

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS
SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde Ordezkaritza, Autobuses Garayar, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000102011982 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2013ko urriaren 3an, enpresako zuzendari-tzak eta pertsonal ordezkariek, sinatu zuten aipatutako hitzar-men kolektiboa.

Bigarrena. 2014ko martxoaren 28an aurkeztu zuten Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua (2013-04-24ko *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 Lan-gileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatu-tako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erre-gistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara-tzeko agintzea.

Donostia, 2014ko ekainren 5a.—Ramón Lertxundi Aran-guena, Lurralde Ordezkaritza.

(217731)

(5607)

AUTOBUSES GARAYAR, S.A.»
ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

1. artikulua. Lurralde eta pertsonal esparrua.

Honako Hitzarmen honen lurralde esparrua Autobuses Garayar, S.A. Enpresari mugatzen zaio, zeinaren egungo egoi-tza Hernaniko Entidad Jauregi, 17an baitago.

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Autobuses Garayar, S.A. (código 20000102011982).

ANTECEDENTES

Primero. El día 3 de octubre de 2013 se suscribió el con-venio citado por la dirección de empresa y los delegados de personal.

Segundo. El día 28 de marzo de 2014 se presentó en esta Delegación Territorial, solicitud de registro, depósito y publica-ción del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y fun-cional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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 BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 5 de junio de 2014.—El Delegado Terri-trial, Ramón Lertxundi Aranguena.

(217731)

(5607)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«AUTOBUSES GARAYAR, S.A.»

CAPITULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial y personal.*

Se circunscribe la territorialidad del presente Convenio a la Empresa Autobuses Garayar, S.A.,cuya sede actual radica en Hernani, Entidad Jauregui, 17.

Langile eremuak, plantila osatzen duten eta harekin lan-harremanaren bidez loturik dauden langile guztiak barne hartzen ditu. Aipatutako plantilatik, legez finkatutakoaren arabera, salbuesita daude, goi-zuzendaritzako edota goi-kudeaketako eginkizunak betetzen dituztela eta, 1995ko martxoaren 24eko Legearen testu bateginaren Langileen Estatutuko 2. artikuluan barne hartuta dauden langileak. Kasu horiek egituratu eta mugatzeko, betiere, Auzitegien interpretazioa eta irizpidea nagusituko da beti.

2. artikulua. *Denbora esparrua.*

Honako Hitzarmen honen esparrua, ez bakarrik ondorio ekonomikoetarako, bai eta bertan ezarritako edozein motatako soldata-hobekuntzekin zerikusia duen guztirako ere, 2013ko urtarilaren 1etik aurrera aplikatzeko izango da, eta 2014ko abenduaren 31ra bitartean iraungo du.

Hala eta guztiz ere, Langileen Estatutuaren 86. artikuluko 3. idatz-zatiko azken paragrafoan aurreikusitakoari jarraiki, hiru urteko aurreraeragina hitzartzen da hitzarmenaren indarraldirako.

3. artikulua. *Hitzarmenaren salaketa.*

Hitzarmen Kolektibo honen salaketa idatziz egingo da, salaketa hori proposatzeko dauden arrazoiak azalduz.

Salaketa langileek jarri badute, Enpresako Zuzendaritzari jakinaraziko zaio eta, Enpresak berak jarri badu berriz, langileen ordezkariak.

Hitzarmen Kolektibo honen salaketa, hilabeteko aurretiaz jakinarazi beharko da.

II. KAPITULUA

4. artikulua. *Printzipio Orokorra.*

Lanaren antolamendu teknikoa Enpresaren Zuzendaritzari dagokio, eta horren ondorioz, (zerbitzu publikoa denez, eta printzipio hori duenez) Zuzendaritzak zerbitzuen grafikoak aldatzeko ahalmena du, aurreikusi ezin den zenbait zirkunstantzia kontuan izan behar baita. Ondoan deskribapen gisa azalduko ditugu:

— Emakidaren barruan espedizioak gehitzea edo gutxitzea, errefortzuak, gainontzeko enpresetan ordutegia aldatzeagatik izan daitezkeen bidaiarien gora-beherak, erabiltzaileen ustegabeko afluentzia, pertsonalaren gaixotasun a, bajak, eta abar, eta horren ondorioz ez zaie zerbitzu hauek ematek erator daitezkeen konpentsazio ekonomiko edo bestelakoei inola ere uko egiten, kontuan izanik zerbitzu hauen ezohizko izaera, guztia ere urteko konputo orokorrean harturik.

Langileek, legez aitorturiko printzipio hau onartzen dute eta ekimen hau errespetatzeko konpromisua hartzen dute, esleitu zaizkien zerbitzu horiek burutu eta gero egoki izan litezkeen azalpenak egin eta ondoriozko ekintzak burutu ahal izatearen kaltetan izan gabe.

Printzipio honek ez du inola ere eragotziko, langileak bere kontratua iraungiarazteko duen eskubidea erabiltzeko aukera, eta lan-ordutegiaren garrantzizko aldaketa izan denean bere burua kaltetutzat jotzen badu, dagokion kalteordaina jasotzeko eskubidea ere izango du.

Azkenik, Enpresak, ordutegiaren eta lan baldintzen aldaketa garrantzitsuak gertatzen direnean, Pertsonalaren Delegatuaren iritzia entzuteko konpromisua hartzen du.

El ámbito personal se extiende a todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la Empresa, con la que están vinculados por medio de una relación laboral, estando únicamente excluidos, por determinación legal, aquel personal que por realizar funciones de alta dirección o alta gestión, se encuentran incursos en el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 24-03-1995, debiendo prevalecer siempre, para la configuración y delimitación de estos casos, la interpretación y el criterio seguido en la práctica de los Tribunales.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El ámbito del presente Convenio será de aplicación no solo en relación a los efectos económicos, sino también en cuanto a todo tipo de mejoras laborales establecidas en el mismo, a partir del 1 de enero de 2013, siendo la duración del mismo hasta el 31 de diciembre de 2014.

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 en la vigencia del convenio de tres años.

Artículo 3. *Denuncia del convenio.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo se realizará por escrito, exponiendo las razones que llevan a plantear la denuncia.

Esta se comunicará a la Dirección de la Empresa, en caso de denuncia por parte de los trabajadores y a los representantes de los mismos, si la denuncia es por parte de la Empresa.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá ser preavisada con un mes de antelación.

CAPITULO II

Artículo 4. *Principio general.*

La organización técnica del trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa, teniendo por ello (y como consecuencia de tratarse de un servicio público y disponer de dicho principio) la facultad de modificar los gráficos de servicios, habida cuenta de una serie de circunstancias imposibles de prever y que de una manera descriptiva se enuncian:

— Aumento y disminución de expediciones dentro de la concesión, refuerzos, fluctuaciones de viajeros por cambios de horarios laborales en el resto de las Empresas, afluencia imprevista de usuarios, enfermedad del personal, bajas, etc., sin que ello represente renuncia alguna de las compensaciones económicas o no, que puedan derivarse de la prestación de tales servicios, habida cuenta del carácter excepcional de los mismos, dicho sea todo ello con consideración del cómputo anual en su conjunto.

Los trabajadores dan conformidad a este principio, reconociendo legalmente, comprometiéndose a respetar tal iniciativa, sin perjuicio de que, una vez cumplidos tales servicios asignados, puedan hacer las observaciones oportunas y obrar en consecuencia.

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

Por fin, la Empresa se compromete a oír la opinión del Delegado de Personal, cuando se trate de modificaciones sustanciales del horario y condiciones de trabajo.

5. artikulua. Lan egutegia jakinaraztea.

Urtero lan egutegia egin eta indarrean sartu baino 15 egun lehenago jakinaraziko da. Egutegi horretan garbi azalduko dira gidari-kobratzaile bakoitzaren atsedeen egunak eta lanegunetan burutu beharreko zerbitzuak.

Linea erregularreko gidarien zerbitzuak, txandaka esleituako dira kategoria horretako langile guztien artean. Astero-astero, goizeko eta arratsaldeko zerbitzuak txandaka beteko dira goizekotik hasi eta aurreikusita dauden gainerako zerbitzuekin jarraituz.

Zerbitzuak esleitzeko era horren salbuespenak, izanez gero, Enpresaren eta Langileen ordezkarien artean hitzartuko dira, eta aparteko dokumentu batean idatziz adieraziko.

Enpresak, aurreko pasartearen adierazitakoaren arabera, egutegi horretan egin nahi dituen aldaketak, indarrean sartu baino hamabost egun lehenago emango zaizkio jakitera pertsonalari, hilabeterako diren kasuan; hiru egun lehenago, hamabost egunerako direnak; eta bi eguneko aurretiaz astebeterako direnak; eta egunekoak, lan-jarduna amaitu baino bi ordu lehenago, aitorrutako printzipio orokorraren arabera.

Enpresak ematen duen funtsezko zerbitzu publikoa erregularitasunez eta jarraitutasunez eman behar denez, beharrezkoa da gidarien lan-ordutegiak estekatzea, eta, horren ondorioz, lan-egutegietan aurreikusitako ordutegiak ez dira urtean 1.800 orduko lanaldira iristen. Kasu horietan, dagoen alde hori sortzen diren ustekabeko beharrezanez erantzuteko erabiliko da; besteak beste, aldi baterako ezintasunak, baimenak eta langileen ordezkarien jarduera sindikalak.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIEN ERREGIMENA

6. artikulua. Konpentsazioa eta Zurgapena.

Legezko edozein xedapen dela bide, Enpresa honetako pertsonalari aplikatzekoa izan litekeen edozein hobekuntza, urteko konputoan zurgatu eta konpentsatu ahal izango da Hitzarmen honen indarrez ezarritako soldatetan. Hitzarmen honetan itundutakoa oro har hobetzen duten baldintza pertsonalak, errespetatu egingo dira.

7. artikulua. Ad personam garantia eta baldintzarik onuragarrienak.

Honako Hitzarmen hau izenpetu izanak ez du esan nahi, orokorrean harturik, bertan ezarritako baldintza ekonomikoak gainditzeko dituen itun orokorrik ukatzen denik, nahiz Probintziako edo Probintziarteko Hitzarmena nahiz beste lerrunen bateko edozein eratako ituna izan, eta aurrez ezarritik honako Hitzarmen honek ukitutako batek edo batzuk, hala balitz, baldintza onuragarriagorik duenean errespetatu egingo dela, hau guztia, beti ere, baldintza horiek orokorki edo multzoan harturik.

8. artikulua. Ordainsariak.

Langileen ordainsariak, soldata-kontzeptu desberdinen arabera, 1. eranskinean azaltzen direnak izango dira.

9. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasunaren konputo orokorra, %5eko bi biurtekotan eta % 10eko bost bosturtekotan ezartzen da, 2013. urterako Lanbide arteko gutxieneko soldata eguneko 21,51€ oinarriaren gainean kalkulaturik. Oinarri horiek lanbide kategoria guztietan aplikatzekoak izango dira.

Artículo 5. Publicidad del calendario laboral.

Se elaborará un calendario anual, que se hará público 15 días antes de su entrada en vigor. En el citado calendario aparecerán reflejados los días de descanso y servicios a realizar en los días laborables por cada conductor - perceptor.

La asignación de servicios entre el personal de movimiento en la línea regular se realizará de forma rotativa entre todo el personal de dicha categoría, alternando cada semana el servicio de mañana y de tarde, empezando por el servicio 1 y continuando por el resto de los servicios previstos.

Las excepciones a esta forma de asignación de servicios serán las pactadas entre la Empresa y el Delegado de personal, expresándose por escrito en documento aparte.

Las modificaciones al citado calendario que desee realizar la Empresa, en función del artículo anterior, se pondrán en conocimiento del personal con 15 días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios dos horas antes del término de la jornada.

Debido a la regularidad y continuidad que hay que dar al servicio público esencial que presta la empresa, es preciso enlazar los horarios de trabajo de los conductores, lo que produce que los horarios previstos en los calendarios de trabajo no alcancen las 1.800 horas de jornada anuales, en estos casos la diferencia existente se utilizará para cubrir las necesidades imprevistas que surjan tales como situaciones de incapacidad temporal, permisos, actividades sindicales de los Representantes de los Trabajadores, etc.

CAPITULO III

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

Artículo 7. Garantía ad personam y condiciones mas 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 definitivo o accidental, estén disfrutado alguno o algunos de los afectados por el presente Convenio, siempre considerando, tales condiciones, en su aspecto global o de conjunto.

Artículo 8. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores serán las que por distintos conceptos salariales, figuran en el anexo 1.

Artículo 9. Antigüedad.

El cómputo personal de antigüedad se establece en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10% por cada uno de ellos, sobre la base del salario mínimo interprofesional, fijado en 21,51 €/ día, para el año 2013. Estas bases serán de aplicación a todas las categorías profesionales.

10. artikulua. Aparteko haborokinak.

Urte bakoitzeko martxoan, uztailean eta abenduan ordainduz beteko dira, eta bakoitzari 30 egun natural dagozkio, soldaten taulan ezarritakoaren arabera. (Soldata gehi antzintasuna, lanera bertaratzearen prima kanpo utziz).

Uztaileko eta abenduko haborokinak seihileko naturala sortu eta kalkulatu dira, bakoitzak 182 egun izango dituen bi aldi berdinak konputatuz. Urtean zehar lanean hasi edo lana utzi duen pertsonalaren kasuetan, haborokinak, hauen zenbatekoa lan egindako denborekin proportzionalki hainbanatuz ordainduko dira.

Etekinetako Partaidetzari dagokionez, konputoa urtekoa izango da, hau da, urteko 365 egunen gainekoa, martxoan ordainduz, eta urtean zehar lanean hasi edo utziz gero, hainbanaketa urteko 365 egunetan zehar egingo da, urtea martxoaren 15etik martxoaren 15era hartuz.

Pertsonalak, gaixotasun nahiz istripuarengatik baja egotzen dagoenean, dagokion subsidioaren barruan pagatu zia jakosko du. Ondorioz, horiek iristen direnean, ez zaio egokituko denboraldi horretan bertan jasotzea non eta Enpresak ez dituen kalteordain horren barruan sartu, eta kasu horretan, aipatutako paga horiei dagokien zatia ordaindu beharko da.

11. artikulua. Aparteko orduak.

Legezko lan-jardunaz gain egiten den lanordua bakoitzak izango du aparteko orduen izaera. Konputoa hilean behin egingo da, astebete osoko kalifikazioaren gaian, eta kontuan izanik hileko azken astea igandean amaitzen ez bada, hurrengo hilari egotziko zaiola.

— Ekimena eta Konpentsazioa. Aparteko orduak egiteko proposamena Enpresaren aukerakoa izango da eta langileek libreki onartu ahal izango dute, matxurak bidean konpontzeko edo behar bezala justifikatutako premia larriko kasuetan izan ezik.

Enpresariak bere kabuz aintzatetsitako hobekuntza edo bi alderdien elkarren arteko akordioa medio dela, aparteko orduak Hitzarmen honetan adierazitakoa gaindituko duen balioaz jasoz gero, balio hori errespetatu egingo da egoera onuragarriago gisa eta «ad personam» eta salbuespen bezala eutsiko zaio.

Aparteko orduaren prezioa 16,61 €-koa izango da 2013. urtean, soldata-kontzeptu guztiak barne hartuta.

12. artikulua. Jasotako dirua ematea.

Bildutako dirua, kopurua gaur egungo soldata taulan zurgatuta duen hori, honela eman ahal izango da:

— Bai, ohi bezala, banketxe edo aurrezki kutxan sartuta.

— Bai, zaku itxian sartuta, lantokian bertan horretarako prestatutako kutxa gotorrean.

Langilea eta, zehazki gidari-kobratzailea, dirua zenbatu eta bereziki paketatzean datzan aparteko edozein zereginetik salbetsuta dago. Administrazio zerbitzuek banketxean, kutxa gotorrean edo bulegoan jasotakoa kalkulatu dute eta horren kontuak emango dituzte. Hala badagokio, edozein soberakin suertatuz gero, langileari itzuliko zaio.

Aurrekoaren kaltetan izan gabe, gidari-kobratzailea administrazio bulegoan egiten diren kontaketa-lanetara bertaratu

Artículo 10. 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 ellas, de acuerdo con lo especificado en la tabla salarial. (Salario más antigüedad, con exclusión de la prima de asistencia al trabajo).

Las gratificaciones de Julio y diciembre 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 hubiese ingresado en el transcurso del año o cesasen durante el mismo, se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe proporcionalmente con el tiempo trabajado.

En lo que se refiere a la Participación en Beneficios, el cómputo se hará anualmente, es decir, sobre los 365 días del año, abonándose durante el mes de marzo, y el correspondiente prorrateo en el supuesto de que ingrese o cese durante el año, se hará durante los 365 días del año, que a tal efecto se considerará del 15 de marzo al 15 de marzo.

El personal, durante los periodos de BAJA, tanto de enfermedad como de accidente, percibirá dentro del subsidio correspondiente, la parte de las pagas. Como consecuencia de ello, cuando lleguen estas, no le corresponderá percibir las mismas durante este periodo de tiempo, salvo que la Empresa no las hubiere incluido en dicha indemnización, en cuyo caso habrá de abonarse la parte correspondiente a dichas pagas.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice y exceda de la jornada legal de trabajo, tendrá el carácter de hora extraordinaria. El cómputo se realizará mensualmente, en base a la calificación de semanas completas, teniendo en cuenta que si la última semana del mes no termina en domingo, esta quedará afectada en el mes siguiente.

— Iniciativa y compensación. La propuesta de trabajar horas extraordinarias, será facultativa de la Empresa y su aceptación de libre aceptación de los trabajadores, salvo en los casos de reparación de averías en ruta o urgente necesidad debidamente acreditada.

En aquellos casos en que se vengán percibiendo, individualmente, ya sea por mejora reconocida unilateralmente por el Empresario o por mutuo acuerdo entre las partes, un valor hora extraordinaria por encima del pactado, se respetará este valor como condición más beneficiosa, manteniéndose estrictamente ad personam y excepcionalmente.

El precio de la hora extraordinaria queda fijado en 16,61 €, para el año 2013 englobando esta cantidad todos los conceptos salariales.

Artículo 12. Entrega de la recaudación.

La entrega de la recaudación, cuya cuantía queda absorbida en la actual tabla salarial, se podrá efectuar:

— O mediante entrega en Caja de Ahorros o Banco.

— O mediante entrega en saco cerrado en la caja fuerte habilitada a tal efecto, en el propio Centro de Trabajo.

El trabajador, y concretamente el conductor-perceptor, queda exonerado de cualquier labor extraordinaria consistente en contar y empaquetar en forma especial, siendo los servicios administrativos quienes harán los cálculos correspondientes y rendición de cuentas de lo percibido en Caja o Banco, caja fuerte u oficina, devolviéndose, en su caso, cualquier excedente en favor del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, el conductor-perceptor podrá asistir personalmente o delegar en un compañero, a las labores

ahal izango da edo lankideren bat horretarako eskuordetu ahal izango du. Egiaztatze-lan horretan ematen duen denbora aparteko lan gisa ordainduko zaio.

13. artikulua. Monetaren kalteordaina.

Monetaren kalteordaina dela eta, enpresako gidari-kobratzaileek, lan egindako eta kobratzen aritutako egun bakoitzeko 1,52€. jasoko dute, bai eta oporraldian zehar ere.

14. artikulua. Nominak ordaintzeko modua.

Pertsonal osoaren hartzekoaren likidazioa, hilabete natural bez egingo da, kitapen horren zenbatekoa dagokion hilabetearen hurrengo hilaren 4an ordainduz, hori guztia ere langile bakoitzak horretarako zabaldu duen kontu korrontean, dirusarrera eginez.

Hala ere, hilabete bakoitzaren 20an, langile bakoitzari ordainketa bat egingo zaio, aldi horren barruan lan egindako egunengatik legokiokeen zenbatekoaren kontura, eta 420,71€-koa izango da.

15. artikulua. Lanera bertaratzearen prima.

Prima horri dagokion zenbatekoa 1 eranskinean adierazita-koa da eta gidari-kobratzaileak benetan lan egindako egun bakoitzeko jasoko du.

IV. KAPITULUA

BESTELAKO KONTZEPTUAK

16. artikulua. Onurak zabaltzea aldi baterako ezintasunaren kasuan. Gaixotasunagatik aldi baterako ezintasuna.

Gaixotasunaren kasuan, Gizarte Segurantzaren baja egokia justifikatuz eta enpresari jakinaraziz, langileak Gizarte Segurantzari aurreko hilabetearen zehar ordaindutako kopuruen % 75 jasoko du.

17. artikulua. Azterketa medikoa.

Urteko azterketa mediko bat egingo da, eta horretarako enpresak bere kargura ezarriko ditu langileei azterketa hori egiteko beharrezko baliabideak. Enpresak behar diren izapideak egin ahal izango ditu azterketa hori Gizarte Segurantzaren kargura egin ahal izateko. Lanalditik kanpo egingo da, eta, konpentsazio gisa, enpresak aparteko bi ordu ordainduko dizkio langile bakoitzari.

18. artikulua. Lanpostu hutsak eta maila igoerak enpresan.

Enpresan hutsik dauden lanpostuak edo sortu berriak direnak betetzeko, baldintza-berdintasunean, langileek beraiek edo haien familiakoek izango dute lehentasuna. Horiek, aipatutako lanpostuak eskuratu ahal izateko, Enpresak bidezkoztat jotzen dituen lanbide-gaitasuneko proba irekiak gainditu beharko dituzte. Lanbide kategoriaz igotzeko, langilearen prestakuntza, merezimenduak eta antzintasuna nahiz Enpresak duen antolatze-ko ahalmena hartuko dira kontuan.

Edozein lanposturako izangaiek Enpleguako Bulegoak exijitutako beharkizunak bete beharko dituzte, langabezia dauden langileak kontratatzeagatik Enpresari, hala badagokio, hoberia emateko beharrezkoak barne direla.

de recuento que se efectúen en la oficina administrativa, abonándose el tiempo que ocupe en tal labor de comprobación, como trabajo extraordinario.

Artículo 13. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, los conductores-perceptores de la Empresa, percibirán 1,52 € diarios por día de trabajo y percepción, así como también durante el periodo de vacaciones.

Artículo 14. Forma de pago de las nominas.

La liquidación de haber de todo el personal se realizará por meses naturales, haciéndose efectivo, su importe, el día 4 del mes siguiente al que corresponda la liquidación, todo ello mediante ingreso del correspondiente importe en la cuenta corriente abierta a tal efecto por cada uno de los trabajadores.

No obstante, el día 20 de cada mes se entregará, a cada trabajador, una cantidad a cuenta del importe que pudiera corresponder a los días de trabajo, dentro de dicho periodo y que será de 420,71 €.

Artículo 15. Prima de asistencia al trabajo.

Su importe queda establecido en el anexo 1 y lo percibirá el conductor-perceptor por día efectivamente trabajado.

CAPITULO IV

OTROS CONCEPTOS

Artículo 16. Ampliación de los beneficios en caso de I.L.T. incapacidad temporal por enfermedad.

En caso de enfermedad, justificada con el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social y con aviso a la Empresa, el trabajador percibirá el 75% de las cantidades abonadas a la Seguridad Social durante el mes anterior.

Artículo 17. Revisión médica.

Se efectuará una revisión médica anual, para lo cual la Empresa establecerá, a su cargo, los medios necesarios para que los trabajadores pasen dicho reconocimiento. La Empresa podrá realizar las gestiones precisas para que dicho reconocimiento pueda ser a cargo de la Seguridad Social, se realizará fuera del horario de trabajo y como compensación la empresa abonará por ello dos horas extraordinarias a cada trabajador.

Artículo 18. Vacantes y ascensos en la empresa.

Para cubrir los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación en la Empresa, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los propios trabajadores o sus familiares, los cuales, para poder acceder a los mismos, deberán superar las pruebas abiertas de capacitación profesional que la Empresa considere oportuno establecer. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la 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 en paro.

V. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, EGUNEKO ETA ASTEKO ATSEDENALDIAK, OPORRAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

19. artikulua. *Jardunaldi arrunta.*

Lan-jardun arruntaren iraupena astebetean 40 lanordu efektibokoa izango da, hortaz, urteko 1.800 lanordu efektibo dira, lan-egutegian ezarritakoaren arabera.

20. artikulua. *Eguneko atsedenaldia.*

1983/06/29ko Legearen 1. artikuluko 2. pasarteak aipatzen duen 15 minutuko etenaldia jardun jarraian, ezarririk eta finkaturik geratu zen Enpresan jardun arrunta jarraian egiten den kasuetarako, eta aipatu 15 minutu horiek lan efektibotzat hartzen dira.

21. artikulua. *Asteke atsedenaldia.*

Egutegi bat landuko da eta bertan adieraziko dira langile bakoitzari dagozkion asteke atsedenaldirako egunak, eta egun hauek txandakako izaera izango dute, eta beraz, atsedene-eguna indibidualki ezarriko da, berori astero aldatuz, aipatu prozeduraren progresioaren arabera.

Asteke atsedeneke egun erdia hilabeteko aldikotasunez metatu ahal izango da eta ondorioz bi asteren barruan hartu ez bada, egun osoa hartu ahal izango da edo bi asteren barruan metatzen badira, bi egun oso hartuko dira, Pertsonalaren Delegatuarekin itun litezkeen beste xedapen batzuen kaltetan izan gabe.

Printzipio hau aplikatzeko eta langile bati asteke jaia bere garaian hartu ez duen asteke atsedeneke egun erdia konpentsatuz eman bazaio, langile horrek atsedenaldirako asteke jai arruntarekin batera hartzeko moduan egingo da, bi jaiegun jarraitu egin ahal izateko moduan. Hartu gabeko asteke atsedenaldirako metaketa hau, dagokion jaiaren ondoko datari aplikatuko zaio edozein kasutan ere.

Langile bati asteke atsedenaldirako hartzea dagokionean eta Enpresak, gaixotasun, istripu edo bestelako arrazoiaren bategatik baten ondoriozko bakanak betetzeko bere zerbitzuak behar dituzenean, lan-proposamena onartzen baldin bada, aipatutako langile horrek halaber beharrez bete beharko du zerbitzu bakanak, goizez nahiz arratsaldean egin behar izan, eta ez da inolara ere kontuan hartuko enpresan duen antzintasuna.

22. artikulua. *Jaiegunak.*

Urte bakoitzaren barruko jaiegunei dagokienez, lege ezarritakoari eutsiko zaio eta egun horiek, atsedenaldirako ondorioetarako, igandeen trataera bera izango dute. Aurrekoa gora-behera, zerbitzuaren beharrengatik langileren batek jaiegunean lan egin behar badu, 10,00 euroko konpentsazioa ordainduko zaio lan egindako jaiegun bakoitzeko. Konpentsazio hori 20,00 eurokoa izango da Eguberri, Urteberri eta Errege egunetan.

23. artikulua. *Oporrak.*

Oporrak, ezarritako egutegiaren arabera hartuko dira. Aipatu egutegia aurreko urteko abenduan ezarriko da, pertsonalari bere oporraldiaren berri eskatuz. Beronen iraupena 31 egun naturalekoa izango da.

Oporretako ordainsaria. Oporrak, Hitzarmeneko soldata, antzintasunaren plusa eta lanera bertaratzearen plusa gehiturik, oinarritzat harturik ordainduko dira. Gidari-kobratzaileek, gainera, moneta erabiltzeagatik kalteordainaren zenbatekoa ere jasoko dute.

CAPITULO V

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

Artículo 19. *Jornada ordinaria.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, lo que hace que sean 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, siguiendo lo establecido en el calendario laboral.

Artículo 20. *Descanso diario.*

El periodo de descanso de 15 minutos en jornada continuada a que se refiere el punto 2 del artículo 1 de la Ley de 29-06-83, quedó establecido y consolidado en los casos en que la jornada normal en la Empresa se realice de forma continuada, considerándose dichos 15 minutos, como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. *Descanso semanal.*

Se elaborará un calendario en el que se indiquen los días de descanso semanal que correspondan a cada trabajador, teniendo dichos días carácter rotativo, de manera que se fijará el día de descanso de manera individual, variando el mismo semanalmente, según suponga la progresión de dicho procedimiento.

El medio día de descanso semanal, será acumulable dentro de una periodicidad mensual, de forma que en caso de no disfrutarse durante dos semanas, se dará un día entero, o si se acumulan dentro de dos semanas, se disfrutarán dos días completos, sin perjuicio de otras disposiciones que se pacten con el Delegado de Personal.

Para la aplicación de este principio y en el caso de otorgar a un trabajador la fiesta semanal en compensación del medio día de descanso semanal no disfrutado, se hará de forma que el trabajador afectado pueda unir tal descanso a la fiesta semanal ordinaria, de forma que pueda realizar dos días de fiesta seguidos. Esta acumulación de descansos semanales no disfrutados se aplicará siempre a la fecha posterior a la fiesta que le corresponda.

Cuando a un operario le corresponda disfrutar el descanso semanal y la Empresa requiera de 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 operario deberá cubrir necesariamente el servicio vacante, sea este de mañana o de tarde sin que en ningún caso se tenga en cuenta la antigüedad en la Empresa.

Artículo 22. *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. No obstante lo anterior, el trabajador que por necesidades del servicio tenga que trabajar en día festivo, dicha fiesta se le compensará con 10,00 € por cada festivo trabajado. Esta compensación será de 20,00 € los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Las vacaciones se realizarán según el calendario establecido. El mismo se elaborará durante el mes de diciembre del año anterior, solicitando el personal su periodo de vacaciones. Su duración será de 31 días naturales.

Retribución de vacaciones. Las vacaciones se retribuirán tomando como base el salario del Convenio, incrementado con el plus de antigüedad y la prima de asistencia al trabajo. Así mismo, los conductores-perceptores percibirán el importe del quebranto de moneda.

24. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langileen Estatutuan ezarritakoa betez, langileak, behar bezalako justifikazioaz eta enpresari behar adinako aurrerape-naz jakinarazirik, lanera etortzeari ordainsaria jasotzeko esku-bidea galdu gabe utzi ahal izango dio, ondoren adierazitako arrazoiengatik eta denboraz:

- a) 18 egunez, ezkontutakoan.
- b) Egun natural batez, bi ezkontideen seme-alaba edo neba-arrebaren bat ezkontu izanagatik.
- c) Bi egun naturalez, seme-alaben jaiotzagatik edo ezkontidearen, seme-alaba baten, ezkontide baten edo bestearen guraso baten, biloben, aiton-amonen edo neba-arreben heriotzagatik, eta arrazoi hori dela bide, 300 kilometrotik gorako bidaia egin behar duenean, hiru egun naturalez.
- d) Egun natural batez, bere ohiko etxebizitzaz aldatu behar duenean.
- e) Izaera publiko nahiz pribatuko eta utzi ezineko eginkizunen bat bete behar duenean, behar-beharrezko denbora bakarrik.
- f) Bidaia egin beharreko lizentzia kasuetan, distantziaren kalkulurako joan-etorriarena hartuko da kontuan.
- g) Prebentzioko ordezkariak baimen ordainduak izango dituzte lan-arriskuen prebentzioari buruzko nahitaezko ikastaroetara joateko, horretarako beharrezkoa den denboran.

25. artikulua. Soldatarik gabeko lizentziak.

Ordaindutako lizentziez gain, pertsonalak soldatarik gabeko lizentziak eskatu ahal izango ditu, beti ere idatziz eskaturik eta eskabidearen arrazoiak azalduz, eta zerbitzu-premiekin aukera eman gero, enpresa lizentzia ematen saiatuko da. Lizentzia eman ahal izateko, eskabidea behar adinako aurrerapenez aurkeztu beharko da.

26. artikulua. Eszedentzia.

Gai honetan, Langileen Estatutuan ezarritakoari eutsiko zaio.

VI. KAPITULUA

BESTELAKO XEDAPENAK

27. artikulua. Gida-baimena kentzea.

Gipuzkoarako Errepidezko Bidaieri Garraioaren Hitzarmen Kolektibo Probintzian xedatutakoari eutsiko zaio.

28. artikulua. Lanerako jantziak.

Gidari-kobratzaileak: Alkandora bat, praka pare bat eta jertse bat urtean; jertse bat bi urtetik behin eta jaka bat, lau urtetik behin.

Ikuskariak: Jaka bat, praka pare bat, alkandora bat eta hotzaz nahiz euriaz babesteko jakzia emango zaie, eta azken horrek hiru denboraldiz iraun beharko die.

Tailerreko pertsonala: Urtean bi buzo emango zaizkie bakoitzari. Euren lanaren izaeragatik giro hezean edo koipe artean egon behar dutenei, oinetako egokiak ere emango zaizkie.

Artículo 24. Licencias retribuidas.

Como aplicación de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, con la debida justificación y el aviso a la Empresa con la antelación suficiente, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) Por tiempo de 18 días en caso de matrimonio.
- b) Por tiempo de un día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos de ambos cónyuges.
- c) Por el tiempo de dos días naturales, que se podrán ampliar a tres, cuando el trabajador se tenga que desplazar a una distancia superior a 300 kilómetros, en caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.
- d) Por tiempo de un día natural, por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de un deber inexcusable, de carácter público o personal.
- f) En caso de ampliación de licencia por desplazamiento, se computará, a efectos de distancia, el recorrido de ida y vuelta.
- g) Los Delegados de Prevención disfrutarán de permisos retribuidos para la asistencia a cursos de Prevención de Riesgos Laborales que resulten obligatorios, por el tiempo indispensable para ello.

Artículo 25. Licencias sin sueldo.

Con independencia de las licencias retribuidas, el personal podrá solicitar licencias sin sueldo, haciéndose siempre por escrito y expresando los motivos de la petición, procurando conceder si lo permiten las necesidades del servicio. Se requerirá para la concesión de las licencias, que las solicitudes se presenten con la antelación suficiente.

Artículo 26. Excedencia.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

DIPOSICIONES VARIAS

Artículo 27. Retirada del carnet.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera para la Provincia de Gipuzkoa.

Artículo 28. Prendas de trabajo.

Conductores-perceptores: una camisa y un pantalón cada año; un jersey cada dos años y una cazadora cada cuatro años.

Inspectores: Se les facilitará una chaqueta, un pantalón, una camisa y una prenda que sirva, tanto de abrigo como para agua, con una duración de tres temporadas.

Personal de taller: Se les proveerá de dos buzos cada año. Aquellos que por la naturaleza de su trabajo deban mantenerse en un ambiente de humedad o grasa, se les proveerá del calzado adecuado.

29. artikulua.

Honako Hitzarmen honek batasun organikoa osatzen du eta beste arau edo Hitzarmen batzuekin alderatzeko, osotasunean edo orokorki hartuko da kontuan. Hori, bereziki interesgarria da ondoko gaiei dagokienez:

- Antzinasuna.
- Aparteko orduak.
- Monetaren kalteordaina.

30. artikulua. Berme sindikalak.

Bi alderdiek onartu dute gai honetan gaur egun Probin-tziarako indarrean dagoen Errepidezko Bidaieri Garraioaren Hitzarmen Kolektiboan bildutako arauetara jotzea, ondoko gehikuntzak bakarrik eginez:

- Delegatu Sindikal izateko, % 10eko afiliazioa eskatuko da.
- Pertsonalaren Delegatuek eskatutako ordu sindikalen konputoaren ondorioetarako, benetan zeregin horietan erabilitako orduak konputatuko dira.
- Kuota sindikalak nominaren bidez kobratzeari dagokionez, langileak idatziz eskatzen badu bakarrik egingo da.

— Aholkulari Sindikalen eskuhartzeari dagokionez, edozein lanbide dutela ere, horien presentzia onartuko da, beti ere, eta negoziazioetan tirabira sor lezaketen arrazoiak eragoztearren, lehendik enpresako langile izanak ez badira.

31. artikulua. Katetoria aldateta.

Enpresako langile bat, beste lan katetoria batetik etorritik, gidari-kobratzaile katetoria-ko lanpostuan ezarritik gero, katetoria horretako azken lerrun-maila esleitu-ko litzaioke zerbitzuak esleitzeko ondorioetarako, Enpresan duen antzinasuna solda-taren ondorio guthietarako errespetatuz.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. 2014. urterako soldata-berrikuspeta.

2014. urterako soldata-igoera Euskal Autonomia Erkide-goko KPI adinakoa izango da.

Igoera horiek kontzeptu ekonomiko guztiei aplikatuko zaiz-kie, antzinasuna izan ezik, urte bakoitzeko lanbide arteko gutxieneko soldata oinarri hartuta kalkulatu-ko baita.

Bigarrena. Gaueko zerbitzuak.

Enpresak ematen dituen garraio-zerbitzuen artean, 23:00etatik 07:00etara artekoak daude, urteko larunbat guztie-tan, uztail, abuztu eta iraileko ostiraletan, Donostiako Aste Nagusiaren egunetan, San Sebastian bezperan, Hernaniko jaie-tan, eta erakunde eskudunek enpresari gaueko zerbitzuak ema-teko eskatzen dioten egunetan.

Larunbatetako gaueko zerbitzua egun horretan errefortzuko zerbitzua egiten duten langileek emango dute.

Ostiraletako gaueko zerbitzua ostegunean amaitzen den 2. zerbitzua egiten duten langileek emango dute.

Gainerako gaueko zerbitzuak langile boluntarioek emango dituzte eta, boluntariorik ez badago, Enpresako Zuzendaritzak izendatuko ditu zerbitzu horiek emango dituzten langileak.

Artículo 29.

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 de conjunto. Ello es particularmente interesante en las materias que se indican:

- Antigüedad.
- Horas extraordinarias.
- Quebranto de moneda.

Artículo 30. Garantías sindicales.

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

- Para los Delegados Sindicales se exigirá una afiliación del 10%.
- A efectos del cómputo de las horas sindicales solicitadas por el Delegado de Personal, se computarán las horas efectivamente utilizadas.
- En cuanto al cobro de las cuotas sindicales por nómina, se efectuará siempre que haya petición escrita por parte del trabajador.

— En cuanto a la intervención de Asesores Sindicales, sea cual sea su profesión, se acepta su presencia, siempre que no haya sido trabajador de la Empresa con anterioridad, para evitar que su presencia pudiera suponer motivos de tensión en las negociaciones.

Artículo 31. Cambio de categoría.

Cuando un operario de la Empresa, procedente de otra categoría profesional, fuera destinado a la categoría de conductor-perceptor, se le asignará el último escalafón de dicha categoría a efectos de la asignación de servicios, respetándole su antigüedad en la Empresa a todos los efectos salariales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Revisión salarial para 2014.

El incremento salarial para el año 2014 se fija en el I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca.

Estos incrementos serán de aplicación a todos los conceptos económicos excepto a la antigüedad, que se calculará en base al salario mínimo interprofesional de cada año.

Segunda. Servicios nocturnos.

Entre los servicios ordinarios de transporte que realiza la empresa, están los que se prestan en horario de 23:00 a 7:00 horas todos los sábados del año, los viernes de julio, agosto y setiembre, los días de la Semana Grande Donostiarra, la víspera del Día de San Sebastián, los días en los que se celebran las fiestas patronales de Hernani y aquellos otros días en los que la empresa es requerida por los organismos competentes para la realización de servicios nocturnos.

El servicio nocturno de los sábados lo realizarán los trabajadores que en ese día han realizado el servicio de refuerzo.

El servicio nocturno de los viernes lo realizarán los trabajadores que realicen el servicio 2 que acabe el jueves.

El resto de los servicios nocturnos será realizado por los trabajadores que se presten voluntariamente a ello y si no hubiere voluntarios la Dirección de la Empresa designará quien los lleve a cabo.

Zerbitzu horrengatik 225,94 euro ordainduko dira, eta kopuru horren barruan daude dagozkion ordainsari-kontzeptu guztiak, zerbitzuak urteko 1.800 orduko lanalditik kanpo egiten badira.

Gaueko zerbitzua 1.800 orduko lanaldiaren barruan ematen bada, 105,68 euroko gau-plusa ordainduko da.

Hirugarrena. Lanbiderako gaitasun-agiria.

Lanbiderako Gaitasun Agiria lortzeko beharrezkoak diren ikastaroak lan-orduetatik kanpo egingo dira, eta 35 orduko lan-sarirako I. eranskinean zehaztutako soldata gehi antzinasuna ordainduko die enpresak ikastaro horiek egiten dituzten langileei. Ordainketa horiek 7 orduri dagozkienak izango dira agiria indarrean dagoen urte bakoitzean.

Laugarrena. Bidaia Enpresako Ibilgailuetan.

Enpresaren zerbitzura dagoen pertsonalak, beronen lineetako ibilgailuetan dohainik bidaiatzeko eskubidea izango du. Eskubide hori bera izango dute, besteren kontura zerbitzurik ematen ez badu, bere emazteak, eta Ikastetxeren batera joaten diren bere seme-alabek, jubilatu eta ezgaitaunagatiko pentsiodunek, hala nola azken horien emazteak eta alargunek, egoera honetara Enpresako plantilaren barruan egonik iritsi direnen kasuetan.

Bosgarrena. Ez aplikatzeko klausula.

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

1. 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote enpresek. Hartan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko du enpresak, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko dio.

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

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) konfederazio arteko akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Seigarrena. Batzorde Parekidea eta Jagoletzazkoa.

Hitzarmen honetan bildutako klausulak aplikatzearen ondorioz, berori izenpetu duten bi alderdien artean sor litezkeen zalantza eta ezadostasun guztiak, eratuko den Batzorde Parekidearen iritzipean jarriko dira, honek derrigor bete beharreko bere epaitza eman dezan. Hala ere, sor daitezkeen eztabaidak ebazteko ahalmena izango dute beti Auzitegiek.

La remuneración por estos servicios será de 225,94 €, cantidad que engloba todos los conceptos retributivos que puedan corresponder por su realización, cuando se realicen fuera de la jornada laboral de 1.800 horas anuales.

Si el servicio nocturno se presta dentro de la jornada laboral de 1.800 horas, se abonará un plus de nocturnidad de 105,68 €.

Tercera. Certificado de aptitud profesional.

Los cursos necesarios para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional se realizarán fuera de las horas de trabajo y la empresa abonará a los trabajadores que los realicen el salario correspondiente a 35 horas del jornal señalado en el Anexo I más la antigüedad. Este abono se hará a razón de 7 horas en cada año de vigencia de dicho certificado.

Cuarta. Viajes en los vehículos 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 tendrá la esposa que no preste servicios por cuenta ajena y los hijos que asistan a algún Centro de Enseñanza, los jubilados y pensionistas por invalidez, así como las esposas de estos últimos y sus viudas, que hayan llegado a esta situación perteneciendo a la plantilla de la Empresa.

Quinta. Cláusula de descuelgue.

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. Las empresas abrirán 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 afectados. Debiendo en el mismo plazo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

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 miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de Personal en su caso o de las Representaciones Sindicales si las hubiere, que en su conjunto representen a la mayoría de aquellos.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en dicha Comisión.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, 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 2.000 (*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 las partes.

Sexta. 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 constituya, al objeto de que ésta de su dictamen obligatorio, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales, para resolver las contiendas que se planteen.

Batzorde hori, alderdi sindikaleko hiru pertsonak eta enpresak izendaturiko beste hiru kidek osatuko dute.

Zazpigarrena. Araudi osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez denerako, Errepide bi-dezko Garraioaren Hitzarmen Kolektibo Probintzian eta indarrean daude gainerako arauetan xedatutakoa aplikatuko da.

Estará integrada por tres personas por la parte social y tres representantes por parte de la Empresa.

Séptima. Normativa complementaria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera vigente y otras normas legales en vigor.

«AUTOBUSES GARAYAR S.A.»
2013. URTERAKO ENPRESA SOLDATEN TAULA

	<i>Soldata (1)</i>	<i>Lanera bertaratzearen plusa (2)</i>	<i>Urteko zenbatekoa</i>
Administratiboak			
Sekzio-burua	1.902,758 €	844,706 €	38.677,842 €
Bulego-burua	1.764,970 €	706,091 €	34.947,642 €
1. mailako ofiziala	1.546,811 €	191,632 €	25.501,749 €
Mugimendukoak			
Trafiko-burua	56,376 €	23,400 €	32.647,680 €
Ikuskatzailea	55,022 €	13,615 €	29.105,895 €
Gidari-Kobratzailea	54,370 €	13,615 €	28.809,235 €
Tailerrekoak			
Tailerreko burua	72,098 €	14,702 €	37.200,480 €
1. mailako ofiziala	54,370 €	9,294 €	27.517,250 €
Tailerreko morroia	43,156 €	-----	19.635,980 €

(1) Soldata honetan sartuta dago, indarrean dagoen Errepidezko Bidaiari Garraioen Lan Ordenantzan, 1971ko martxoaren 20koan, 58. artikuluko 2. pasartean ezarrita dagoen plusa.

(2) Lanbide kategoria desberdinentzako ezarri den soldata eta lanera joateagatik plusa, hilerokoa izango da administrariaren kasuan; eta, egunerokoa, Mugimendu eta Tailerreko langileentzat.

Dirua erabiltzea	1,52 euro.
Aparteko orduak	16,61 euro.
Antzintasuna	LGS
Aurrerakina	420,71 euro.
Ogitartekoa	4,15 euro.
Aparteko ordainsariak	3, horietako bakoitza 30 egunekoa
Osasun-azterketa	2 ordu
Jaiegunak	10,00 euro.

Eguberri-Urteberri-Erregeak 20,00 euro

TABLA SALARIAL DE LA EMPRESA
 “AUTOBUSES GARAYAR,SA. “ PARA EL AÑO 2013”

<i>Administrativos</i>	<i>Jornal (1)</i>	<i>Plus Asist. al Trabajo (2)</i>	<i>Importe anual</i>
Administrativos			
Jefe de Sección	1.902,758 €	844,706 €	38.677,842 €
Jefe de Negociado	1.764,970 €	706,091 €	34.947,642 €
Oficial 1ª	1.546,811 €	191,632 €	25.501,749 €
Movimiento			
Jefe de Trafico	56,376 €	23,400 €	32.647,680 €
Inspector	55,022 €	13,615 €	29.105,895 €
Conductor-Perceptor	54,370 €	13,615 €	28.809,235 €
Taller			
Jefe de Taller	72,098 €	14,702 €	37.200,480 €
Oficial 1ª	54,370 €	9,294 €	27.517,250 €
Mozo de Taller	43,156 €	-----	19.635,980 €

(1) En este salario está incluido el plus de percepción que establece el artículo 58 apartado 2 de la vigente Ordenanza Laboral de Transportes de Viajeros por Carretera de 20 de Marzo de 1.971.

(2) El importe de Jornal y Plus de asistencia al trabajo para las diferentes categorías de personal, es mensual para los Administrativos y diario para el personal de Movimiento y Taller.

Quebranto de moneda	1,52 €
Horas extras	16,61 €
Antigüedad	S.M.I.
Anticipo	420,71 €
Bocadillo	4,15 €
Pagas extras	3 de 30 días cada una de ellas
Revisión médica	2 horas
Festivos	10,00 €

Navidad-Año Nuevo-Reyes 20,00 €