekin prestakuntza-kontratueta dagokion lanbide-taldeari eta ordainsari-mailari dagokion bigarren urtean, eta % 75ekoa lehen urtean, ikasketak mailaren arabera lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratueta.

44. artikulua. Garraiobideak.

Oro har, langilea bere kabuz etorri behar da lantokira.

Salbuespen gisa, aldi jakin batean premia badago, oso justifikatua, enpresak garraiobidea jarriko die bai goizeko lehen zerbitzua egin behar duen gidari kobratzaileari, bere garajera hel dadin, bai gaueko azken zerbitzua egin behar duenari ere, etxera itzul dadin. Halakoetan, dena den, garraiobidea ez da helduko enpresak adjudikatuta dituen ibilbideez harago eta garraioa enpresaren zat egokien den moduan egingo da.

45. artikulua. Enpresako ibilgailuetan bidaiatzea.

Enpresaren zerbitzura dauden langileek enpresako lineatan dohainik bidaiatzeko eskubidea izango dute.

Eskubide hori bera izango dute ondokoek:

- Ezkontideak.
- Enpresako langileen seme-alabek, 18 urte baino gutxiago dituztela edo langabezia daudela edo ikasten ari direla egiaztatzen badute aldezturik.
- Enpresako langile jubilatuak edo ezintasun iraunkor absolutuko egoeran dauden 18 urtetik beherako seme-alabek, eta ikasketak egiten dituztela edo langabezia daudela egiaztatzen duten 18 urtetik gorakoak.
- Enpresako langile jubilatuak edo elbarritasunagatik pensiodunak direnak, bai eta haien ezkontideak eta alargunak ere. Bost urtetik behin, pertsona horien egoera ikuskatuko da.

Artículo 43. ° Contratación, vacantes y ascensos en la empresa.

La Dirección de la Empresa se compromete a la formalización de dos nuevos contratos indefinidos a la firma del Convenio.

De igual forma, la empresa adquiere el compromiso expreso de que las nuevas contrataciones que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente se realizarán al 100 % de jornada, salvo en aquellos supuestos que puedan tener carácter excepcional (sustituciones, reducciones de jornada, servicios o refuerzos concretos que requieran contrataciones a tiempo parcial, etc).

Para cubrir los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación en la Empresa, tendrán preferencia en igualdad de condiciones, los propios trabajadores o trabajadoras o sus familiares, los cuales, para acceder a los mismos, deberán superar las pruebas abiertas de capacitación profesional que la Empresa estime oportuno establecer.

Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta, la formación, méritos y antigüedad del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas de la Empresa.

La decisión para la asignación de dichos puestos, corresponderá a la Dirección de la Empresa, la cual deberá tener en cuenta también la opinión del Comité de Empresa.

Los aspirantes a cualquier puesto de trabajo, deberán cumplir los requisitos exigidos por la Oficina de Empleo, incluidos los necesarios para una posible bonificación a la Empresa, por contratación de trabajadores o trabajadoras en paro.

El conocimiento de Euskera será valorado positivamente en los procesos, tanto de promoción como de selección, que se realicen en la empresa.

Para los contratos formativos, ambas partes acuerdan que la retribución será de un 65 % el primer año y de un 75 % el segundo año de la correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo que corresponda en los contratos de formación en alternancia, y de un 75 % el primer año en los contratos de formación para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Artículo 44. ° Medios de transporte.

Como regla, el trabajador o trabajadora tiene el deber de asistir a su trabajo, por sus propios medios.

Como excepción, en situaciones concretas de necesidad puntual y muy justificada, la empresa facilitará un medio de transporte que traslade a su garaje, al personal de conducción designado para el primer servicio de la mañana, o que traslade al designado para el último de la noche. Incluso en tales casos, el medio de transporte no se desplazará más allá de los trayectos concesionales de la empresa y el transporte se realizará en los términos más convenientes para ella.

Artículo 45. ° Viajes en vehículo de la empresa.

El personal al servicio de la Empresa, tendrá derecho a viajes gratuitos en las líneas de la misma.

Este mismo derecho lo tendrán:

- Los cónyuges.
- Los hijos de los trabajadores de la Empresa, menores de 18 años, o que acrediten estar en situación de desempleo, o cursando estudios, previa justificación de tales situaciones.
- Los hijos menores de 18 años de los trabajadores o trabajadoras jubiladas de esta Empresa, o que se encuentren en situación de Incapacidad Permanente Absoluta y los mayores de 18 años que acrediten estudios o situación de desempleo.
- Los trabajadores o trabajadoras de esta Empresa jubiladas o pensionistas por invalidez, así como los cónyuges y viudas. Cada 5 años se efectuará un control de la situación del estado de dichas personas.

46. artikulua. Gidari langileen erreleboa.

Zerbitzu bakoitzeko gidari langileen arteko txandak ohiko tokietan egingo dira. Hala ere, txanda-emailearen eta -hartzai- learen artean eztabaidarik sortuz gero, txanda egiteko lekua enpresaren egoitza gertuen dagoen geratokia dela ulertuko da. Edonola ere, etorkizunean, enpresak kasu bakoitzean zehaztuko ditu txanda-aldaketa egiteko tokiak linea guztietarako.

47. artikulua. Langileen arteko zerbitzu-aldaketak.

Langileen arteko zerbitzu-aldaketarik eskatuz gero, Ekialdebusen trafiko-atalak onartzen badu, hau izango da zerbitzuaren arduraduna, ondorio guztietarako: aldaketaren ondorioz zerbitzua esleitu zaion langilea.

Nolanahi ere, azaldu den bezala, zerbitzuaren ardura emango bazaio aldaketaren ondoren zerbitzua esleitu zaion langileari, nahitaezko izango da aurretik trafiko-atalak zerbitzua behar bezala baimentzea Ekialdebusen indarrean dauden protokoloekin bat etorritz.

48. artikulua. Ibilgailu motordunak gidatzeko eskubidea kentzea edo ez izatea.

48.1. Enpresaren Zerbitzuan ari den gidari bati, legea hautsi duela-eta, administrazio- edo epai-ebazpen irmoaren bidez gidatzeko baimena aldi baterako kentzen zaionean, lan-harremana ez da besterik gabe amaituko; aitzitik, enpresak goragoko edo beheragoko kategoriako lanpostu batean jarri ahal izango du gidari hori, lanpostu horri dagokion soldatarekin, berdin dio gidabaimena kentzeko aginduak zenbateko iraupena duen.

Enpresak aurreikusiz gero ezinezkoa izango zaiola arestian adierazitakoa egitea, aseguru-poliza bat hitzartu beharko du aurretiaz. Poliza horrek bermatuko du 1. eranskinean adierazitakoa jasoko duela langileak hilean, gidabaimena aipatu arrazoiarengatik kentzen badiote. Enpresak eta langileak erdi bana ordainduko dute primaren zenbatekoa. Enpresak polizarik hitzartu nahi izango ez balu, hark ordainduko luke zenbateko hori.

48.2. Alabaina, gidabaimena epai bidez edo administrazio-ebazpenaren bitartez kentzeko arrazoia baldin bada droga toxikoen, sorgogarrrien, gai psikotropikoen edo edari alkoholodunen eraginpean gidatu izana, edo ausarkeria nabarmenez eta pertsonen bizitza edo osotasuna arriskuan jarriz gidatu izana, edota jakinaren gainean egonda gainerakoen bizitza mesprextatuz gidatu izana (Kode Penalaren oraingo 379., 381. eta 384. artikuluetan jasotako kasuak edo etorkizuneko legeetan jaso daitezkeen antzekoak):

– Lan-kontratua eten egingo da gabetzeak dirauen denboran, eta langilea automatikoki itzuliko da lanera gidabaimena berreskuratzen duenean, baldin eta gabetzea eragin duten ekintzak enpresatik kanpo gertatu badira.

– Gabetzea diziplinazko kaleratzerako arrazoia izango da baldin eta ekintzak zerbitzu-garaietan gertatu badira.

48.3. Berriz kentzen badiote gidatzeko eskubidea, egindako arau-haustea eta eskubiderik gabe egongo den aldia edozein izanik ere, gidaria Enpresatik kaleratu ahalko dute eta lan-kontratua azkendu egingo da.

Berrerortzetzat hartuko da gidabaimena kentzea eragin duten arau-hausteen errepikapena 18 hilabeteren barruan gertatu bada, azken arau-haustea gertatu zenetik zenbatuta.

48.4. Gidariren batek, edozein arrazoi dela-eta, Enpresaren bidaiari-garraioko ibilgailuak gidatzeko eskubidea galtzen badu, idatziz jakinarazi beharko dio enpresari berehala, eta jakinarazpenarekin batera, eskubide-gabetze hori erabakitzen duen administrazio- edo epai-ebazpenaren fotokopia aurkeztu beharko du. Aipatu ibilgailuak gidatzeko eskubiderik gabeko gidariak enpresari

Artículo 46.º Relevo entre personal de conducción.

Los relevos entre el personal de conducción de cada servicio se realizarán en los lugares de costumbre. No obstante, en caso de discrepancia entre los dos turnantes en cada caso, el lugar de relevo se entenderá es la parada más cercana a la sede de la Empresa. En todo caso, en el futuro, los puntos de relevo de cualesquiera líneas, serán los que la empresa señale en cada caso.

Artículo 47.º Cambios de servicio entre trabajadores.

En caso de solicitudes de cambio de servicio entre trabajadores y trabajadoras que sean, en su caso, autorizadas por el departamento de tráfico de Ekialdebus, el/la responsable del servicio será, a todos los efectos, el trabajador o trabajadora que se haya adjudicado el mismo como consecuencia del cambio.

En todo caso y como se ha expuesto, para que la responsabilidad del servicio se atribuya al trabajador o trabajadora que se adjudique el servicio como consecuencia del cambio, será requisito indispensable que el mismo haya sido previa y debidamente autorizado por el departamento de tráfico, de acuerdo con los protocolos en vigor en Ekialdebus.

Artículo 48.º Privación o carencia del derecho a conducir vehículos a motor.

48.1. Cuando el trabajador o trabajadora al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, por infracción legal, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral sino que, cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducir, la Empresa podrá destinar al trabajador o trabajadora afectada a un puesto de trabajo que sea inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto.

Si la Empresa prevé la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberá concertar previamente una póliza que asegure la percepción mensual señalada en el anexo 1, en caso de privación de carnet por tal causa, sufragando por mitades entre Empresa y el trabajador o trabajadora el importe de la prima. Abonará la Empresa tal cantidad, si no desea concertar la póliza.

48.2. No obstante, si la privación fuese impuesta en Sentencia judicial o Resolución administrativa, por causa de conducción bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o bebidas alcohólicas; o con temeridad manifiesta y poniendo en concreto peligro la vida o integridad de las personas o con consciente desprecio por la vida de los demás (Casos de los actuales arts. 379, 381 y 384 del Código Penal o equivalentes de futuros textos legales), se considerará:

– Suspendido el contrato de trabajo por el tiempo de la privación, con reincorporación automática al puesto de trabajo, a la recuperación del permiso, cuando los hechos se produzcan fuera del servicio en la empresa.

– Siendo causa de despido disciplinario, en caso de que los hechos se produzcan durante el servicio.

48.3. En caso de reincidencia, cualquiera que sea la infracción y la duración de la privación del derecho a conducir, el trabajador o trabajadora 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 carnet, se haya producido en un tiempo de 18 meses, contados éstos desde la última infracción.

48.4. En todo caso en que un trabajador o trabajadora lleve a ser privado del derecho a conducir, por cualquier causa, los vehículos de transporte de personas viajeras de la Empresa, inmediatamente deberá comunicarlo por escrito a ésta, adjuntando fotocopia de la correspondiente resolución administrativa o judicial en que se acuerde la privación. El trabajador o trabaja-

kalterik edo galerarik eraginez gero enpresaren Zerbitzuan aritzeagatik, hark izango du erantzukizuna.

48.5. Enpresak ordainduko dizkie gidari kobratzaileei enpresako ibilgailuak gidatzeko baimena berritzeko behar diren administrazioko tasak eta osasun-azterketaren ziurtagiriari egitean eragindako gastuak, enpresak izendatutako osasun-zentro baimenduan. Gidariak beste osasun-zentro batera joatea erabakitzeko badu, gastuak langilearen kontura geldituko dira.

48.6. Enpresa arduratuko da, halaber, gidarien etengabeko prestakuntzako ikastaroen kostuez (uztailaren 20ko 1032/2007 Errege Dekretua), horretara behartuta dauden langileek egiten dituztenean; betiere ikastaro horiek egiten badira Enpresak alde aurretik eta berariaz horretarako baimendutako ikastegian edo ikastegietan. Langilea era horretako edozein ikastarotara joateak ezin izango du inolako eraginik izan enpresan dituen betebeharretan, bereziki –baina ez bakarrik– zehaztu zaizkion zeregin edo zerbitzuetan, ezta haren lan-baldintzetan ere. Horrez gain, ez dio emango inolako eskubiderik edozein eratako kontzepturik kobratzeko.

48.7. Enpresaren zerbitzu ezberdinetan edo zerbitzu horiekin lotutako erantzukizunaren defentsa administratibo eta judizialean gidaria identifikatze aldera, Enpresaren Zuzendaritzak zerbitzu-itxieraren tiketaren kopia bana emango die gidariei, honako datu hauekin: data, gidariaren izen-abizenak eta zenbakia, autobusaren zenbakia, zerbitzuaren hasiera- eta bukaera-orduak eta likidazio-zenbakia.

49. artikulua. Laneko arropak.

Gidariak: Ekialdebusen Segurtasun eta Osasun Batzordean 2017ko martxoaren 31n hitzartu denarekin bat etorritik, urte horretan 2 praka, 4 alkandora edo polo, eta jertse edo txaleko bat eman dira, 2 urterako.

Horiez gainera, jaka bat eman da, 4 urterako.

Enpresan lanean hasten direnean, bi alkandora eta bi galtza pare emango zaizkie.

Ikuskatzaileak: Hiru denboraldirako, jaka bat, bi galtza pare eta bi alkandora emango zaizkie, bai eta uretarako nahiz beroki gisa balioko duen jantzi bat ere.

Tailerreko langileak: Urtero bi buzo, eta hotzari aurre egiteko txaleko bat bi urtez behin; eta lanaren ezaugarriengatik giro hezean edo koipetsuan egon behar dutenek, gainera, oinetako egokiak ere jasoko dituzte.

Aipatutako jantziez gain, urtero alkandora bat eta galtza pare bat jasotzeko eskubidea izango dute.

Bulegoko langileak: Urtero bi saharar edo txabusina jasoko dituzte, lana bulegoan edo biltegian egiten duten kontuan hartuta.

Ibilgailu-garbitzaileak: Kazadora bat urtero.

Arropak emateko aldizkakotasuna aintzat hartuta, laneko jantzi gehiago eman ahal izango da, baldin eta horiek hondatzearen arrazoia ez bada zabarkeria, utzikeria edo langileari egotz dakiokeen hutsegitea.

Aurreko ataletan adierazitako jantziak erosi baino lehen, Enpresak lagin batzuk erakutsiko dizkie Enpresako Batzordeari, txostena egin dezaten.

Lehen aipatutako uniforme-jantziak emateak esan nahi du langileek derrigorrean erabili behar dituztela; beraz, aipatutako jantziak erabiltzen ez badituzte Zerbitzuan, egun indarrean da goen Errepide bidezko Garraioaren Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboan aurreikusitako zigorrak ezartzea gerta liteke.

dora responderá de cualquier daño o perjuicio que pueda producirse a la Empresa por la realización de servicios de ésta, careciendo del derecho a conducir los vehículos citados.

48.5. La Empresa abonará al personal de conducción, los gastos consistentes en las tasas administrativas y certificado de reconocimiento médico, exigidos para la renovación del permiso de conducir necesario para conducir los vehículos de la Empresa, en el centro médico autorizado que designe la misma. En caso de que el personal de conducción decidiera acudir a un centro médico distinto, los gastos correrán a cargo del mismo.

48.6. La Empresa se hará cargo asimismo del coste de los cursos de formación continua de los trabajadores o trabajadoras (Real Decreto 1032/2007 de 20 de julio) recibidos por los trabajadores o trabajadoras que a ello estén obligados u obligadas, siempre que tales cursos les hayan sido impartidos en el centro o centros autorizados concretos que la Empresa haya designado previa y expresamente al efecto. En ningún caso la asistencia del trabajador o trabajadora a cualesquiera cursos de la clase citada, podrá afectar en modo alguno a sus deberes para con la Empresa, en particular –pero no únicamente– a las tareas o servicios que tenga señalados, ni en general a sus condiciones de trabajo. Tampoco le dará derecho a percepción por concepto o de clase alguna.

48.7. A los efectos de identificación del personal de conducción en los diferentes servicios de la empresa, y / o defensa administrativa y judicial de cualquier responsabilidad relacionada con los mismos, la Dirección de la Empresa entregará a cada uno de ellos o ellas una copia del ticket de cierre de servicio, con los siguientes datos: fecha, nombre, apellido y número de conductor o conductora, número de autobús, hora de inicio y fin de servicio y número de liquidación.

Artículo 49.º Prendas de trabajo.

Personal de conducción: De acuerdo con lo convenido por el Comité de Seguridad y Salud de Ekialdebus con fecha 31 de marzo de 2017, en ese mismo año se entregan 2 pantalones, 4 camisas o polos, y un jersey o un chaleco, con una duración de 2 años.

Asimismo, se entrega una cazadora con una duración de 4 años.

Cuando comiencen a prestar sus servicios en la empresa tendrán una dotación de 2 camisas y 2 pantalones.

Inspectores: Se les facilitará una chaqueta, dos pantalones y dos camisas, así como una prenda que sirva tanto para el agua como abrigo, con una duración de tres temporadas.

Personal de Taller: Se les proveerá de dos buzos cada año y un chaleco para el frío cada dos años y aquéllos que por naturaleza de su trabajo, obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o grasa, se les proveerá igualmente de un calzado adecuado.

Independientemente de las prendas señaladas, tendrán derecho a una camisa y un pantalón al año.

Personal de Oficina: Les será entregado anualmente, dos saharianas o batas, según las condiciones de trabajo, sean en oficinas o almacenes.

Lavacoches: Una cazadora al año.

Podrá ampliarse el número de prendas de trabajo, dentro de la periodicidad establecida para los mismos, en aquéllos casos en que su deterioro no obedezca a desidia, abandono o causa imputable al trabajador o trabajadora.

De las prendas reseñadas en los apartados anteriores, la Empresa, antes de su adquisición, facilitará muestrario de las mismas a los integrantes del Comité de Empresa, para que emitan informe sobre ellos.

La entrega de las prendas de uniforme antes señaladas, dará lugar a su utilización obligatoria por parte de los trabajadores y trabajadoras y en caso de falta de utilización por parte de los mismos durante el servicio, podrá dar lugar a la imposición de las sanciones previstas en el vigente Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa.

50. artikulua. Zerbitzurik eman ezineko egunak.

1. Egunen batean gertatuz gero zerbitzurik eman ezina, Enpresari eta langileei egotzi ezinezko ordena publikoko arrazoiengatik gertatu ere, langileek soldata erreala osoa jasotzeko eskubidea izango dute, lan egin izan balute bezala, baldin eta langileak zerbitzua emateko prest badaude.

2. Hala ere, arrazoiz aurreikusteko modukoa bada gorabehera horiek gertatuko direla eta zerbitzua ematerik egongo ez dela (pertsonak nahiz Enpresako ondasunak arrisku larrian jarri gabe bederen), Enpresak bere esku izango du, data baino lehen jakinarazita betiere, egun horretan zerbitzua eman behar duen langile bakoitzari hitzarmen honetako eranskinetan pertsona eta eguneko zehaztutako kopurua ordaintzeko erabakia hartzea, eta orduan egun hori langileentzako asteko atsedenditizat hartuko da ondorio guztietarako. Dena dela, atal hau aplikatzearen ondoriozko atsedeen-eguna konpentsatzekoa ezingo da larunbaterako, iganderako edo jaiegunerako jarri.

51. artikulua. Laguntza juridikoa.

Enpresaren ibilgailuarekin bide-istripua izan, indarkeria edo larderia jasan, edo beste hirugarren batzuegandik kalterik jasotzen badute, hori guztia zerbitzuaren ondorioz izanik, eta egin-tza horiek eskumena duen jurisdikzioan jarduketak sorrarazten badituzte, gidari-kobratzaileek eskubidea izango dute Enpresak izendatutako eta ordaindutako abokatu batek defenda ditzan, non eta defentsa juridikoa aseguru-poliza batek estaltzen ez duen, edo Enpresaren edo aseguratzailearen eta dena delako gidariaren artean interes-gatazkarik ez den.

52. artikulua. Judizioetara joatea.

Zirkulazio-istripuak direla-eta Enpresak abiarazitako auzietan langileari egokituz gero judizioetara edo zitazio judizialetera agertu beharra, epaitegian arrazoi horrengatik emandako denboraren ordaina jasoko du, orduko soldata arruntaren arabera jaso ere, egonaldia justifikatzen badu.

53. artikulua. Aseguru-poliza.

Enpresak bere langile guztiak babesten dituen aseguru poliza sinatuko du; hain zuzen ere, lan- edo zirkulazio-istripuaren ziozko heriotza, eta lan- edo zirkulazio-istripuaren ziozko erabateko baliaezintasuna estaltzen dituen. Kasu horietako bakoitzerako, hitzarmenaren eranskinetan zehazten da bermatutako kapitala, hitzarmenaren indarraldi osorako.

Arrisku-estaltze hori egunaren 24 orduetara zabalduko da, non eta ezbeharrean edari alkoholodunen, drogen, estupefazianteen edo psikotropikoen eragina sumatzen ez den edo langileak beste enpresa batekin besteren kontura nahiz autonomo gisa, hau da, bere kontura lan egin izan ez duen.

54. artikulua. Erasoak.

Gidari-kobratzaileak, Zerbitzuan daudela, bildutako dirua eskuratzeko asmoz hirugarrenengo batzuen eraso edo mehatxua jasanez gero, bildutako dirua itzultzeko betebeharririk salbuesita egongo dira, baldin eta gertakaria agintaritzaren eskudunaren salatu bada eta hura behar bezala egiaztatuta geratu bada.

55. artikulua. Errelebo-kontratua.

Errelebo-kontratuarekin bateratutako erretiro partziala une baikoitzean indarrean dagoen araudira doitu da enpresan.

Nolanahi ere, Enpresako Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du 2022ko ekitaldian hiru txanda-kontratu egiteko, adinagatik erretiroa har dezaketen enpresako hiru langileen erretiro partzia-

Artículo 50.º Días de imposibilidad de prestar el servicio.

1. Aquellos días en que por alteraciones de orden público no imputables a la Empresa y trabajadores o trabajadoras, se imposibilite la prestación del servicio, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la totalidad de su salario real como si trabajasen, siempre y cuando el trabajador y trabajadora esté disponible para realizar el servicio.

2. No obstante, si fuesen racionalmente previsibles tales alteraciones y que por ello el servicio no podrá realizarse salvo grave riesgo en las personas o bienes de la Empresa, ésta podrá optar, comunicándolo previamente a la fecha de que se trate, por abonar a trabajadores y trabajadoras a los/las que correspondan prestar servicio en tal fecha, la cantidad señalada en los anexos del presente Convenio por persona y día, con lo que deberá computarse tal fecha -para ellos/ellas-, como de descanso semanal, a todos los efectos. Sin embargo, el día que en compensación de éste de descanso, consecuencia de la aplicación de este apartado, deba ser trabajado, no podrá ser señalado en sábado, domingo o festivo.

Artículo 51.º Asistencia jurídica.

En los supuestos de accidente de tráfico con vehículos de la Empresa, actos de violencia o intimidación en su persona, o daños causados al trabajador o trabajadora por terceros, todo ello por motivos del servicio, si tales hechos diesen origen a actuaciones en la jurisdicción competente, el personal de conducción tendrá derecho a ser defendidos por Letrado designado por la Empresa y a cargo de ella, salvo que en el caso la defensa jurídica estuviere ya cubierta por una póliza de seguros, o que pudiera existir conflicto de intereses entre Empresa o su aseguradora, y el personal de conducción en cuestión.

Artículo 52.º Asistencia a juicios.

El trabajador o trabajadora que asista a juicios o citaciones judiciales, por causas incoadas por la Empresa, en asuntos de accidentes de circulación, percibirá el salario hora normal del tiempo que permanezca con motivo del mismo y siempre que lo justifique.

Artículo 53.º Póliza de seguro.

La empresa suscribirá una póliza de seguro que ampare a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma y que cubra las contingencias de muerte por accidente de trabajo o por accidente de circulación, e invalidez absoluta o total por accidente de trabajo o por accidente de circulación. En cada uno de tales casos, el capital asegurado será el señalado en los anexos al presente Convenio para toda la vigencia del mismo.

Dicha cobertura de riesgo se extenderá a las 24 horas del día, excepto en los casos en que se aprecie que en el siniestro concurre influencia de bebidas alcohólicas, drogas, estupeficientes o psicotrópicos, o que ocurrió con motivo de estar el trabajador o trabajadora efectuando trabajos por cuenta ajena, en favor de tercero, o por cuenta propia.

Artículo 54.º Agresiones.

En los casos en que durante el servicio, el personal de conducción, sufriera actos de violencia o intimidación en su persona por terceras personas, a fin de que se les entregue la recaudación obtenida, se les eximirá de la obligación de responder del dinero recaudado, siempre y cuando exista denuncia de los hechos, ante la autoridad competente y estos queden acreditados suficientemente.

Artículo 55.º Contrato de relevo.

La jubilación parcial con simultáneo contrato de relevo se ajustará en la empresa a la normativa aplicable vigente en cada momento.

En todo caso, la Dirección de la Empresa se compromete a realizar tres contratos de relevo durante el ejercicio 2022, al objeto de facilitar la jubilación parcial de las tres personas trabaja-

la errazteko, betiere gainerako baldintzak betetzen badituzte eta adierazitako hiru pertsonen hala eskatzen badute.

56. artikulua. Lanbide heziketa.

Enpresak prestakuntza-plana egin ahal izango du langileentzat, haien jardueraren inguruko gaiei buruz, langileen kualifikazioa hobetzeko asmoarekin eta enpresa barnerako soilik, zerbitzuaren garapenerako beharrezkoa denean edo Zerbitzuan sartu beharreko hobekuntza teknologikoei eraginda. Ordezkarri sindikalei alde aurretik emango zaie plan horren edukia eta garapeneraren berri.

Langile guztiak ezagutu eta bete behar dituzte kategoría eta zeregin bakoitzerako ezarritako jarraibideak.

57. artikulua. Izatezko bikoteak.

Hitzarmen honen ondorioetarako, Eusko Legebiltzarrak izatezko bikoteak arautzeko maiatzaren 7an eman zuen 2/2003 Legean xedatutakoa aplikatuko da.

Enpresak langile baten izatezko bikotekidearen alde egin dezala nahi bada, bien arteko elkarbizitza benetakoa dela frogatu beharko da. Horretarako, bada, langileak idatziz aitortu beharko du elkarbizitza egon badela, eta elkarrekin bizitzeari uzten diotenean, Enpresari lehenbailehen jakinaraziko diola adierazi beharko du.

Horiek horrela, Enpresa honetako langilearen izatezko bikotekideak, elkarrekin bizi diren bitartean, hitzarmen honetako 36 a) artikuluan adierazitako eskubidea izango du. Halaber, Enpresako langileak hitzarmen honetako 29. artikuluko c), d), e) (hitzarmenak «ezkontide» edo «emazte» dioen kasuetan) eta g) (izatezko bikotearen etxebizitza aldatzeari dagokionez soilik) idatziz zati-tan jasotako eskubideak izango ditu, hargatik galarazi gabe, jakina, langile orori, egoera zibila, afektibitate-egoera edo elkarbizitza-egoera edozein izanik ere, aitortzen zaizkion eskubideak.

58. artikulua. Erasoetarako protokoloa.

Ekialdebusen konpromisoa hartzen du erasoetarako protokoloa sortzeko eta gero enpresan zabaltzeko. Berariazko baliabideak ipiniko dira horretarako.

59. artikulua. Euskararen sustapena.

Ekialdebusen konpromisoa hartzen du euskararen erabilera eta ikaskuntza sustatzeko. Horretarako, egiten dituzten ikastaroen matrikula ordainduko die langileei, ikastaroa gaindituz gero.

60. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko prestazioen kudeaketa.

Ekialdebusen konpromisoa hartzen du urtean behin biltzeko enpresa-batzordearekin, mutuarekin sinatutako hitzarmenaren indarraldia amaitu aurretik, horren kudeaketa aztertu eta baloratzeko, eta erabakitzeke, alderdiek elkar hartuta, gertakizun arruntan ondoriozko aldi baterako ezintasunen kudeaketa mutuatik Gizarte Segurantzara pasatzea edo ez.

61. artikulua. Langileen subrogazioa.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiak eskubide hauek gordeko dituzte subrogazioaren eta enpresa-ondorengotzaren kasuan: Gipuzkoako Bidaierien Errepideko Garraioaren 2015-2018 aldiko Hitzarmen Kolektiboan edo haren ordezkoan kasu horietarako jasotako guztiak.

62. artikulua. Eremuak batzea.

Ekialdebusen langileek honako gune hauetan ematen dute zerbitzua: Bidasoaldean eta Oarsoaldean.

doras de la empresa que, por edad, podrían acceder a la misma, siempre que cumplan el resto de requisitos y así lo soliciten las tres personas indicadas.

Artículo 56. Formación profesional.

La empresa podrá confeccionar un plan de formación para los trabajadores y trabajadoras, sobre materias propias de su actividad, a fin de mejorar su cualificación, con carácter interno, cuando sea necesario por la propia evolución del servicio o por mejoras tecnológicas que deban introducirse en el mismo. La representación sindical será informada con antelación sobre el contenido y desarrollo de dicho plan.

Todos los trabajadores y trabajadoras se obligan al conocimiento y cumplimiento de las Instrucciones para cada categoría y/o función de ellos/ellas.

Artículo 57. Parejas de hecho.

A los efectos correspondientes de este Convenio, se aplicará lo dispuesto en la Ley 2 / 2003 de 7 de mayo, del Parlamento Vasco, reguladora de las parejas de hecho.

Cualquier ventaja que se pretenda de la Empresa, a favor de la persona que sea pareja de hecho de un trabajador o trabajadora, exigirá la efectiva convivencia entre ambos. A tal efecto el trabajador o trabajadora deberá declarar por escrito que existe tal convivencia y que, en caso de que cese, se compromete a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Empresa.

En tales condiciones, la persona pareja de hecho del trabajador o trabajadora de esta Empresa, en tanto exista la efectiva convivencia entre ambos, tendrá el derecho establecido en el art. 36 a) de este convenio. En las mismas condiciones, el trabajador o trabajadora de la Empresa tendrá los derechos recogidos en el art. 29 de este Convenio, apartados c), d), e) (todos ellos, en cuanto este Convenio se refiere a «cónyuge» o «esposa») y g) (este solo en el caso del traslado del domicilio común de la pareja de hecho), todo ello, naturalmente, sin perjuicio de los derechos que ostenta todo trabajador o trabajadora, sin relación con su estado civil o situación afectiva o de convivencia.

Artículo 58. Protocolo de agresiones.

Ekialdebus se compromete a la creación de un Protocolo de Agresiones, así como a su posterior publicidad y difusión en la empresa, mediante los medios destinados a tal efecto.

Artículo 59. Fomento del euskera.

Ekialdebus se compromete a fomentar el uso y aprendizaje del euskera, abonando a los trabajadores y trabajadoras la matrícula correspondiente a los cursos que realicen, en caso de superación de los mismos.

Artículo 60. Gestión de las prestaciones en caso de incapacidad temporal.

Ekialdebus adquiere el compromiso de reunirse con el Comité de Empresa, de manera anual y con antelación a la fecha de vencimiento del convenio de asociación con la Mutua, a fin de analizar y valorar la gestión realizada por parte de la misma y decidir, mediante acuerdo entre las partes, sobre la posible sustitución de la Mutua por la Seguridad Social en la gestión de la IT por contingencias comunes.

Artículo 61. Subrogación de trabajadores y trabajadoras.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio conservarán todos los derechos en materia de subrogación y sucesión de empresa recogidos en el Convenio Colectivo Provincial de Transportes por Carretera de la provincia de Gipuzkoa para los años 2015 a 2018 o aquel que lo sustituya.

Artículo 62. Unificación de zonas.

Las zonas en las que prestan servicio los trabajadores de Ekialdebus son: Bidasoaldea y Oarsoaldea.

63. artikulua. Dietak.

Dietak (geroago modalitateak azalduko dira) enpresaren beharriengatik, eta hark aginduta, langileek enpresaren egoitza edo lan-zentroa dagoen herritik kanpo egin behar dituzten joan-etorriengatik jasotzen dira batik bat.

Aipatutako dietak gidariei horrela sortaraziko dituzte:

Hitzarmenaren indarraldi osorako honako dieta hauek aurrei-kusten dira:

– Gosari-dieta: lanaldia 06:00ak baino lehen hasten duten gidariei, 2,87 €.

– Bazkariko dieta: goizeko lanaldia 15:30etik aurrera amaitzen duten gidariei bazkariko dieta ordainduko zaie. Dieta 12,17 €-koa da.

– Afaria: arratsaldeko lanaldia 23:00etatik aurrera amaitzen duten gidariei, betiere arratsaldeko lanaldia 19:00ak baino lehen hasi bada, 12,17 €.

– Lanaldi zatituko dieta: lanaldi zatituaren barruan ordubate bakoitzeko etena duten gidariei bazkari-dietaren pareko zenbatekoa jasoko dute.

VI. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

64. artikulua. Diziplina-araubidea.

Hitzarmen kolektibo honetako diziplina-araubidea aldi bakoitzean indarrean dagoen Gipuzkoako Bidaiarien Errepideko Garraioaren Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa izango da, bi alderdien segurtasun juridikoaren onerako.

Lehen paragrafoan ezartzen denaz gainera, falta astunen eta oso astunen zehapenak zabalduko dira: Gipuzkoako hitzarmenean ezarritakoei idatzizko ohartarazpena gehitu zaie.

VII. KAPITULUA

SINDIKATUEN ETA LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK ETA BERMEAK

65. artikulua. Berme sindikalak.

Bi alderdiek hitzartu dutenez, gaur egun indarrean dagoen Bidaiarien Garraioari buruzko Hitzarmen Kolektibo Probintzialean jasotako arauetara jotzen dute, honako hauek bakarrik erantsita:

a) Ordezkarikari sindikalei dagokienez, % 30eko afiliazio-ehunekoa eskatuko da.

b) Enpresa Batzordeko kideek eskatutako ordu sindikalak zenbatzeari dagokienez, benetan hartutakoak baino ez dira zenbatuko.

c) Kuota sindikalak nominen bidez kobratu ahal izateko, eragindako langileak espresuki eskatu beharko du hori.

d) Lanbidea edozein dutela ere, aholkulari sindikalak etortzea onartuko da, baldin eta aurretik Enpresako langile izan ez bada, horrek negoziazioetan tirabirak sortzea saihesteko asmoz.

e) Enpresa-batzordeko kideek zilegi dute metatzea kreditu sindikaletik esleitutako hileko ordu individual ordainduak; metatu ere, batzordeko kide batengan edo batzuegan. Dena den, ezin izango da hileko 30 ordu baino gehiago metatu edo pilatu pertsona bakarrarengan.

Artículo 63. Dietas.

La dieta, en las modalidades que luego se expresarán, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que, por necesidades y orden de la Empresa, tenga que efectuar el trabajador o trabajadora a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la Empresa o centro de trabajo.

Las mencionadas dietas se devengarán por el personal de conducción, en los siguientes términos:

Para toda la vigencia del Convenio se prevén las siguientes dietas:

– Dieta desayuno: a todo el personal de conducción que inicie su jornada antes de las 6 a.m. por importe de 2,87 €.

– Dieta comida: a todo el personal de conducción que finalice su jornada de mañana después de las 15:30 horas se les abonará la dieta de comida. La cuantía de la dieta asciende a 12,17 €.

– Dieta cena: a todo el personal de conducción que finalice su jornada de tarde después de las 23:00 horas, siempre que dicha jornada de tarde haya comenzado antes de las 19:00, por importe de 12,17 €.

– Dieta jornada partida: personal de conducción que tenga una interrupción dentro de su jornada partida inferior a una hora, recibirá una cantidad equivalente a la dieta de comida.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 64. Régimen disciplinario.

El Régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo se remite a lo previsto en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Gipuzkoa vigente en cada momento, a fin de dotar de seguridad jurídica a ambas partes.

Se acuerda, de manera adicional a lo previsto en el párrafo primero, ampliar las sanciones previstas para los supuestos de comisión de faltas graves y muy graves, añadiendo a las ya previstas en el Convenio Provincial la amonestación escrita.

CAPITULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES Y DEL PERSONAL

Artículo 65. Garantías sindicales.

Ambas partes acuerdan remitirse a las normas mantenidas en el Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Viajeros, vigente en la actualidad, sin más adiciones que las siguientes:

a) Para los Delegados o Delegadas Sindicales, se exigirá un porcentaje de afiliación del 30 %.

b) A efectos del cómputo de las horas sindicales solicitadas por los integrantes del Comité de Empresa, se computarán las horas efectivamente realizadas.

c) En cuanto al cobro de las cuotas sindicales por nómina, se efectuará siempre y cuando exista petición expresa por escrito del trabajador o trabajadora afectada.

d) En cuanto a la intervención de los asesores o asesoras sindicales, sea cual sea su profesión, se acepta su presencia, siempre que no hayan sido trabajadores o trabajadoras de la Empresa con anterioridad, para evitar que ello pudiera suponer motivos de tensión en las negociaciones.

e) Los integrantes del Comité de Empresa, podrán acumular las horas individuales mensuales asignadas de crédito sindical retribuidas, en uno/una o varios/varias de sus componentes, sin rebasar el máximo total de 30 horas al mes, en una sola persona.

f) Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoaren arabera, eta enpresako plantilla 100 langiletik gorakoa baldin bada, enpresak Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratu du. Parte hartzeko kide anitzeko organo paritarioa izango da batzorde hori, eta helburutzat hartuko du aldiari-aldian lan-arriskuen prebentzioaren arloan enpresak egiten dituen jardunei buruzko kontsulta egitea. Kontsultarako organoa da, eta bere funtzio exekutiboa da berehalako arrisku larriko egoeretan jardutea. Prebentzioaren eztabaida eta plangintzarako foroa da enpresaren barruan, eta enpresaren 3 ordezkari eta prebentzioko 3 delegatu osatuko dute; azken horiek enpresa-batzordeko kideen artean hautatuko dira. Segurtasun eta Osasun Batzordeak bere funtzionamendu-arau propioak hartuko ditu, eta 3 hilean behin bilduko da, baita alderdieta-koren batek eskatzen duenean ere.

Prebentzioko delegatuek beren ordu-kreditua erabiliko dute beren funtzioak betetzeko, honako jardun hauen kasuan izan ezik, benetako lan-denboratzat hartuko baitira, ordu-kredituari egotzi gabe:

– Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan baliatutako denbora, eta enpresak prebentzioaren arloan deitzen dituen bes-telako bileretan erabilitakoa.

– Lan-ikuskatzaileei beren bisitetan laguntzeko denbora, baita lan-baldintzen ebaluazioan teknikariei laguntzeko denbora ere.

– Lanpostuetan egiten dituen bisitak, langileen osasunean kal-teak eragiten direnean, horien zirkunstantziak ezagutzeko.

– Prebentzio-delegaturako prestakuntza espezifikoan emanda-ko denbora, enpresaburuak erraztu behar baitu.

g) Langileen legezko ordezkariak kreditu sindikaleko orduak eskatuz gero, 72 ordu lehenago jakinarazi beharko diote enpre-sari, premiazko arrazoi justifikatuetan izan ezik.

h) Zuzendaritzak deitutako bileretara atsedeen-egun batean joaten bada, emandako denbora hurrengo lanegunean atse-denarekin konpentsatzeko eskubidea sortuko da.

i) Azkenik, sindikatu-lana egiteko egun osoa eskatuz gero, langileen legezko ordezkariak esleituta zuen grafikoari dagokion diru-saria jasotzeko eskubidea sortuko da.

VIII. KAPITULUA

HITZARMENAREN ZUZENBIDE OSAGARRIA, INTERPRETAZIOA ETA ADMINISTRAZIOA

66. artikulua. *Legeria osagarria.*

Testu honek arautzen ez dituenetan, osagarri gisa aplikatuko da 2000ko azaroaren 24ko arbitrajeko laudoa, Laneko Zuzendaritza Orokorraren 2001eko urtarrilaren 17ko Ebazpenaren bitartez argitaratu baitzen *Estatuko Aldizkari Ofizialean*, 48. zenbakian, 2001/2/24koan (3837). Era berean, kontuan hartuko da egun indarrean dagoen Gipuzkoako Bidaiarien Errepideko Garraioaren 2015-2018 aldiko Hitzarmen Kolektiboan xedatzen dena, edo ordezkaten duenak eta indarrean dauden legezko arauak ere apli-katuko dira.

Era berean, osagarri gisa aplikatuko dira errepideko bidaiarien garraioari buruzko Estatuko Esparru Akordioa, bederatzi plaza baino gehiagoko trakzio mekanikoko ibilgailuen bidezkoa, gidaria barne, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiaren 2015eko otsailaren 13ko Ebazpenaren bidez onartua, eta, bereziki, haren IV. tituluan jasotako subrogazio-klausula.

f) De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y siempre que la plantilla de la empresa supere los 100 trabajadores, la misma constituirá un Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de un órgano consultivo, cuya función ejecutiva es la de actuar en casos de riesgo grave e inminente. Es el foro de debate y planificación de la prevención en la empresa, y estará compuesto por 3 representantes de la empresa y 3 delegados/delegadas de prevención; elegidos estos últimos de entre los integrantes del Comité de Empresa. Este Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento, y se reunirá de forma ordinaria cada 3 meses y, de forma extraordinaria, siempre que lo solicite alguna de las partes.

Los delegados o delegadas de prevención utilizarán su crédito horario para el desempeño de sus funciones, excepto en las actuaciones siguientes, que serán consideradas tiempo de trabajo efectivo, sin imputación en su crédito horario:

– El tiempo correspondiente a reuniones de Comité de Seguridad y Salud, y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia preventiva.

– El tiempo destinado a acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y a los Técnicos en las evaluaciones de las condiciones de trabajo.

– Las visitas que realice a los puestos de trabajo, cuando se produzca daño en la salud de los trabajadores o trabajadoras, para conocer las circunstancias de los mismos.

– El tiempo dedicado a la formación específica que debe facilitar el empresario como Delegados/Delegadas de Prevención.

g) La solicitud de horas de crédito sindical por parte de la representación legal de las personas trabajadoras deberá comunicarse a la empresa con un preaviso de 72 horas, salvo razones urgentes y justificadas.

h) En caso de que se asista a reuniones convocadas por la Dirección en un día de descanso, se generará el derecho a la compensación del tiempo invertido con descanso el siguiente día laborable.

i) Finalmente, en caso de solicitarse el día completo para la realización de labor sindical, se generará el derecho a la percepción económica correspondiente al gráfico que tuviera asignado el representante legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

DERECHO SUPLETORIO, INTERPRETACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 66. *Legislación supletoria.*

En las materias no reguladas en el presente texto, tendrá carácter supletorio el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, publicado por Resolución de 17 de enero de 2001, por la Dirección General de Trabajo, en el *Boletín Oficial del Estado* n.º 48, de 24/2/2001 (3837) y asimismo, se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo Provincial de Transportes por Carretera de la provincia de Gipuzkoa para los años 2015 a 2018, o aquel que lo sustituya, así como a las normas legales en vigor.

De igual forma, resultará de aplicación supletoria el Acuerdo Marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, aprobado por Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, y específicamente la cláusula de subrogación contenida en el Título IV del mismo o aquella que la sustituya.

Nolanahi ere, Hitzarmen honek Probintziako eta Estatuko Hitzarmen horien baldintza ekonomikoak nabarmen hobetzen dituela kontuan hartuta, Hitzarmen honen baldintza ekonomikoek eta adostutako iguera ekonomikoek irentsi eta konpentsatu egiten dituzte Probintziako Hitzarmenak eta, bereziki, Hitzarmenean aurreikusitako dietek eta Estatukoak etorkizunean izan ditzaketan edo izan ditzaketan baldintza ekonomikoak eta igoerak, betiere Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoek Probintziako eta Estatuko Hitzarmenean ezarritakoak gainditzen jarraitzen badute.

Ekialdebusen edozein motatako ebazpen judizial edo administratibo dela medio, Hitzarmen honetan aurreikusitakoaz gain, Probintziako edo Estatuko Hitzarmenean aurreikusitako edozein iguera (soldata, soldataz kanpoko igoera edo beste mota batekoa) aplikatu behar bada, Hitzarmen honen 26. artikuluan aurreikusitako jarduera-plusaren deuseztasuna berariaz adosten dute hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, eta horiek ordeztara behartzen dituzte, adostutako gehieneko igoerarekin igoera orekatzeko moduan.

67. artikulua. Artapenerako batzorde parekidea.

Hitzarmen honek behartzen dituen alderdien artean zalantzarik edo desadostasunik sortuz gero hitzarmeneko klausulen aplikazioa dela eta, eratuko den Batzorde Parekideari helaraziko zaizkio, nahitaezko irizpena eman dezan hark. Batzordeak hiru bokal ekonomiko eta hiru bokal sozial izango ditu, eta hausnarketa edo deliberazioetan parte hartu dutenen artean aterako dira, eta horietan esku hartu duten aholkularien laguntza ere izango dute.

68. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura.

Hitzarmen kolektibo honen betetzeaz, interpretazioaz, noraino-koaz edo aplikagarritasunaz arazorik sortuz gero, alderdiek, auzia planteatzen den une beretik, konpromisoa hartzen dute ez dutela inongo indar-ekintzarik erabiliko auzia Hitzarmen honetako Batzorde Parekidearen esku jarri gabe aldeaz aurretik.

Hitzarmenaren batzorde negoziatzaileak onartu egiten du Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordioa (Preco II), Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendaritzaren 1990eko uztailaren 26ko Ebazpenaren bitartez argitaratu baitzen (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 131. zk., uztailaren 3koa).

69. artikulua. Hitzarmen kolketibo hau ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresen dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. 15 eguneko kontsulta-epaia zabalduko du enpresak. Tarte horretan, enpresaren erabakia eragin duten arazoak aztertuko dira, eta orobat aztertuko da ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen, eta erasandako langileengan duten eragina arintzeko neurriak har daitekeen.

Kontsultak egiteko garaiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu behar dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen gehiengoaren adostasuna beharko da, eta, hala badagokio, langileen delegatuena, edo, egon balego, ordezkariak sindikalena, guztien artean langileen gehiengo ordezkatzeko badute.

2. Desadostasunik egonez gero, kontsulta-aldia bukatu ondoren, edozein alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, Preco-Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Berariaz ezarri da bi aldean gehiengoak arbitratze-prozeduraren erabakia onartzea erabakitzen badute soilik aplikatuko dela arbitratze-prozedura.

En todo caso y partiendo de que el presente Convenio mejora de manera sustancial las condiciones económicas de los mencionados Convenios Provincial y Estatal, las condiciones económicas del presente Convenio y los incrementos económicos acordados absorben y compensan las condiciones económicas y cuantos incrementos contenga o pudiera contener en el futuro el Convenio Provincial y específicamente las dietas previstas en el mismo, así como el Estatal; siempre y cuando las condiciones económicas del presente Convenio sigan siendo superiores a las establecidas en el Convenio Provincial y Estatal, considerando ambas en su conjunto y cómputo anual.

En caso de que por resolución judicial o administrativa de cualquier tipo Ekialdebus fuera obligada a la aplicación, de manera adicional a lo previsto en el presente Convenio, de cualquier incremento (salarial, extrasalarial o de otra clase) previsto en el Convenio Provincial o Estatal, las partes firmantes de este Convenio acuerdan expresamente la nulidad del Plus de actividad previsto en el artículo 26 del presente, obligándose las mismas a su sustitución en términos que reequilibren la situación a la subida máxima acordada por las partes.

Artículo 67. Comisión paritaria y de vigilancia.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de este Convenio entre las partes obligadas por el mismo, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se constituye, al objeto de que ésta dé su dictamen obligatorio. Estará integrada a partes iguales por tres vocales económicos y tres sociales, de los que hayan intervenido en las deliberaciones, asistidos por los asesores o asesoras que hayan intervenido en las mismas.

Artículo 68. 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 II), publicado mediante resolución de 26 de julio de 1990, de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco*, n.º 131 de 3/7).

Artículo 69. Inaplicación del presente convenio colectivo.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

1.º La empresa abrirá un período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores o trabajadoras afectadas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los integrantes del Comité o Comités de empresa, de los Delegados/Delegadas de Personal en su caso o de las Representaciones Sindicales si las hubiere, que en su conjunto representen la mayoría de aquellos o aquellas.

2.º En caso de desacuerdo, finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece, expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Lehenengo xedapen gehigarria.

Bi alderdiek zerbitzu-grafikoak eta atsedenaldiak egiteko egungo moduari eustea adostu dute, Hitzarmenaren 31. artikularekin bat etorritz. Artikulu hori, beraz, ez da aldatuko.

Aurrekoari kalterik egin gabe, eta ebazpen judizial, administratibo edo arau-aplikazioaren bidez, enpresak zerbitzu-grafikoetan gaur egun ezarrita dauden atsedenaldiak handitu behar baditu, bi alderdiek adostu dute oraingo 15 minutuak bakarrik hartuko direla lanalditzat, eta gainerakoak ez direla lanalditzat hartuko.

Azken xedapena.

Langileek aitortu egin dute «Ekialdebus, S.L.» enpresarentzat egiten duten lan-prestazioa errepide bidezko bidaiarien hiriarteko garraio erregularreko Donostia-Ekialdea administrazio-emakidaren barruan dagoela, horren titularra Konpainia izanik. Gipuzkoako Foru Aldundiaren eskumenekoa da emakida hori.

Disposición adicional primera.

Ambas partes han acordado mantener la forma actual de realización de gráficos de servicio y descansos, de conformidad con el artículo 31 del Convenio que, consecuentemente, se mantiene inalterado.

Sin perjuicio de lo anterior y para el caso de que, por resolución judicial, administrativa o aplicación normativa, etc., la empresa fuera obligada a incrementar los descansos actualmente establecidos en los gráficos de servicio, ambas partes acuerdan que únicamente los 15 minutos actuales tendrán la consideración de jornada y tiempo de trabajo, no teniendo el resto tal consideración.

Disposicion final.

Los trabajadores y trabajadoras reconocen que su prestación laboral para «Ekialdebus, S.L.» lo es en relación a la concesión administrativa de transporte regular interurbano de viajeros por carretera, de que es titular tal Compañía, Donostia-Este, concesión competencia de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

SOLDATA-TAULA 2022. URTERAKO
2022/03/01ETIK 2023/02/28 ARTE

Lanegunak: 299,000
Egun nat.: 455,000

Kategoriak	Hilekoa	Egunekoa	P.A.T.	Apart. ord.	Urteko zen.
			Hilekoa		
ADMINISTRAZIO LANGILEAK					
1. mailako ofiziala	2.570,634		176,615		40.678,891
2. mailako ofiziala	1.515,312		137,843		24.383,804
Laguntzailea	1.296,865		202,183		21.879,163
TRAFIKO BURUAK					
1. mailako trafiko burua	3.171,424		654,339		55.423,438
2. mailako trafiko burua	2.651,660		321,807		43.636,595
MUGIMENDU LANGILEAK					
		Egunekoa	Egunekoa		
Ikuskatzailea		58,810	12,492	18,732	30.493,714
Gidari-kobratzailea		58,209	12,548	19,981	30.236,948
TAILLERREKO LANGILEAK					
Tailerreko burua		76,276	13,412	21,167	38.715,625
1. mailako ofiziala		57,551	12,548	16,481	29.937,640
2. mailako ofiziala		52,911	5,071	16,481	25.590,673
3. mailako ofiziala		48,652	0,900	15,236	22.405,645
2. urteko izangaia		28,244	7,258		15.021,202
LAGUNTZAILEAK					
Ibilgailu-garbitzailea makinaz		42,338	17,989	16,459	24.642,352
Ibilgailu-garbitzailea eskuz		40,330	10,611	16,459	21.522,795

9. art.: Antzinasuna	
Eguneko kalkulu oinarria	25,964
11. art.: Lekuz aldatzea konpentsatzeko plusa	

Benetako laneko eguna	5,510
13. art.: Dirua erabiltzeagatik kalte ordaina	
Benetako laneko eguna	1,587
14. art.: Gaueko plusa	
Luzapen-ordua ostiraletan, jai-bezperetan eta abuztuan*	25,034
Orduaren luzapenaren gainerako egunak	21,260
Gaueko hileko plusa	12,639
Gaueko lana zenbatuz kanpo	223,230
Gaueko lan zeb.ordua zenbatuz*	25,034
Gaueko aparteko ordua	27,620
18. art.: Jaiegun eta igandeko plusa	
Jaiegun eta igandeko plusa	16,791
Jaiegun eta igandeko lan eguna - Txanda aldaketa	40,925
19. art.: Lanaldi zatituaren plusa	
Lan egindako eguna	11,194
Lan egindako eguna, lanaldi bat behin baino gehiagotan abiatzen bada	14,552
21. art.: 21 Hartzea eta uztea	
Benetan lan egindako egun bakoitzeko	6,001
20. art.: Mekanika-langileen plusa (mekanikariak, garbiketa, botaldia, mantentze mekanikoa)	
Hilekoa	62,687
33. art.: Azterketa medikoa	
Bidai gastuetarako	27,627
38. art.: Ibilgailu motordunak gidatzeko eskubidea kentzea edo ez izatea	
Hilekoa	1.251,084
40. art.: Zerbitzurik eman ezineko egunak	
Pertsona eta eguneko	49,287
43. art.: Aseguru poliza	
	50.000,000
Gabon gaueko eta Gabon zahar gaueko osagarrien plusa	
Lan egintako gau bakoitzeko	106,300
2. mailako trafiko-buruaren prestasun-plusa	
12 hilabeteko plusa	333,325
Mekanika-lantegiko txandaren ordutegiko prestasun plusa	
Larunbateko 15 orduetatik igandeko 24 orduetara egindako txandagatik	76,084
Trafikoko laguntzaileen plusa	
Trafikoko arduradun-funtzioak egiteagatik	78,359
Dietak	
Gidarien langileentzako	art. 63
Jarduera plusa**	
Lantegiko langileak	1.383,324
Oporrak lantegiko langileak	25,863 x 2
Trafikoko langileak	1.435,050
Bulegoko langileak	1.435,050
Garbiketako langileak	1.396,612

Oporrak garbiketako langileak	19,219 x 2
Gidariak	114,932-Dietas
Oporrak gidariak	27,936 x 2

*Ordu arruntaren prezioa gehi gaueko plusa sartzen dira, baina ez sortzen diren plus bereziak (jaiegunak eta haustekak).

**Plus guztiak urtero ezartzen dira, gidariena izan ezik, hori hileroko ezartzen baita. Era berean, gidariek jaso beharreko zenbatekoa soldata-taula honetan adierazitakoa izango da, gidari bakoitzarentzat hileroko dieta gisa sortutako zenbatekoa kenduta.

TABLA SALARIAL VIGENTE PARA AÑO 2022
DESDE 01/03/2022 HASTA 28/02/2023

Días lab.: 299,000

Días nat.: 455,000

Categorías	Mensual	Diario	P.A.T.	Hora extra	Importe anual
			Mensual		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial de 1. ^a	2.570,634		176,615		40.678,891
Oficial de 2. ^a	1.515,312		137,843		24.383,804
Auxiliar	1.296,865		202,183		21.879,163
JEFES DE TRÁFICO					
Jefe de Tráfico de 1. ^o	3.171,424		654,339		55.423,438
Jefe de Tráfico de 2. ^o	2.651,660		321,807		43.636,595
PERSONAL MOVIMIENTO					
		Diario	Diario		
Inspector		58,810	12,492	18,732	30.493,714
Conductor-Perceptor		58,209	12,548	19,981	30.236,948
PERSONAL TALLER					
Jefe de Taller		76,276	13,412	21,167	38.715,625
Oficial de 1. ^a		57,551	12,548	16,481	29.937,640
Oficial de 2. ^a		52,911	5,071	16,481	25.590,673
Oficial de 3. ^a		48,652	0,900	15,236	22.405,645
Aspirante 2. ^o Año		28,244	7,258		15.021,202
PERSONAL AUXILIAR					
Lavacoches Máquina		42,338	17,989	16,459	24.642,352
Lavacoches Manual		40,330	10,611	16,459	21.522,795

Art.º 9: Antigüedad	
Día base cálculo	25,964
Art.º 11: Plus de Compensación por traslado	
Importe por día efectivo de trabajo	5,510
Art.º 13: Quebranto Moneda	
Por día efectivamente trabajado	1,587
Art.º 14: Nocturnidad	
Hora prolongación en cómputo viernes, vísperas festivos y agosto*	25,034
Hora prolongación resto de días*	21,260
Plus mensual nocturnidad	12,639

Nocturnos fuera de cómputo	223,230
Hora servicios nocturnos en cómputo*	25,034
Hora extra nocturna	27,620
Art.º 18: Plus festivos y domingos	
Día por festivo y/o domingo trabajado	16,791
Día por festivo y/o domingo trabajado -por cambio de turno-	40,925
Art.º 19: Jornada partida	
Día trabajado	11,194
Día trabajado, si una jornada se parte más de una vez	14,552
Art.º 21: Toma Deje	
Por día efectivamente trabajado	6,001
Art.º 20: Plus Mecánicos (mecánicos, limpieza, repostaje y mantenimiento)	
Mes	62,687
Art.º 33: Revisión Médica	
Gastos locomoción	27,627
Art.º 38: Privación o carencia del derecho a conducir vehículos de motor	
Mes	1.251,084
Art.º 40: Días de imposibilidad de prestar el servicio	
Por persona y día	49,287
Art.º 43: Póliza de Seguro	
	50.000,000
Plus adicional Nochebuena y Nochevieja	
Por noche de trabajo	106,300
Plus disponibilidad jefe de tráfico 2.º	
Plus por 12 mensualidades	333,325
Plus disponibilidad horaria mecánicos (Guardia mecánicos)	
Por guardia realizada desde las 15 h del sábado hasta las 24 h del domingo	76,084
Plus ayudante de tráfico	
Por día en que se realicen funciones de responsable de tráfico	78,359
Dietas	
Para el personal de conducción	art. 63
Plus de actividad**	
Personal taller	1.383,324
Vacaciones personal taller	25,863 x 2
Personal tráfico	1.435,050
Personal oficina	1.435,050
Personal limpieza	1.396,612
Vacaciones personal limpieza	19,219 x 2
Personal conductor	114,932-Dietas
Vacaciones personal conductor	27,936 x 2

*Incluye el precio de hora ordinaria más el plus nocturno, pero no los pluses especiales que, en su caso, se generen (festivos y quebrantos)

**Todos los pluses están establecidos con carácter anual, excepto el de los conductores que se establece con carácter mensual. Asimismo, la cuantía a percibir por los conductores será la indicada en la presente tabla salarial, menos el importe generado cada mes en concepto de dietas para cada conductor.

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Ordezkariera, Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboko soldata-taulei buruzko akordioaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100262012013 kodea).

AURREKARIAK

Bakarra. 2023ko uztailaren 3an, Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordeak hitzarmen horren soldata-taulen gaineko akordioa aurkeztu zuen, 2023ko martxoaren 1etik 2024ko otsailaren 28ra bitartean indarrean egongo direnak.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko uztailaren 7a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (5169)

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 acuerdo sobre tablas salariales del convenio colectivo de la empresa Ekialdebus, S.L. (código 20100262012013).

ANTECEDENTES

Único. El día 3 de julio de 2023, la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Ekialdebus, S.L, ha presentado acuerdo sobre las tablas salariales del referido convenio con vigencia para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2023 y 28 de febrero de 2024.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 7 de julio de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5169)

Kategoriak	Hilekoa	Egunekoa	P.A.T.	Apart. ord.	Urteko zen.
			Hilekoa		
ADMINISTRAZIO LANGILEAK					
1. mailako ofiziala	2.709,448		186,152		42.875,540
2. mailako ofiziala	1.597,139		145,287		25.700,530
Laguntzailea	1.366,896		213,101		23.060,652
TRAFIKO BURUAK					
1. mailako trafiko burua	3.342,681		689,673		58.416,291
2. mailako trafiko burua	2.794,850		339,185		45.992,970

Kategoriak	Hilekoa	Egunekoa	P.A.T.	Apart. ord.	Urteko zen.
			Egunekoa		
MUGIMENDU LANGILEAK					
Ikuskatzailea		61,986	13,167	19,744	32.140,560
Gidari-kobratzailea		61,352	13,226	21,060	31.869,734
TAILLERREKO LANGILEAK					
Taillerreko burua		80,395	14,136	22,310	40.806,389
1. mailako ofiziala		60,659	13,226	17,371	31.554,420
2. mailako ofiziala		55,768	5,345	17,371	26.972,595
3. mailako ofiziala		51,279	0,949	16,185	23.615,700
2. urteko izangaia		29,769	7,650		15.832,245
LAGUNTZAILEAK					
Ibilgailu-garbitzailea makinaz		44,624	18,960	17,348	25.972,960
Ibilgailu-garbitzailea eskuz		42,508	11,184	17,348	22.685,160

9. art.: Antzintasuna	
Eguneko kalkulu oinarria	27,366
11. art.: Lekuz aldatzea konpentsatzeko plusa	
Benetako laneko eguna	5,510
13. art.: Dirua erabiltzeagatiko kalte ordaina	
Benetako laneko eguna	1,673
14. art.: Gaueko plusa	
Luzapen-ordua ostiraletan, jai-bezperetan eta abuztuan*	26,386
Orduaren luzapenaren gainerako egunak	22,408
Gaueko hileko plusa	13,320
Gaueko lana zenbatuz kanpo	235,284
Gaueko lan zeb.ordua zenbatuz*	26,386
Gaueko aparteko ordua	29,111
18. art.: Jaiegun eta igandeko plusa	
Jaiegun eta igandeko plusa	17,698
Jaiegun eta igandeko lan eguna - Txanda aldaketa	43,135
19. art.: Lanaldi zatiaren plusa	
Lan egindako eguna	11,798

Lan egindako eguna, lanaldi bat behin baino gehiagotan abiatzen bada	15,338
21. art.: 21 Hartzea eta uztea	
Benetan lan egindako egun bakoitzeko	6,325
20.art.: Mekanika-langileen plusa (mekanikariak, garbiketara, botaldia, mantentze mekanikoa)	
Hilekoa	66,072
33. art.: Azterketa medikoa	
Bidai gastuetarako	27,627
38. art.: Ibilgailu motordunak gidatzeko eskubidea kentzea edo ez izatea	
Hilekoa	1.251,084
40. art.: Zerbitzurik eman ezinako egunak	
Pertsona eta eguneko	51,948
43. art.: Aseguru poliza	50.000,000
Gabon gaueko eta Gabon zahar gaueko osagarrien plusa	
Lan egintako gau bakoitzeko	112,040
2, mailako trafiko-buruarenprestasun-plusa	
12 hilabeteko plusa	351,325
Mekanika-lantegiko txandaren ordutegiko prestasun plusa	
Larunbateko 15 orduetatik igandeko 24 orduetara egindako txandagatik	80,193
Trafikoko laguntzaileen plusa	
Trafikoko arduradun-funtzioak egiteagatik	82,590
Dietak	
63 art.: Gidarien langileentzako	
Jarduera plusa**	
Lantegiko langileak	1.458,023
Oporrak lantegiko langileak	27,259 x 2
Trafikoko langileak	1.512,543
Bulegoko langileak	1.512,543
Garbiketako langileak	1.472,029
Oporrak garbiketako langileak	20,257 x 2
Gidariak	121,138 - Dietak
Oporrak gidariak	29,445 x 2

*Ordu arruntaren prezioa gehi gaueko plusa sartzen dira, baina ez sortzen diren plus bereziak (jaiegunak eta hausteak).

**Plus guztiak urtero ezartzen dira, gidariena izan ezik, hori hilero ezartzen baita. Era berean, gidariak jaso beharreko zenbatekoa soldata-taula honetan adierazitakoa izango da, gidari bakoitzarentzat hilero dieta gisa sortutako zenbatekoa kenduta.

Categorías	Mensual	Diario	P.A.T.	Hora extra	Importe anual
			Mensual		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial de 1. ^a	2.709,448		186,152		42.875,540
Oficial de 2. ^a	1.597,139		145,287		25.700,530
Auxiliar	1.366,896		213,101		23.060,652
JEFES DE TRÁFICO					
Jefe de trafico de 1. ^a	3.342,681		689,673		58.416,291
Jefe de trafico de 2. ^a	2.794,850		339,185		45.992,970

Categorías	Mensual	Diario	P.A.T.	Hora extra	Importe anual
			Diario		
PERSONAL MOVIMIENTO					
Inspector		61,986	13,167	19,744	32.140,560
Conductor-Perceptor		61,352	13,226	21,060	31.869,734
PERSONAL TALLER					
Jefe de taller		80,395	14,136	22,310	40.806,389
Oficial de 1. ^a		60,659	13,226	17,371	31.554,420
Oficial de 2. ^a		55,768	5,345	17,371	26.972,595
Oficial de 3. ^a		51,279	0,949	16,185	23.615,700
Aspirante 2.º año		29,769	7,650		15.832,245
PERSONAL AUXILIAR					
Lavacoches Máquina		44,624	18,960	17,348	25.972,960
Lavacoches Manual		42,508	11,184	17,348	22.685,160

Art.º 9: Antigüedad	
Día base cálculo	27,366
Art.º 11: Plus compesacion por traslado	
Importe por día efectivo de trabajo	5,510
Art.º 9: Quebranto Moneda	
Por día efectivamente trabajado	1,673
Art.º 9: Nocturnidad	
Hora prolongación en computo viernes, visperas festivos y agosto*	26,386
Hora pronlogación resto de días	22,408
Plus mensual nocturnidad	13,320
Nocturnos fuera de computo	235,284
Hora servicios nocturnos en computo*	26,386
Hora extra nocturna	29,111
Art.º 18: Plus festivos y domingos	
Día por festivo y/o domingo trabajado	17,698
Día por festivo y/o domingo trabajado -por cambio de turno-	43,135
Art.º 19: Jornada partida	
Día trabajado	11,798

Día trabajado, si una jornada se parte más de una vez	15,338
Art.º 21: Toma Deje	
Por día efectivamente trabajado	6,325
Art.º 20: Plus Mecánicos (mecánicos, limpieza, repostaje y mantenimiento)	
Mes	66,072
Art.º 33: Revisión Médica	
Gastos locomoción	27,627
Art.º 38 Privación o carencia del derecho a conducir vehículos de motor	
Mes	1.251,084
Art.º 40: Días de imposibilidad de prestar el servicio	
Por persona y día	51,948
Art.º 43: Poliza de seguro	
	50.000,000
Plus adicional Nochebuena y Nochevieja	
Por noche de trabajo	112,040
Plus disponibilidad jefe de tráfico 2. ^a	
Plus por 12 mensualidades	351,325
Plus disponibilidad horaria mecánicos (Guardia mecánicos)	
Por guardia realizada desde las 15h del sabado hasta las 24 h del domingo	80,193
Plus ayudante de tráfico	
Por día en que se realicen funciones de responsable de tráfico	82,590
Dietas	
Art. 63: Para el personal de conducción	
Plus de actividad**	
Personal taller	1.458,023
Vacaciones personal taller	27,259 X 2
Personal tráfico	1.512,543
Personal oficina	1.512,543
Personal limpieza	1.472,029
Vacaciones personal limpieza	20,257 x 2
Personal conductor	121,138 - Dietas
Vacaciones personal conductor	29,445 x 2

*Incluye el precio de hora ordinaria más el plus nocturno, pero no los pluses especiales que, en su caso, se generen (festivos y quebrantos)

**Todos los pluses están establecidos con carácter anual, excepto el de los conductores que se establece con carácter mensual. Asimismo, la cuantía a percibir por los conductores será la indicada en la presente tabla salarial, menos el importe generado cada mes en concepto de dietas para cada conductor.

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20100262012013 kodea).

AURREKARIAK

Bakarra. 2023ko urriaren 6an aurkeztu da Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioa, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 2023ko urtarrilaren 13an argitaratua. Akordioa, enpresak eta enpresa batzordearen gehiengoak onartu dute 2023ko urriaren 3an.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzak 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 akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko urriaren 6a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (7539)

Ekialdebus, S.L. enpresaren 2022-03-01etik 2026-02-28rako Hitzarmen Kolektiboa aldatzeko negoziatio batzordearen akta.

ADOSTU DUTE

I. 7. artikulua edukia aldatzea. Enpresaren Hitzarmen Kolektiboko ordainsariak. Honela idatzita geratuko da:

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 acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Ekialdebus, S.L. (código 20100262012013).

ANTECEDENTES

Único. El día 6 de octubre de 2023, se ha presentado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de Ekialdebus, S.L., publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 13 de enero de 2023. El acuerdo ha sido suscrito por la empresa y la mayoría del comité de empresa con fecha 3 de octubre de 2022.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 6 de octubre de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (7539)

Acta de la comisión negociadora para la modificación del Convenio Colectivo de la empresa Ekialdebus, S.L. 01-03-2022 a 28-02-2026.

ACUERDAN

I. Modificar el contenido del «artículo 7.º Retribuciones» del Convenio Colectivo de Empresa, quedando su redacción como se expone a continuación:

Honako berrikuspen hauek egitea erabaki da Hitzarmeneko tauletako kontzeptu guztietarako, Hitzarmenean bertan berariazko tratamendua duten kontzeptuetarako izan ezik, urte bakoitzeko martxoaren 1etik otsailaren 28ra arteko indarraldiko urte guztietarako:

- 2022: % 6,3ko igoera (2021eko Gipuzkoako KPI).
- 2023: Gipuzkoako 2022ko KPIaren igoera.
- 2024: Gipuzkoako 2023ko KPIaren igoera.
- 2025: Gipuzkoako 2024ko KPIaren igoera.

Hitzarmenaren indarraldiko ekitaldietan, aurrean aipatutako KPIaren igoerak ez zaizkie aplikatuko artikuluko jakin batean berariazko tratamendua duten kontzeptuei; horrelakoetan, lehen-tasuna edukiko du berariazko tratamenduan ezartzen denak.

Hitzarmenaren indarraldiko urteren batean KPI hori negatiboa bada, eraginpeko urteei dagozkien soldata-taulek ez dute inolako beherapenik izango, eta indarrean jarraituko dute KPI negatiboa izan den urtea baino lehen aplikatutako soldata-taulek. Dagokion urterako soldata-berrikuspen berria egin behar denean, KPIa berriz ere positiboa denean, KPI positibo hori mantendu diren urteko soldata-taulei aplikatuta egingo da soldata-berrikuspena.

Hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, behin Estatistikako Institutu Nazionalak Gipuzkoako KPIa argitaratuta, hitzarmenaren sinatzaileak bildu, eta dagokion soldata-etaulak sinatuko dituzte.

Se acuerdan las siguientes revisiones para todos los conceptos de las tablas del Convenio, salvo aquellos que tengan un tratamiento específico en el propio Convenio, para todos los años de vigencia con efectos de 1 de marzo de cada año hasta el 28 de febrero del siguiente:

- 2022: subida del 6,3 % (IPC de Gipuzkoa de 2021).
- 2023: subida del IPC de Gipuzkoa del año 2022.
- 2024: subida del IPC de Gipuzkoa del año 2023.
- 2025: subida del IPC de Gipuzkoa del año 2024.

Las anteriores subidas de IPC no serán de aplicación, en los distintos ejercicios de vigencia del Convenio, a aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico en el concreto artículo en que se regulen, que será el que prevalezca.

En el caso de que, en alguno de los años de vigencia del Convenio, el citado IPC fuera negativo, las tablas salariales correspondientes a los años afectados no sufrirán rebaja alguna, manteniéndose en vigor las tablas salariales aplicadas con anterioridad al año en el que el IPC haya resultado negativo. En el momento en que se vaya a efectuar la nueva revisión salarial para el año correspondiente cuando el IPC resulte nuevamente positivo, la revisión salarial se realizará aplicando este IPC positivo a las tablas salariales del año que se hayan mantenido.

Cada año de vigencia del presente Convenio, y una vez el INE publique el IPC de Gipuzkoa, las partes firmantes del mismo se reunirán para firmar las tablas salariales correspondientes.

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Ordezkarirena, Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboko soldata-taulei buruzko akordioaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100262012013 kodea).

AURREKARIAK

Bakarra. 2024ko apirilaren 3an, Ekialdebus, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordeak hitzarmen horren soldata-taulen gaineko akordioa aurkeztu zuen, 2024ko martxoaren 1etik 2025ko otsailaren 28ra bitartean indarrean egongo direnak.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko Estatuko Aldizkari Ofiziala), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko apirilaren 17a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (2822)

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 acuerdo sobre tablas salariales del convenio colectivo de la empresa Ekialdebus, S.L. (código 20100262012013).

ANTECEDENTES

Único. El día 3 de abril de 2024, la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Ekialdebus, S.L, ha presentado acuerdo sobre las tablas salariales del referido convenio con vigencia para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2024 y 28 de febrero de 2025.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 17 de abril de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (2822)

Kategoriak	Hilekoa	P.A.T.	Apart. ord.	Urteko zen.
		Hilekoa		
ADMINISTRAZIO LANGILEAK				
1. mailako ofiziala	2.798,860	192,295		44.290,440
2. mailako ofiziala	1.649,845	150,081		26.548,647

Kategoriak	Hilekoa	P.A.T.	Apart. ord.	Urteko zen.
		Hilekoa		
Laguntzailea	1.412,004	220,133		23.821,656
TRAFIKO BURUAK				
1. mailako trafiko burua	3.452,990	712,432		60.344,034
2. mailako trafiko burua	2.887,080	350,378		47.510,736

Kategoriak	Egunekoa	P.A.T.	Apart. ord.	Urteko zen.
		Egunekoa		
MUGIMENDU LANGILEAK				
Ikuskatzailea	64,032	13,602	20,396	33.265,590
Gidari-kobratzailea	63,377	13,662	21,755	32.984,850
TAILLERREKO LANGILEAK				
Tailerreko burua	83,048	14,602	23,046	42.235,886
1. mailako ofiziala	62,661	13,662	17,944	32.658,354
2. mailako ofiziala	57,608	5,521	17,944	27.920,027
3. mailako ofiziala	52,971	0,980	16,719	24.447,796
2. urteko izangaia	30,751	7,902		16.385,154
LAGUNTZAILEAK				
Ibilgailu-garbitzailea makinaz	46,097	19,586	17,920	26.876,446
Ibilgailu-garbitzailea eskuz	43,911	11,553	17,920	23.477,763

9. art.: Antzintasuna				
Eguneko kalkulu oinarria				28,269
11. art.: Lekuz aldatzea konpentsatzeko plusa				
Benetako laneko eguna				5,690
13. art.: Dirua erabiltzeagatiko kalte ordaina				
Benetako laneko eguna				1,728
14. art.: Gaueko plusa				
Luzapen-ordua ostiraletan, jai-bezperetan eta abuztuan*				27,257
Orduaren luzapenaren gainerako egunak				23,147
Gaueko hileko plusa				13,760
Gaueko lana zenbatuz kanpo				243,048
Gaueko lan zeb. ordua zenbatuz*				27,257
Gaueko aparteko ordua				30,072
18. art.: Jaiegun eta igandeetako plusa				
Jaiegun eta igandeko plusa				18,282
Jaiegun eta igandeko lan eguna - Txanda aldaketa				44,558
19. art.: Lanaldi zatituaren plusa				
Lan egindako eguna				12,187
Lan egindako eguna, lanaldi bat behin baino gehiagotan abiatzen bada				15,844
21. art.: 21 Hartzea eta uztea				
Benetan lan egindako egun bakoitzeko				6,534
20.art.: Mekanika-langileen plusa (mekanikariak, garbiketa, botaldia, mantentze mekanikoa)				
Hilekoa				68,252

33. art.: Azterketa medikoa	
Bidai gastuetarako	27,627
38. art.: Ibilgailu motordunak gidatzeko eskubidea kentzea edo ez izatea	
Hilekoa	1.292,370
40. art.: Zerbitzurik eman ezineko egunak	
Pertsona eta eguneko	53,662
43. art.: Aseguru poliza	
Gabon gaueko eta Gabon zahar gaueko osagarrien plusa	50.000,000
Lan egintako gau bakoitzeko	115,737
2. mailako trafiko-buruaren prestasun-plusa	
12 hilabeteko plusa	362,919
Mekanika-lantegiko txandaren ordutegiko prestasun plusa	
Larunbateko 15 orduetatik igandeko 24 orduetara egindako txandagatik	82,839
Trafikoko laguntzaileen plusa	
Trafikoko arduradun-funtzioak egiteagatik	85,315
Dietak	
63. art.: Gidarien langileentzako	
Jarduera plusa**	
Lantegiko langileak	1.506,138
Oporrak lantegiko langileak	28,159 X 2
Trafikoko langileak	1.562,457
Bulegoko langileak	1.562,457
Garbiketako langileak	1.520,606
Oporrak garbiketako langileak	20,925 x 2
Gidariak	125,136 - Dietak
Oporrak gidariak	30,417 x 2

*Ordu arruntaren prezioa gehi gaueko plusa sartzen dira, baina ez sortzen diren plus bereziak (jaiegunak eta hausteak).

**Plus guztiak urtero ezartzen dira, gidariena izan ezik, hori hileroko ezartzen baita. Era berean, gidariak jaso beharreko zenbatekoa soldata-taula honetan adierazitakoa izango da, gidari bakoitzarentzat hileroko dieta gisa sortutako zenbatekoa kenduta.

Categorías	Mensual	P.A.T.	Hora extra	Importe anual
		Mensual		
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de 1. ^a	2.798,860	192,295		44.290,440
Oficial de 2. ^a	1.649,845	150,081		26.548,647
Auxiliar	1.412,004	220,133		23.821,656
JEFES DE TRÁFICO				
Jefe de tráfico de 1. ^a	3.452,990	712,432		60.344,034
Jefe de tráfico de 2. ^a	2.887,080	350,378		47.510,736

Categorías	Diario	P.A.T.	Hora extra	Importe anual
		Diario		
PERSONAL MOVIMIENTO				
Inspector	64,032	13,602	20,396	33.265,590
Conductor-Perceptor	63,377	13,662	21,755	32.984,850

Categorías	Diario	P.A.T.	Hora extra	Importe anual
		Diario		
PERSONAL TALLER				
Jefe de taller	83,048	14,602	23,046	42.235,886
Oficial de 1. ^a	62,661	13,662	17,944	32.658,354
Oficial de 2. ^a	57,608	5,521	17,944	27.920,027
Oficial de 3. ^a	52,971	0,980	16,719	24.447,796
Aspirante 2.º año	30,751	7,902		16.385,154
PERSONAL AUXILIAR				
Lavacoches Máquina	46,097	19,586	17,920	26.876,446
Lavacoches Manual	43,911	11,553	17,920	23.477,763

Art. 9: Antigüedad	
Día base cálculo	28,269
Art. 11: Plus compensación por traslado	
Importe por día efectivo de trabajo	5,690
Art. 13: Quebranto Moneda	
Por día efectivamente trabajado	1,728
Art. 14: Nocturnidad	
Hora prolongación en cómputo viernes, vísperas festivos y agosto*	27,257
Hora prolongación resto de días	23,147
Plus mensual nocturnidad	13,760
Nocturnos fuera de cómputo	243,048
Hora servicios nocturnos en cómputo*	27,257
Hora extra nocturna	30,072
Art. 18: Plus festivos y domingos	
Día por festivo y/o domingo trabajado	18,282
Día por festivo y/o domingo trabajado -por cambio de turno-	44,558
Art. 19: Jornada partida	
Día trabajado	12,187
Día trabajado, si una jornada se parte más de una vez	15,844
Art. 21: Toma Deje	
Por día efectivamente trabajado	6,534
Art. 20: Plus Mecánicos (mecánicos, limpieza, repostaje y mantenimiento)	
Mes	68,252
Art. 33: Revisión Médica	
Gastos locomoción	27,627
Art. 38: Privación o carencia del derecho a conducir vehículos de motor	
Mes	1.292,370
Art. 40: Días de imposibilidad de prestar el servicio	
Por persona y día	53,662
Art. 43: Póliza de seguro	
Plus adicional Nochebuena y Nochevieja	50.000,000
Por noche de trabajo	115,737

Plus disponibilidad jefe de trafico 2. ^a	
Plus por 12 mensualidades	362,919
Plus disponibilidad horaria mecánicos (Guardia mecánicos)	
Por guardia realizada desde las 15h del sábado hasta las 24h del domingo	82,839
Plus ayudante de tráfico	
Por día en que se realicen funciones de responsable de tráfico	85,315
Dietas	
Art. 63: Para el personal de conducción	
Plus de actividad**	
Personal taller	1.506,138
Vacaciones personal taller	28,159 X 2
Personal tráfico	1.562,457
Personal oficina	1.562,457
Personal limpieza	1.520,606
Vacaciones personal limpieza	20,925 x 2
Personal conductor	125,136 - Dietas
Vacaciones personal conductor	30,417 x 2

*Incluye el precio de hora ordinaria más el plus nocturno, pero no los pluses especiales que, en su caso, se generen (festivos y quebrantos)

**Todos los pluses están establecidos con carácter anual, excepto el de los conductores que se establece con carácter mensual. Asimismo, la cuantía a percibir por los conductores será la indicada en la presente tabla salarial, menos el importe generado cada mes en concepto de dietas para cada conductor.